

*Studio*

# LA CONTRATTAZIONE REGIONALE DI CATEGORIA ARTIGIANA: un'evoluzione attesa?

**REALIZZATO:**

ARES 2.0 per il dipartimento artigianato FILCTEM Nazionale  
(Segretaria Nazionale Sonia Paoloni)

**AUTORI:**

Mario Giaccone, Umberto Bettarini, Clemente Tartaglione

Anno 2015





## INDICE

### **1. Introduzione**

### **2. Le trasformazioni dell'architettura contrattuale dell'artigianato**

*2.1 Una prospettiva storica: le tre macrofasi*

*2.2 L'evoluzione del modello contrattuale artigiano: gli AI dal 1992 al 2009*

### **3. L'implementazione del nuovo modello contrattuale: i ccnl aree tessile-moda e chimica**

*3.1 Gli aspetti formali: soggetti firmatari e tempistica*

*3.2 Il grado di integrazione delle aree contrattuali*

*3.3 Le aree di regolazione concorrente*

*3.4 La seconda tornata: primi passi di armonizzazione e regionalizzazione*

### **4. L'implementazione del nuovo modello contrattuale: i ccrl aree tessile e chimico in sei regioni**

*4.1 Gli accordi in esame: un quadro d'insieme*

*4.1.1 Gli aspetti formali*

*4.1.2 Ampiezza degli accordi e argomenti trattati*

*4.2 La contrattazione del salario*

*4.3 Gli orari e la gestione delle flessibilità*

*4.4 La formazione e l'apprendistato*

*4.5 Ambiente e sicurezza: un tema di crescente interesse*

*4.6 Il sistema di relazioni industriali*

*4.6.1 I soggetti firmatari e governance regionali*

*4.6.2 Comitati e osservatori settoriali: fra amministrazione contrattuale e politiche di settore*

*4.6.3 Le soluzioni di gestione settoriale e il disegno complessivo*

*4.7 Fra imitazione e adattamento*

### **5. Il sindacato si è guadagnato cittadinanza nelle imprese artigiane?**

### **6. Riferimenti bibliografici**



## 1. Introduzione

Le relazioni industriali nel comparto artigiano si sono misurate con diversi problemi e caratteristiche settoriali prima di riuscire ad affermarsi. Ci riferiamo, innanzitutto alle dimensioni d'impresa, tipicamente piccolissime e al peculiare rapporto fra lavoro dipendente e lavoro autonomo. In questa prospettiva, il cambiamento più importante è avvenuto negli anni '80, quando la grande impresa italiana entrò in una crisi rivelatasi poi irreversibile. In quella fase, le aziende artigiane hanno rovesciato un'immagine radicata di arretratezza, affermandosi come una risorsa chiave nella modernizzazione del sistema produttivo italiano e della sua identità distintiva, in grado di offrire non solo nuova occupazione ma soprattutto prospettive professionali, tanto da dipendente quanto da imprenditore.

Si è, così, rapidamente passati da una situazione di "arretratezza" o, al più, di riproduzione parziale dei settori industriali fino a tutti gli anni '70, a un luogo di sperimentazione di nuovi assetti contrattuali, anticipando - con l'accordo interconfederale (AI) del 1992 - gli assetti del protocollo del 1993, come succede spesso fra i *late comers*. Tale capacità di cambiamento si è mantenuta nel tempo, anche se il processo è stato tutt'altro che semplice e lineare, né esente da resistenze o duri conflitti prima e dopo quell'accordo.

Grazie a queste caratteristiche, le relazioni industriali del comparto artigiano sono oggi fra i laboratori più interessanti a livello europeo. Il loro assetto regolativo, imperniato sugli enti bilaterali, ha attirato l'attenzione tanto delle parti sociali di altri paesi, come la Francia, ma anche delle istituzioni europee. Il modello di relazioni industriali dell'artigianato, infatti, si è dimostrato capace di contenere i rischi connessi con la piccola dimensione (limitata protezione sociale, sicurezza sul lavoro) attraverso soluzioni che non ne hanno compromesso la flessibilità, assicurando al contempo standard sempre più elevati di qualità.

A fronte di queste caratteristiche distintive, la letteratura scientifica non sempre si è dimostrata attenta. Con il presente contributo si intende colmare almeno in parte questo vuoto. Dopo aver ricostruito nel paragrafo 2 le varie fasi del modello contrattuale artigiano e identificato lo spazio previsto per la contrattazione regionale di secondo livello dalle intese interconfederali, nel paragrafo 3 si descriverà come gli ultimi contratti nazionali delle aree tessile e chimica abbiano recepito i nuovi indirizzi definiti a livello interconfederale. Quindi, si analizzeranno i contratti regionali oggi in vigore in cinque regioni italiane in queste due aree (par.4), discutendo nelle conclusioni le interazioni fra settore e territorio di questi ultimi, in particolare fra contrattazione, enti bilaterali e le forme di diffusione delle soluzioni innovative (par. 5).



