ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLE LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI E DELLE RELAZIONI SINDACALI

tra

CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI

e

CGIL, CISL, UIL

Premessa

La globalizzazione dell'economia e la tendenziale creazione di un unico mercato mondiale senza più barriere protettive in cui si scambiano merci, beni e servizi, sta generando profondi cambiamenti dei sistemi economici, nazionali e locali.
Si tratta di un complesso e sempre più tumultuoso processo che, se non adeguatamente governato e regolato ad ogni livello, rischia di tenere costantemente in conflitto fra di loro gli aspetti della competitività, dell'efficienza, della concorrenza e dello sviluppo economico, con quelli del lavoro di qualità e del benessere sociale, danneggiando tutti, lavoratori ed imprese.
I sistemi economici locali sono inoltre messi costantemente sotto tensione da crescenti strategie di delocalizzazione della produzione all'estero, con evidenti effetti negativi per le comunità territoriali, che hanno spesso secoli di storia anche rispetto a produzioni e servizi di qualità costituenti filiere dell'eccellenza del made in Italy.
A questo proposito, le Parti firmatarie del presente accordo guardano con molta attenzione alle politiche di sostegno alle piccole imprese definite in ambito europeo e nazionale: small business act, industrial compact, direttive sugli appalti, agenda digitale, piano nazionale del turismo.
In quest'ottica, Il sistema di relazioni industriali a livello territoriale confederale e di categoria si rapporterà con le istituzioni regionali per la verifica dei programmi e dei piani a sostegno delle piccole imprese nell'ambito dell'utilizzo dei fondi strutturali europei.
Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai e Cgil, Cisl, Uil - quali corpi intermedi da sempre impegnati a sostenere gli imprenditori ed i lavoratori che quotidianamente

cooperano per rendere più prospero il Paese e migliori le condizioni delle persone - con il presente accordo puntano al rinnovamento del sistema di contrattazione e delle relazioni industriali con l'obiettivo dello sviluppo economico, dell'aumento della produttività, della crescita occupazionale, di una efficiente dinamica retributiva e del consolidamento della bilateralità.

In questa prospettiva il processo di modernizzazione delle relazioni industriali deve essere continuo, valorizzando le potenzialità partecipative insite nella modalità di lavoro delle imprese.

La qualità, la tipicità, la specializzazione delle produzioni e dei servizi trovano, infatti, naturale riscontro nella professionalità dei lavoratori e nella loro profonda conoscenza del processo produttivo/organizzativo delle imprese. Queste caratteristiche devono diventare vincenti sia per l'affermazione delle imprese sul mercato che per la promozione del valore del lavoro come risorsa strategica. La natura stessa dell'impresa artigiana e della piccola impresa si presta, infatti, più di ogni altra, a favorire la crescita professionale e la partecipazione dei lavoratori per il miglioramento continuo dei processi, dei prodotti e dei servizi.

A questi principi il sistema di relazioni industriali del comparto si ispira nel ridisegnare l'architettura del modello contrattuale, con particolare riferimento agli indirizzi per lo sviluppo della contrattazione.

In continuità con la propria esperienza di bilateralità, di attenzione verso i bisogni delle imprese, dei lavoratori e dei territori, è stato costituito il Fondo di Solidarietà Bilaterale (FSBA) totalmente autofinanziato con i contributi di aziende e lavoratori, ai sensi della legge 92/2012 e del decreto legislativo 148/2015. La scelta delle Parti Sociali è stata quella di estendere il Fondo a tutte le imprese - anche quelle con un solo dipendente -, andando quindi ben oltre le previsioni legislative.

In tale contesto, al fine di ottimizzare l'utilizzo degli strumenti bilaterali delle politiche del lavoro, è stata già prevista la possibilità di utilizzare sinergicamente il Fondo interprofessionale del comparto (Fondartigianato) e FSBA per un positivo, e unico nel panorama delle relazioni industriali in Italia, abbinamento delle risorse destinate alla formazione e quelle dedicate al sostegno al reddito in caso di crisi temporanea d'impresa, candidandosi altresì all'interlocuzione naturale con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

