

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 7 dicembre 2020, n. 45

Il settore dell'artigianato rappresenta una delle parti più rilevanti dell'intero tessuto produttivo italiano, oltre che una componente fondamentale del nostro sistema di relazioni industriali. La sua importanza deriva non solo dai suoi numeri (1.299.549 imprese al 30 giugno scorso occupanti circa 2 milioni di addetti) ma anche dalla sua portata in termini di competenze e di *know-how*, che rappresenta storicamente un particolare motivo di vanto per la nostra economia. Lo studio delle dinamiche interne al sistema di relazioni industriali nel settore artigiano costituisce quindi una base di analisi molto interessante proprio per la natura stessa degli'interessi in gioco. **Non si ritrova, infatti, la classica contrapposizione tra l'interesse datoriale industriale e quello dei lavoratori dipendenti, essendo gli stessi datori di lavoro generalmente dei piccoli imprenditori esposti personalmente alle fluttuazioni del mercato.**

È da inserire in un quadro di questo tipo quanto avvenuto il 26 novembre scorso quando è stato sottoscritto da **Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL e UIL** **[l'Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali del 23 novembre 2016](#)**. L'intesa si pone un obiettivo molto alto: dare piena applicazione alle Linee Guida del 2016 per realizzare un sistema di relazioni industriali partecipativo capace di anticipare le trasformazioni che saranno necessarie nel prossimo futuro, tutelando, al contempo, il lavoro attraverso una sviluppata bilateralità di settore. Si può quindi affermare che, almeno dalle intenzioni, le parti sociali non vogliono giocare in difesa ma affrontare con coraggio le sfide che le attendono.

Razionalizzazione e struttura contrattuale

La prima innovazione veramente rilevante all'interno dell'Accordo Interconfederale è rappresentata dalla razionalizzazione del sistema contrattuale. L'intenzione, in vista della tornata contrattuale 2019-2022, è quella di passare **dai 14 CCNL attualmente presenti a 4 CCNL d'area**. Nello specifico, le parti prevedono di collocare all'interno dell'"Area Contrattuale Manifatturiero" i CCNL relativi alla Meccanica, al Legno - Lapidei, al Tessile Moda - Chimica Ceramica e all'Alimentari - Panificazione. La seconda area identificata dalle parti è quella denominata "Area contrattuale Servizi alle Persone e alle Imprese" nella quale rientrano i CCNL relativi alla Comunicazione, ai Servizi di Pulizia, all'Acconciatura ed Estetica e al Cineaudiovisivo. La terza area è quella denominata "Area contrattuale Autotrasporto" che ricomprende il CCNL Logistica, Trasporto merci, Spedizioni e quello relativo al Noleggio Bus. L'unico settore che di fatto non muta è quello relativo all'edilizia che viene denominato "Area contrattuale Edilizia" e che comprende unicamente il CCNL omonimo.

Questa razionalizzazione si conclude con una specificazione compiuta dalle parti in merito ai singoli CCNL divisi tra le 4 aree contrattuali. Tali CCNL permangono per tutte le imprese e i lavoratori dei settori e viene riconfermata la titolarità contrattuale alle singole categorie. Inoltre, **si prevede che ogni contratto sia composto da una Parte Comune (o d'Area Contrattuale) identica per tutti i CCNL appartenenti alla medesima Area Contrattuale e da una Parte Specifica tipica per ogni testo negoziale.**

Le parti colgono l'occasione per specificare quali materie debbano essere disciplinate dalla **Parte Comune**. Nello specifico questa disciplina riguarderà: il sistema contrattuale, l'osservatorio interconfederale, il sistema di bilateralità nazionale, la rappresentanza sindacale, il coordinamento relativo alla Salute e alla Sicurezza, la formazione continua sviluppata attraverso Fondartigianato, l'assistenza sanitaria integrativa sviluppata attraverso il fondo San.Arti (eccezion fatta la specificità dell' "Area contrattuale Edilizia" che fa riferimento al fondo SANEDIL), la previdenza complementare, la disciplina del Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato e, infine, la definizione di Accordi Interconfederali relativi all'apprendistato di primo e terzo livello.

Per quanto riguarda la **Parte Specifica**, l'intesa rimanda al punto 1) lettera d) dell'Accordo Interconfederale del 23 novembre 2016. Tale disposizione riserva al CCNL di categoria la definizione dei trattamenti retributivi e la disciplina relativa ai diritti sindacali, all'inquadramento,

all'attuazione di accordi in materia di bilateralità e altre materie espressamente riservate al CCNL dalla legge. Infine, sempre richiamando l'intesa del 2016, viene garantita la possibilità che la contrattazione nazionale di categoria possa introdurre in via sperimentale delle forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Vigenza contrattuale e negoziati

Questo A.I risulta innovativo anche per un altro elemento: la chiara procedimentalizzazione delle fasi di rinnovo contrattuale. Le parti vanno infatti a definire precisamente il "come" e soprattutto il "quando" debbano avvenire i rinnovi dei CCNL e dei CCRL.