## 2. Le trasformazioni dell'architettura contrattuale dell'artigianato

### 2.1 Una prospettiva storica: le tre macrofasi

Prendendo come riferimento l'Italia repubblicana, la contrattazione nell'artigianato si è sviluppata su tre fasi.

La *prima fase*, che va dall'immediato dopoguerra a grosso modo la fine degli anni Sessanta, si caratterizza per un *elevato decentramento* e *un'ampia frammentarietà*. In particolare, nel periodo in esame, vennero sottoscritti alcuni contratti nazionali (parrucchieri e molitorie, nel 1947; Bottonieri e panificatori, dal 1956) e una serie di contratti di categoria o intercategoriale a livello locale - tipicamente provinciale - affiancati, in molti casi, dalla costituzione di locali casse malattie extra legem. Si tratta di una *fase nascente*, che vede prevalere la contrattazione decentrata, in forme abbastanza analoghe a quanto avvenuto nella fase di industrializzazione dell'Italia liberale. In questo contesto, la carenza di ccnl artigiani appare legata alla "convincione diffusa nel sindacato che non fosse necessaria una contrattazione specifica per l'artigianato, dovendosi applicare ... lo stesso trattamento previsto per i lavoratori dell'industria", fatto salvo l'apprendistato che, viceversa, era considerato una "necessità imprescindibile" dalle organizzazioni artigiane (Lagalà, 1996, pag 33)

La *seconda fase* di progressiva diffusione dei ccnl, prende avvio con la sottoscrizione del ccnl metalmeccanici e installatori nel 1968. Successivamente, la contrattazione collettiva si diffonde ad altri settori artigiani (ceramica, orafi e argentieri, tessile abbigliamento e calzaturiero, agenti e rappresentanti di commercio, autotrasporto, edilizia, fotolaboratori conto terzi, lavanderie e tintorie, legno-arredo e boschivi, odontotecnici) per completarsi nel 1991 con il primo ccnl della chimica artigiana. Si attua pertanto, con un notevole ritardo, la previsione dell'accordo interconfederale (AI) del 21 febbraio 1964. In questa fase, caratterizzata da un'*alta centralizzazione* e una *crescente estensione*, viene identificata un primo processo di imitazione e adattamento dei ccnl dell'industria (De Lucia, Ciuffini, 2005).

Verso la fine di questo periodo, sono già visibili gli influssi di un mutato quadro regolativo. Attraverso la legge quadro 443/1985, il legislatore ha inteso allargare i ranghi dell'impresa artigiana anche a quelle piccole aziende che eseguivano lavorazioni di fase per un'impresa committente (Lagalà, 1996). Si accentua, pertanto, l'integrazione del sistema artigiano nel sistema produttivo nazionale, costituendone la riserva ultima di flessibilità.

Sul piano delle relazioni industriali, gli accordi interconfederali nazionali del 1983, del 1987 e del 1988 pongono il problema dei settori non coperti dalla contrattazione nazionale, ora con la sottoscrizione di nuovi ccnl, ora con l'attribuzione di questi ai ccnl esistenti in base ad accordi regionali. Inoltre, tali intese strutturano un livello decentrato di relazioni industriali su scala territoriale attorno a due istituti chiave che si affiancano a



un organismo di amministrazione mutualistica quale l'ente bilaterale: la rappresentanza dei lavoratori e il mercato del lavoro.

Nel primo caso, il delegato aziendale - previsto dall'Al del 1947 sulle commissioni interne per le aziende dai 5 ai 40 dipendenti - nelle imprese artigiane con meno di 15 dipendenti, non evolve verso la RSA nei termini previsti dall'art.19 della legge 300/70. L'opposizione della Confartigianato, infatti, spinge le parti ad adottare un meccanismo di rappresentanza territoriale, attraverso l'introduzione dei rappresentanti di bacino, previsti dall'Al del 21 luglio 1988. Nel secondo caso, invece, le commissioni tripartite a livello decentrato per la supervisione del mercato del lavoro, introdotte dalla legge quadro 845/78 e il cui ambito d'intervento venne sistematizzato dalla legge 56/87, hanno aperto la strada a un confronto regolare fra le parti, facendo gradualmente emergere la necessità condivisa di istituire forme di sostegno al reddito in caso di inattività temporanea tipica del comparto artigiano.