La scelta di operare in tal senso deriva dalla necessità di dotare il mondo delle piccole imprese e dell'artigianato di strumenti flessibili, veloci e utili alla creazione di valore aggiunto sia per le imprese che per i lavoratori. Le prime, infatti, attraverso l'azione duplice di mantenimento della costanza di rapporto di lavoro e di re-skill del proprio

personale potranno fare affidamento su un meccanismo che le sosterrà nell'innovazione, nei cambiamenti e nel superamento delle crisi congiunturali; i lavoratori potranno fare affidamento su un efficace e consolidato sistema bilaterale di politiche attive e di sostegno al reddito.
In particolare, le Parti Sociali del comparto ritengono che sia opportuno potenziare le politiche attive pubbliche e private, anche attraverso l'adeguata valorizzazione degli strumenti bilaterali già costituiti dalle Parti Sociali del comparto, in primis FSBA e Fondartigianato, nell'ambito dell'ANPAL.

****

1) GLI ASSETTI CONTRATTUALI

a) Livelli contrattuali – Principi generali

Il sistema degli assetti contrattuali è articolato su due livelli:

1. **NAZIONALE**
- Interconfederale
- Categoriale

2. **SECONDO LIVELLO**
- Interconfederale Regionale
- Categoriale

Ciascuno dei livelli sopra indicati ha competenza sulle materie indicate dal presente accordo.
Tutti i livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio di inscindibilità. In particolare i livelli di categoria concorrono, nel loro insieme, a garantire al lavoratore una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di

lavoro di II livello, ove questo sia stato tra le Parti definito. In particolare, la mancata applicazione delle tutele della bilateralità costituisce un grave inadempimento contrattuale ed un inaccettabile fenomeno di dumping contrattuale e di concorrenza sleale e ciò a prescindere dal fatto che il datore di lavoro sia associato o meno ad alcuna delle Organizzazioni stipulanti il CCNL o il CCRL.

b) Livello nazionale interconfederale

Al livello nazionale interconfederale spetta il compito di coordinare le politiche contrattuali e di definire le forme di rappresentanza, i compiti e la struttura del sistema della bilateralità nonché i relativi strumenti operativi di carattere nazionale.
In particolare, il livello nazionale interconfederale ha titolarità contrattuale per le materie relative ai diritti sindacali, alla rappresentanza/rappresentatività, alla struttura contrattuale e alla struttura retributiva e per tutte le materie che hanno rilevanza di carattere generale ed intercategoriale.
Di norma, ove non diversamente indicato, gli accordi stipulati a tale livello hanno durata illimitata.

c) Livello regionale interconfederale

Al livello regionale interconfederale spetta il compito di dare applicazione concreta agli accordi interconconfederali nazionali relativamente a ciascuna regione e di affrontare le problematiche regionali di carattere intercategoriale su materie di non esclusiva competenza interconfederale nazionale.
Il livello regionale interconfederale ha inoltre il compito, con le rispettive categorie, di promuovere la realizzazione della contrattazione collettiva di II livello per la propria regione, mettendo in atto – a tal fine , d'intesa con le categorie, ogni iniziativa utile a realizzare la più ampia copertura contrattuale su tutto il territorio. Esso può, infine, delegare le organizzazioni confederali territoriali a trattare alcune materie interconfederali regionali di particolare rilevanza locale.
Di norma, ove non diversamente indicato, gli accordi stipulati a tale livello hanno durata illimitata.

d) Livello nazionale di categoria (CCNL)

Il contratto collettivo nazionale di categoria:

- al fine di evitare sovrapposizioni tra i diversi livelli contrattuali, ha durata quadriennale;
- ha il compito di definire i trattamenti retributivi minimi di riferimento per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, garantendo altresì la certezza dei trattamenti economici e normativi;
- ha il compito di trattare a titolo esclusivo le seguenti materie: diritti sindacali; inquadramento; attuazione degli accordi interconfederali nazionali in materia di bilateralità; salario contrattuale nazionale e altre materie ad esso espressamente rinviate dalla legislazione e/o dal livello nazionale confederale.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato fra le Parti sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori.
Nel quadro dello sviluppo della partecipazione, i CCNL stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