A livello nazionale si prevede innanzitutto che i CCNL abbiano vigenza quadriennale e che continuino a produrre i propri effetti fino alla data di decorrenza dei successivi accordi di rinnovo. Viene però puntualizzato che affinché sia garantita la continuità temporale, senza vacanza contrattuale, si debbano rispettare le procedure e le tempistiche definite dall'A.I. stesso. Specificatamente, al livello nazionale si prevede che, una volta disdettato il CCNL entro 6 mesi prima della scadenza, la procedura di rinnovo si apra con la consegna della piattaforma di rinnovo entro 5 mesi e mezzo prima della stessa scadenza. Successivamente, entro 15 giorni, si procederà ad esporre la piattaforma in un incontro apposito nel quale si stabilirà la data di inizio della trattativa di rinnovo (entro 1 mese dal suddetto incontro). Le parti non si limitano a disciplinare l'inizio della procedura di rinnovo bensì si spingono oltre fissando dei termini anche per la sua conclusione. Entro 7 mesi dall'apertura del rinnovo si dovrà arrivare ad una sua conclusione o, in alternativa, richiedere entro 30 giorni l'intervento delle Confederazioni che dovranno aiutare le Federazioni al raggiungimento di un accordo entro ulteriori 30 giorni. Superato inutilmente quest'ultimo termine le parti si potranno considerare libere di ogni vincolo procedurale.

Un procedimento del tutto simile a quello appena descritto si ritrova per il rinnovo dei contratti collettivi sottoscritti a livello regionale. Innanzitutto, è previsto che la decorrenza dei CCRL cada di norma a metà della vigenza dei CCNL in modo tale da non sovrapporre questi due importanti e decisivi momenti. Inoltre, si prevede che la piattaforma debba essere inviata almeno 4

mesi prima della scadenza ed illustrata in un incontro *ad hoc* da convocare entro 15 giorni dall'invio della piattaforma stessa. Nel medesimo incontro si procederà alla fissazione dell'inizio della trattativa di rinnovo (entro 1 mese) che dovrà concludersi entro 3 mesi, decorsi i quali si potrà richiedere l'intervento delle istanze regionali per concludere la trattativa (entro 30 giorni) e, nel caso quest'ultime non abbiano successo, di quelle nazionali, che dovranno portare alla conclusione della trattativa entro altri 30 giorni. Esaurita questa procedura le parti si potranno considerare libere.

L'obiettivo delle parti nel definire queste procedure è chiaro: evitare che il sistema contrattuale perda di efficacia bloccato da continui rinvii o privo di tempi certi. Queste procedure non devono essere lette come elementi di contorno o peggio come manifestazione di inutili passaggi burocratici. Esse, al contrario, rappresentano la base sulla quale costruire un sistema di relazioni dinamiche, capace di incidere positivamente su un assetto economico-produttivo in grado di vincere le sfide poste dai mercati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

Linee guida contrattuali e materie attenzionate

In conclusione, e dopo avere definito gli elementi prodromici ad un efficiente sistema di relazioni industriali, le parti definiscono le linee guida contrattuali, attenzionando alcune materie. Quanto disegnato all'interno dell'A.I mostra chiaramente la volontà di porre al centro del sistema di relazioni industriali dell'artigianato **un sistema contrattuale basato su due livelli di pari cogenza e nel quale sia altamente valorizzato il livello territoriale/aziendale. È chiaro sia alle organizzazioni datoriali che a quelle sindacali l'essenzialità di sviluppare un ramificato sistema di contrattazione territoriale per garantire l'accesso alle tutele e alle prestazioni della bilateralità in un settore caratterizzato da un modello di impresa diffusa capillarmente nei territori.**

È altrettanta scontata l'importanza di un sistema che monitori l'andamento di un modello contrattuale di questo tipo. Per tale ragione viene prevista la costituzione di un Osservatorio Interconfederale deputato a valutare l'attuazione di questo nuovo sistema contrattuale oltre che,

alla fine di ogni ciclo di rinnovi, approfondire possibili criticità emerse.

Infine, è necessario sottolineare la scelta di definire a livello interconfederale delle linee di indirizzo rispetto a due materie decisive per ogni sistema contrattuale: **il trattamento economico e il welfare di bilateralità**.

Rispetto al primo grande tema, vengono indicati, come parametri di riferimento per stabilire l'incremento dei minimi contrattuali, **l'IPCA** (indice dei prezzi al consumo armonizzato) depurato dei prezzi dei prodotti energetici e **l'andamento economico di settore**. Per quanto riguarda l'altro importante capitolo - **il welfare di bilateralità** - si registra l'impegno delle parti a rafforzare gli strumenti di welfare contrattuale e a costituire un tavolo tecnico volto alla definizione di un modello di copertura per i lavoratori del comparto in tema di previdenza complementare.

Quest'ultimo impegno, unito alle disposizioni volte a definire un sistema contrattuale dinamico, mostra, senz'ombra di dubbio, lo spirito giusto per permettere a tutto il settore dell'artigianato di affrontare le enormi sfide che lo aspettano nell'immediato futuro.

Giacomo Pigni

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@PigniGiacomo](https://twitter.com/PigniGiacomo)