La terza fase è di *strutturazione di un modello bipolare* avvenuta con l'Al del 3 agosto 1992 che, appena tre giorni dopo l'accordo del 31 luglio che decreta la fine della scala mobile, anticipa molte delle soluzioni alla base del protocollo del 23 luglio 1993. Ci riferiamo agli aumenti salariali legati al tasso d'inflazione programmato (TIP) con recupero a fine periodo, alla scala mobile carsica, all'introduzione di procedure di rinnovo dei ccnl, al doppio livello negoziale (nazionale e regionale). Negli anni successivi, il livello regionale di contrattazione trova nell'ente bilaterale un importante supporto gestionale per molte materie, ma non riesce a imporsi in tutte le regioni italiane, mentre le prestazioni bilaterali non sono ancora un diritto contrattuale.

Questo modello è stato, poi, rivisto in direzione di una maggiore decentralizzazione nel 2008-2009, dopo una lunga trattativa, avviatasi a seguito della disdetta di Confartigianato del 16 marzo 2000. In particolare, il processo di modifica ha contribuito alla riduzione del numero (da 17 a 9) e delle materie di competenza esclusiva dei ccnl in favore dei contratti regionali (CCRL), rendendo, inoltre, le prestazioni degli enti bilaterali un diritto contrattuale con gli accordi del 2009-2010. Questo nuovo assetto non venne sottoscritto dalla Cgil, né nelle linee guida del novembre 2008, né nell'Al definitivo del luglio 2009. Quest'ultimo, infatti, si caratterizza per un'efficacia ambivalente. Da un lato, Al 2009 introdusse alcuni peggioramenti, come l'esclusione dell'inflazione importata dai prodotti energetici, dall'altro, gli assetti ivi proposti hanno offerto margini di manovra maggiori rispetto agli altri comparti proprio per la crescente rilevanza degli enti bilaterali.

Da questa prima sommaria ricostruzione siamo, perciò, in grado di mappare tre delle cinque dimensioni del modello proposto da Clegg (1980): l'estensione, il grado di centralizzazione e il livello di istituzionalizzazione. Rinviamo, invece, al termine di questo contributo una prima valutazione sull'incisività/efficacia e sulla profondità.

**Tab. 1: Le macrofasi del modello contrattuale artigiano**

	Periodo	Estensione	Centralizzazione	Istituzionalizzazione
Frammentazione	1947-1967	Bassa (salvo parrucchieri e panificatore) e crescente	Bassa (salvo parrucchieri e panificatori) e crescente	Bassa
Alta centralizzazione	1968 - 1991	Alta e crescente (settori scoperti)	Molto alta	Bassa
Strutturazione bipolare	1992 - oggi	Alta, in diminuzione (nei contenuti)	Medio-alta (bipolarismo imperfetto), in diminuzione	Media: procedure di rinnovo

Fonte: Ares 2.0

## 2.2 L'evoluzione del modello contrattuale artigiano: gli AI dal 1992 al 2009

Il sistema contrattuale artigiano del 1992 è da sempre stato percepito come “costoso” da molte imprese proprio perché stabilisce delle regole certe, da un lato “chiudendo” le precedenti opportunità di non applicare alcun CCNL, dall'altro, introducendo i costi connessi alle prestazioni della bilateralità. Questo spiega l'emergere negli anni '90 del fenomeno dei c.d. “contratti pirata”.

L'AI del 1992 stabilisce due livelli di confronto, nazionale e regionale, tanto sul piano interconfederale quanto su quello di categoria, delineando in sostanza un “tavolo a quattro gambe”, dove sicuramente i livelli nazionali hanno una maggiore rilevanza rispetto a quelli regionali. Questo assetto di relazioni industriali è sopravvissuto alla disdetta dell'Accordo interconfederale da parte di Confartigianato del 16 marzo 2000, ed è stato ridefinito nel corso del decennio successivo con un percorso piuttosto tormentato<sup>1</sup>. Si tratta di un processo di ridefinizione che ha lasciato immutato il raggio d'azione e le competenze della contrattazione interconfederale per entrambi i livelli, mentre ha prodotto importanti modifiche nella contrattazione di categoria mutando gli equilibri fra i due piani negoziali, riducendo numero e raggio d'azione esclusiva dei ccnl.

Secondo l'AI del 3 agosto 1992, il livello interconfederale nazionale ha titolarità contrattuale sui diritti sindacali, sulle relazioni industriali (regole e procedure), sui sistemi di rappresentanza, sugli strumenti operativi bilaterali, sulla struttura contrattuale, su alcuni elementi fondamentali della struttura retributiva (materie sulle quali ha pertinenza esclusiva), sul mercato del lavoro, sulla formazione professionale, su ambiente e sicurezza, sulle pari opportunità e su altre materie individuati dalle parti. Il livello regionale, invece, affronta “problematiche di non esclusiva competenza interconfederale nazionale” escludendo, comunque, le materie proprie dei ccnl. Si fa, infine, riferimento a

<sup>1</sup> Le intese del 3 marzo 2004 e del 17 febbraio 2006, sottoscritte unitariamente, lasciavano aperta la ridefinizione delle aree contrattuali, compiuta dalle linee guida del novembre 2008 e dall'AI del luglio 2009, entrambi non sottoscritti dalla Cgil.

un livello interconfederale “decentrato” che ha la possibilità di delegare alcuni temi al livello territoriale al fine di affrontare problematiche locali. Questa impostazione viene confermata anche dalle linee guida del 2008.