Il contratto nazionale di categoria può, inoltre, disciplinare - anche in via sperimentale - forme e strumenti di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

e) Contrattazione collettiva di categoria di II Livello

La titolarità contrattuale a livello regionale di categoria spetta alle organizzazioni regionali di categoria. Fermo restando quanto previsto dai punti precedenti il livello regionale di categoria può regolare modificando, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.
In sede regionale – fermo restando il principio di un solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale - è possibile determinare eventuali diverse articolazioni e modalità di svolgimento della contrattazione, anche aziendali, diverse da quella regionale di categoria.
La contrattazione di II livello avrà il compito di individuare parametri congiuntamente concordati tra le Parti sociali a cui legare specifici elementi retributivi di produttività del

lavoro anche in applicazione della normativa di legge sulla detassazione e sulla decontribuzione. In questo quadro potranno essere promosse – anche in forma sperimentale – forme di partecipazione/coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.
I Contratti collettivi stipulati a tale livello hanno una durata correlata alla durata dei CCNL e, di norma, decorrono a metà della durata stessa dei CCNL.

f) Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati

Al livello nazionale interconfederale e regionale interconfederale saranno stabilite specifiche procedure finalizzate al rinnovo, rispettivamente, dei CCNL e dei CCRL (o dei diversi livelli eventualmente individuati in sostituzione), nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

-evitare l'eccessivo prolungamento delle trattative sindacali attraverso una tempistica certa delle fasi del rinnovo;
-prevedere periodi di tregua sindacale;
-prevedere un sistema sanzionatorio certo e cogente in caso di inosservanza delle regole.

g) Razionalizzazione CCNL

Al fine di proseguire l'efficace azione di razionalizzazione della contrattazione collettiva del comparto, già avviata in occasione dei precedenti rinnovi dei CCNL e degli accordi interconfederali, le Parti convengono di procedere ad ulteriori accorpamenti per pervenire alle seguenti quattro macro aree:

- Manifatturiero
- Servizi
- Edilizia
-Autotrasporto

A tal fine, verrà costituita una Commissione paritetica composta dalle Confederazioni e dalle Categorie coinvolte, articolata per singole aree contrattuali, finalizzata a concludere, entro e non oltre il 31 dicembre 2017, i suddetti accorpamenti. L'avvio del nuovo ciclo di rinnovo dei CCNL avverrà sulla base del nuovo assetto delle aree contrattuali come definito dalla suddetta Commissione.

2. **LA BILATERALITA'**

La bilateralità del comparto deve continuare ad essere espressione della originalità dell'impresa artigiana, dei settori di impresa rappresentati dalle Parti sociali firmatarie del presente accordo e delle relazioni che al suo interno si vivono. In questo senso è opportuno spingere e sviluppare una ulteriore crescita della bilateralità, in tutte le sue forme.
È quindi necessario proseguire l'azione già intrapresa con gli accordi interconfederali del 7 luglio 2015 e del 4 marzo 2016 finalizzati ad una rinnovata e coerente *governance* di tutti i soggetti della bilateralità, per favorire la massima efficienza delle attività a gestione bilaterale, per il pieno conseguimento degli obiettivi fissati massimizzando i benefici a favore dei lavoratori e delle imprese in una logica di partecipazione e mutualità.

In tale contesto, si conferma l'indirizzo volto a rafforzare e migliorare il sistema bilaterale già esistente in particolare sulle seguenti aree tematiche:

- Salute e sicurezza sul lavoro
- Ammortizzatori sociali
- Formazione continua
- Sanità integrativa
- Welfare integrativo

Risulta invece a tutt'oggi coperta solo nominalmente, nonostante la sua importanza, l'area della Previdenza Complementare: poche migliaia di lavoratori sono gli iscritti al fondo di riferimento del comparto a fronte di una vastissima platea di potenziali aderenti.
Le Parti concordano, pertanto, che venga immediatamente avviato un tavolo di confronto con il compito di adeguare i cardini del sistema bilaterale e di esaminare i temi del mercato del lavoro e della previdenza complementare al fine di definire soluzioni adeguate nei tempi e nei contenuti.

3. RAPPRESENTANZA CONTRATTUALE

Al fine di garantire omogeneità di sistema per tutti i settori rappresentati dalle Parti firmatarie del presente accordo, nell'ambito del processo di modernizzazione delle relazioni industriali nel comparto le Parti daranno piena soluzione al tema della rappresentanza, anche contrattuale, della piccola impresa e delle imprese associate, a partire dall'esperienza contrattuale in essere.

Roma, 23 novembre 2016

Confartigianato Imprese

CNA

Casartigiani

Claai

CGIL

CISL

UIL