**Tab. 2: Gli equilibri fra livelli contrattuali 1992-2009**

	1992	2004-2006	2008-2009
<b>Nazionale</b>	Principio: ambiti di intervento; relazioni sindacali di settore; materie da rinviare o rimettere a strutture regionali di categoria; sistema di classificazione; durata del lavoro; retribuzione; norme su condizioni di lavoro; azioni positive - pari opportunità; altre materie tipiche dei CCNL; costituzione ev. fondi di categoria	Principio: esclusività; regole (luoghi - tempi - modalità delle trattative); diritti individuali e sindacali: permessi sindacali, assemblea, congedi parentali, diritto a studio; inquadramento; salario nazionale; disciplina generale orario di lavoro (2006): altre materie con espresso rinvio da legislazione	Principio: esclusività; regole (luoghi - tempi - modalità delle trattative); diritti sindacali; inquadramento; salario nazionale; altre materie con espresso rinvio da legislazione
<b>Indicatore salario nazionale</b>	Tasso di inflazione programmata (Tip)	Inflazione stabilita da concertazione triangolare o concordato tra parti	Inflazione concordata dalle parti su indicatore previsionale generale elaborato da soggetto terzo (2009: scomputo inflazione importata)
<b>Regionale</b>	Materie rinviate dal ccnl	Tutte salvo quelle di competenza esclusiva ccnl e interconfederale	Tutte salvo quelle di competenza esclusiva ccnl e interconfederale
<b>Salario regionale</b>	livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigiano, regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti	redistribuire la produttività del lavoro su parametri concordati a livello regionale, recupero scostamento tra inflazione presa a riferimento e inflazione reale	redistribuire la produttività del lavoro su parametri concordati a livello regionale

Fonte: Ares 2.0

Le modifiche alla contrattazione di categoria introdotte da quest'ultimo accordo afferiscono a una revisione della struttura sia contrattuale che retributiva. In primo luogo, infatti, si prevedono una serie di accorpamenti contrattuali, riducendo i ccnl da 17 a 9 (Al del 28 settembre 2009). Si tratta di una soluzione “a mezza strada” fra l'obiettivo iniziale di Confartigianato di un ccnl unico per l'artigianato e lo stato di fatto precedente. Andando nello specifico, le principali modifiche ai raggi d'azione della contrattazione, riassunte nella tabella qui sopra, sono le seguenti:

- 1) Cambio di architettura: la relazione fra livelli negoziali passa dal decentramento controllato (anticipando anche in questo il protocollo del 1993) al principio di sussidiarietà;
- 2) cambio negli indicatori di riferimento della struttura retributiva (tanto negli indicatori quanto nei metodi di individuazione), nelle forme di recupero degli scostamenti fra l'inflazione programmata e quella effettiva e nello spazio assegnato al livello regionale;



- 3) Restrizione delle materie esclusive riservate al ccnl dal 2004 al 2008, escludendo dalla competenza esclusiva nazionale tutte le materie attinenti gli orari.

Infine, secondo l'Al del 1992, il ccnl definisce "le materie da rinviare o rimettere alle strutture regionali di categoria", mentre a partire dell'Al del 2004 si stabiliscono le materie di regolazione esclusiva del ccnl. Questo significa che all'interno di ciascuna area contrattuale si può avere una zona di regolazione concorrente, dove il livello regionale può intervenire anche in assenza di previsione al livello nazionale e/o di clausola di rinvio.

In secondo luogo, relativamente alla revisione della struttura retributiva, gli aumenti legati al TIP in forma triangolare a tutela del potere d'acquisto, stabiliti nel 1992, sono confermati dagli Al del 2004 e del 2006. Attraverso queste intese, a seguito del rifiuto alla concertazione di governi Berlusconi, venne introdotta come clausola subordinata, l'individuazione di tasso di inflazione atteso concordato a livello interconfederale. Le linee guida del 2008 anticipano l'Al separato del gennaio 2009 per quanto riguarda l'attribuzione a un soggetto terzo dell'elaborazione del tasso d'inflazione di riferimento e l'accordo del luglio 2009, per quanto concerne lo scorporo dell'inflazione importata dai prodotti energetici. Cambia anche il riferimento per gli incrementi salariali a livello regionale. Se, infatti, nel 1992 si deve "tener conto della situazione del sistema artigiano, regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti", segnalando una sostanziale incertezza sulle modalità di definizione dell'elemento retributivo territoriale, già nell'Al del 2004 si attribuiva al livello decentrato il compito di redistribuire la produttività, confermato nel biennio 2008/09. Nel 2004-2006 si affida al livello regionale anche il recupero del divario fra inflazione programmata e inflazione effettiva, da garantirsi anche nelle regioni non coperte dalla contrattazione decentrata. Si tratta di una clausola che venne successivamente rimossa dalle intese del 2008/09, affidandolo tale prerogativa al solo livello nazionale.

Queste modifiche degli assetti contrattuali del sistema di relazioni industriali artigiano hanno sicuramente aumentato il grado di decentramento senza intaccare la copertura normativa sui principi generali, rendendo una buona parte degli istituti oggetto di regolazione concorrente, fatta eccezione per quelle riservate al ccnl e all'elemento retributivo regionale. Viceversa, è incontestabile che, con l'Al del 2009, sul piano salariale si sia registrata una perdita salariale secca per via dell'esclusione dell'inflazione importata.

L'obiettivo dichiarato con questo modello è aprire opportunità interessanti per la regolazione di una serie di clausole non economiche, specie gli orari, chiamando le parti a promuovere la contrattazione regionale, non più "integrativa" perché potenzialmente autonoma. In questo contesto, il piano nazionale potrebbe recepire quelle iniziative a livello regionali volte a promuovere nuovi istituti e sanare criticità. Ci riferiamo a quanto accaduto in Lombardia con gli accordi sulla "nuova bilateralità", che hanno aperto la strada a una nuova regolazione nazionale, completata con l'intesa tecnica del giugno





2010, che ha permesso di raggiungere il grande risultato di rendere le prestazioni bilaterali un diritto contrattuale per tutti i lavoratori artigiani italiani.

### ***I quesiti di ricerca***

- 1) *Il ccnl è stato ridimensionato solo negli aspetti salariali?*
- 2) *Si è estesa la contrattazione regionale di categoria?*
- 3) *Quanto è estesa l'interazione a livello regionale fra enti bilaterali e ccrl?  
È quella prevista dalle intese nazionali oppure si è andati oltre?*
- 4) *Come si sono diffuse le innovazioni regolative e con quali adattamenti nella contrattazione regionale di categoria?*

### **3. L'implementazione del nuovo modello contrattuale: i ccnl aree tessile-moda e chimica**

Analizziamo l'impatto del nuovo modello contrattuale nei ccnl dell'area tessile moda (T-M), sottoscritti rispettivamente il 3 dicembre 2010 e il 25 luglio 2014 e dell'area chimica (CH), sottoscritti il 25 luglio 2011 e il 10 giugno 2015.

Entrambi i ccnl sono frutto di una aggregazione contrattuale. L'area chimica include i ccnl "chimica, gomma, plastica, vetro" (un ccnl che include produzioni su piccola scala integrate in filiere industriali di "manifattura manuale") e "ceramica" (con una forte componente di manifattura manuale tradizionale e una significativa concentrazione in distretti industriali). Contrariamente a quanto previsto dall'Al del settembre 2009, è stato incluso il trattamento delle acque ma non la concia, che permane un "settore scoperto". L'area tessile-moda, invece, accorpa i ccnl "tessile, abbigliamento e calzaturieri" (con una forte componente di subfornitura), "pulitintolavanderie" (che combina piccole imprese con negozi) e "occhialeria" (anch'esso a prevalenza di subfornitura). Fra queste tre aree contrattuali, la più rilevante per occupati è di gran lunga la prima.

Vedremo come il diverso grado di eterogeneità delle due aree contrattuali influisca sulla complessità del processo di armonizzazione, alla luce di quanto stabilito dall'Al del 2009. Secondo tale accordo i ccnl d'area devono essere articolati in una "parte comune", che raggruppa nelle due sezioni "relazioni industriali e bilateralità" e "disciplina del rapporto di lavoro" tutti quegli istituti che hanno caratteristiche simili e una "parte speciale" che include tutti quegli istituti che, per le specificità settoriali e/o professionali, "devono rimanere distinti".

L'esame dei "nuovi" ccnl si concentrerà su pochi aspetti:

- 1) I caratteri formali, in particolare le date di sottoscrizione, decorrenza e scadenza

- 2) Il grado di integrazione dei nuovi ccnl delle diverse normative contrattuali preesistenti
- 3) Le aree di regolazione concorrente fra livello nazionale e regionale
- 4) L'evoluzione nelle due tornate

Questa scelta è legata all'obiettivo della presente analisi e, cioè, l'analisi della contrattazione regionale.

### 3.1 Gli aspetti formali: soggetti firmatari e tempistica

Il primo criterio base è l'analisi degli aspetti formali (decorrenza, durata e ritardo), che sottintende il rispetto, da un lato, delle procedure e delle tempistiche previste dall'Al del 1992, dall'altro, della durata prevista del ccnl, ridotta da 4 a 3 anni. In tutti gli accordi è apposta la data di scadenza, ma solo nella seconda tornata (2014/2015) è apposta la data di decorrenza (1 gennaio 2013). Assumendo la durata triennale stabilita nei rinnovi 2010/2011, la data di decorrenza dei ccnl è il 1 gennaio 2010 in base all'Al del 21.11.2008, con un ritardo di poco più di 11 mesi per l'area tessile e di oltre 18 mesi per quella chimica. Si tratta di ritardi sicuramente imputabili alla lentezza con cui nel settembre 2009 sono state definite le aree contrattuali e che, pertanto, non hanno consentito la presentazione della piattaforma di rinnovo con 5 mesi e mezzo di anticipo rispetto alla scadenza, ai quali vanno assommati i problemi di armonizzazione contrattuale.

I rinnovi successivi sono stati sottoscritti a distanza rispettivamente di 43 (area tessile) e 46 mesi (area chimica). Si tratta, in pratica, di contratti che hanno accumulato un ritardo dalla loro decorrenza di ben 18 e 29 mesi: un dato in crescita significativa rispetto alla tornata precedente. Questo elemento si riflette in una vigenza superiore ai tre anni dell'Al 2009, rispettivamente di 42 e 48 mesi. A prescindere dai contenuti e dallo svolgimento delle trattative, appare evidente la difficoltà a rispettare procedure di rinnovo e durata dei ccnl previste dagli Al dal 1992 al 2009, in parte per il carattere separato dell'Al del 2009, in parte per la natura dei rapporti di potere nel comparto artigiano. Si conferma anche in questo caso quella proceduralizzazione senza sanzioni, che è uno dei limiti del sistema italiano di relazioni industriali, che rimane costantemente sotto-regolato.

**Tab. 3: Decorrenza e durata dei ccnl aree tessile e chimica**

Area contrattuale	Sottoscrizione	Decorrenza	Scadenza	Intervallo sottoscrizione	Ritardo sottoscrizione	Vigenza
Tessile	03/12/2010	n.s.	31/12/2012		11 mesi ?	
Chimica	25/07/2011	n.s.	31/12/2012		18 mesi ?	3 anni
Tessile	25/07/2014	01/01/2013	30/06/2016	43,5 mesi	18 mesi	42 mesi
Chimica	10/06/2015	01/01/2013	31/12/2016	46,5 mesi	29 mesi	4 anni

Fonte: Ares 2.0



Sul piano soggettivo, i ccnl in esame sono stati sottoscritti dalle organizzazioni di categoria di entrambe le parti, fatte salve Casartigiani e CLAAI – peraltro di dimensioni più contenute- con l'eccezione del ccnl 2011 dell'area chimica, i quali sono stati sottoscritti dalle federazioni di categoria e dai segretari generali di confederazione tanto per le organizzazioni sindacali quanto per le associazioni datoriali. Si tratta di un fatto abbastanza eccezionale, a riprova della maggior complessità del processo di aggregazione e delle rilevanza del problema dei settori scoperti, tant'è che il rinnovo del 2015 è stato sottoscritto dalle sole federazioni di categoria.

### *3.2 Il grado di integrazione delle aree contrattuali*

Gli accordi di rinnovo della prima tornata (2010 per l'area tessile-moda, 2011 per l'area chimica) seguono due diverse strategie.

L'accordo di rinnovo 2010 del ccnl area TM riscrive solo quegli articoli oggetto di armonizzazione nella parte comune, oltre alla parte salariale, e lascia alcune differenze settoriali per il periodo di prova per l'occhialeria (nuovo art. 19), per i profili professionali del settore pulitintolavanderie (art. 12), con l'impegno a un'analoga intesa per l'occhialeria entro sei mesi, oltre ovviamente per la parte economica. La flessibilità degli orari di lavoro (nuovo art. 24) è un esempio di armonizzazione, estendendo anche al settore TAC la possibilità a livello di contrattazione collettiva regionale di "concordare soluzioni idonee in materia di flessibilità dell'orario di lavoro rispondenti alle necessità aziendali e dei lavoratori".

Il ccnl 2011 dell'area chimica ricodifica entrambe le sezioni della parte comune, presentando alla firma un testo consolidato, dove però permangono differenti normative fra i settori su molti istituti contrattuali. Dalla sintetica mappatura proposta nelle tabelle 4-7, si possono cogliere cinque tipi di differenze :

1. Differenze di tipo puramente lessicale e/o espositivo: è il caso dell'art. 35 sulle festività;
2. Differenze indotte dalla diversa classificazione professionale (art. 25) con riflessi sul periodo di prova (art. 23) sul preavviso in caso di licenziamento (art. 79), oltre che sugli aumenti retributivi e sulla regolazione dell'apprendistato professionalizzante (art. 54);
3. Diversità per diverse fonti regolative di riferimento: è il caso degli art. 10/10 bis sulla formazione professionale, dell'art. 30 sulla flessibilità individuale e la banca ore;
4. Materie regolate in un solo settore: nel settore chimico è presente una normativa quadri, nel settore ceramica la gratifica feriale (art. 44) e l'indennità di trasporto (art. 46);
5. Differenze sostanziali nella regolazione dei due settori, particolarmente significative in materia di orario e delle diverse voci retributive, del welfare



(diritto allo studio, maternità, aspettativa, malattia e infortunio non da lavoro), ma anche in materia di diritti ed agibilità sindacali.

Il ccnl dell'area chimica recepisce l'Al del 21 settembre 2010 su San.Arti (art 19), non ancora sottoscritto al momento dell'accordo sul ccnl dell'area Tessile-Moda e stabilisce una nuova regolazione della malattia e infortunio non da lavoro (art 50 bis).

Si può pertanto affermare che la riorganizzazione dei ccnl in "parte comune" e "parte speciale" prevista dall'Al 2009 abbia incontrato delle difficoltà. Su alcune materie, infatti, l'armonizzazione appare oggettivamente problematica. Ci riferiamo in particolar modo alla classificazione e alla retribuzione le quali costituiscono una vera "parte speciale" ancora da strutturare autonomamente. Tuttavia, in altre materie di natura normativa (aspettative, diritti sindacali e buona parte dell'orario di lavoro), le distanze non paiono enormi. Va comunque tenuto conto che toccare tradizioni consolidate rischia di manomettere equilibri spesso faticosi e delicati.

**Tab. 4 Relazioni sindacali e bilateralità**

	Chimica	Ceramica
Art. 10 formazione professionale		Riferimento Al 2 febbraio 1993 nella ceramica
Assemblea retribuita (art.11)	"Pref.. inizio-fine orario di lavoro"	Richiesta dai soli lavoratori
Permessi retribuiti per cariche sindacali (art. 12)		Monte-ore 4h nelle aziende fino a 8 dipendenti, 16h di minimo garantito
Affissioni (art 15)		Riferimento ai soli lavoratori

Fonte: Ares 2.0

**Tab. 5 Disciplina del rapporto di lavoro in senso stretto**

	Chimica	Ceramica
Periodo di prova (art. 23)	Differenze per diversa classificazione	
"Classificazione del personale unica" (art. 25)	Classificazione 1-7	Classificazione A-G
Normativa quadri (art 80)	Solo chimica	
Rapporti in azienda (art. 75)	Limite del 10% retribuzione alle trattenute per danneggiamenti	
Preavviso di licenziamento (art. 79)	Diversità dei periodi per inquadramento e qualifica	

Fonte: Ares 2.0

**Tab. 6 Disciplina degli orari di lavoro**

	Chimica	Ceramica
Orario di lavoro (26)	In caso di orari periodali per diverse maggiorazioni	
Straordinario, festivo e notturno (art. 28)	Diverse maggiorazioni	Tetto a 280 ore
“Flessibilità dell’orario di lavoro” (art. 29),	Tetto 88 ore	Tetto 90 ore
“Flessibilità individuale – banca ore” (art. 30),	Diverse fonti regolative pregresse	
Riposo settimanale” (art. 34)		Maggioraz. festivo + riposo compensativo se lavora in giorno di riposo
“Festività” (art 35)	Diversa esposizione	
“Ferie” (art. 36),	Diversità giorni di ferie legate anzianità	
Aspettativa (art 57	6 mesi malattia, 9 mesi motivata altrimenti	8 mesi malattia 6 mesi motivata altrimenti
Diritto allo studio art 62	3 soglie dimensionali	2 soglie dimensionali
Tutela della maternità (art. 70)	Diversità per i casi oltre i 5 mesi obbligatori	

Fonte: Ares 2.0

**Tab. 7 Struttura della retribuzione**

	Chimica	Ceramica
Corresponsione retribuzione (art 41)		Reclamo per errori contabili entro l’anno
Gratifica feriale (art 44)		A luglio 50 ore
Trasferte (art 45)		Differenze operai-impiegati
Lavoro a cottimo (art 46)		Specificazione utile medio di squadra
Indennità trasporto		Distanze casa lavoro oltre 5 km
Abiti da lavoro		Concorso all’80% spese per az. oltre 5 dipendenti
TFR		Indennità di anzianità
Malattia e infortunio non sul lavoro	Diversità espositive (es. preavviso telefonico), trattamenti meno favorevoli nella ceramica	

Fonte: Ares 2.0

### 3.3 Le aree di regolazione concorrente

I ccnl tessile-moda del 2010 e chimica del 2011 prevedono uno spazio per le relazioni industriali di settore a livello regionale, che possiamo raggruppare in *contrattazione regionale vera e propria* e in *attività di sistema* (o dialogo sociale, se non fosse un termine in Italia “bruciato” dal Libro Bianco del 2001) a supporto della contrattazione e delle politiche settoriali.



Le attività a livello di sistema sono imperniate sugli osservatori e sulla bilateralità regionale (art. 7 T-M, art 5 CH): l'osservatorio regionale “potrà avere anche il compito di predisporre l'acquisizione di dati riguardanti il settore e l'acquisizione di informazioni utili, al fine di costruire parametri per la contrattazione regionale” e di “raccolgere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo” dei settori artigiani interessati. Nel caso del T-M questa attività è integrata dall'attività della commissione paritetica regionale sulle lavorazioni conto terzi (art. 9), volta a “favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali”, utilizzando azioni di sostegno al rafforzamento competitivo di imprese altrimenti a rischio, attivandosi presso gli organismi competenti “in presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità”, e monitorando la situazione dei lavoratori extracomunitari in termini di andamenti occupazionali e di evoluzione normativa per favorire la loro integrazione.

La formazione continua (o aggiornamento professionale) è un secondo asse di queste attività “sistemiche” mentre in entrambi i testi è presente una previsione di promozione della formazione continua (art. 60 CH, art. 13 T-M) che riafferma il ruolo cardine di Fondartigianato “arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente e in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali”. Un ulteriore terreno identificato nel ccnl CH, incentra la sua attenzione sulla formazione professionale iniziale (art. 10-10 bis), promuovendo presso gli enti locali iniziative formative specifiche integrate da stage in azienda.

Lo spazio previsto dai ccnl T-M (nuovo articolo) e CH (7 bis) per la contrattazione collettiva regionale si muove nel solco degli AI che si sono susseguiti dal 1992, come processo di promozione della competitività delle imprese, consolidamento delle imprese e dell'occupazione e redistribuzione sulla base di obiettivi di risultato e andamento. In entrambi i ccnl si considera che gli stessi CCRL possano aprire la strada per “accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo per il miglioramento della competitività”.

La contrattazione regionale vera e propria prevista dai ccnl si concentra sulle seguenti materie:

1. la previsione di ulteriori casistiche per le assunzioni a tempo determinato rispetto al ccnl (art 51 CH, art 18 T-A, punto c);
2. l'elemento retributivo regionale;
3. la gestione delle modalità della flessibilità dell'orario di lavoro (art. 24 T-A, art 29, 29 bis e art 31 CH)

Nei primi due casi le previsioni sono molto simili, mentre nel terzo si osserva una diversa articolazione fra i due ccnl, che comunque convergono sui seguenti punti:



1. le modalità applicative relative alla retribuzione delle ore nel periodo di recupero e all' utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori;
2. la contrattazione regionale può modificare il numero delle ore massime annuali previste dal ccnl;
3. la contrattazione regionale può anche realizzare accordi di gestione dei regimi di orario.

Su quest'ultimo punto i due ccnl declinano in modo diverso lo stesso obiettivo: nel ccnl T-M, lo scopo è "contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e alle sospensioni del lavoro connesso a tale caratteristica" (ccnl TM, art 24) mentre nel CH (art 31) è "consentire la predisposizione di strumenti che permettano di far fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative ... offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori ... di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e della gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti". Si prevede pertanto che le parti a livello regionale possano regolare questi istituti, incluso la banca ore, su due livelli: il primo è la quantità di ore da accantonabili, in tutto o in parte, le casistiche per la fruizione dei riposi compensativi, le modalità e i tempi di liquidazione dei residui, il secondo sono "le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese" (art. 31).

L'architettura descritta dal ccnl CH è pertanto interessante – anche se non è da escludere che fosse già presente nel ccnl TAC preesistente– per l'esplicito coordinamento fra due leve fondamentali di gestione della flessibilità, la banca ore e il sostegno al reddito, anche se non è chiaro se l'istituto della banca ore sub art 30/30 bis e quello dell'art. 31 siano distinti. Questo coordinamento è un messaggio molto chiaro delle parti ai loro associati, che risponde a un problema impellente: in seguito alla l. 2/09, gli enti bilaterali si fanno carico degli ammortizzatori in deroga per i primi 90 giorni, anche se diverse regioni finanziano questo periodo in parte o in tutto, assorbendo com'è noto gran parte delle loro risorse. Le riforme Fornero e Jobs Act rendono il problema ancora più rilevante.

#### *3.4 La seconda tornata: primi passi di armonizzazione e regionalizzazione*

I ccnl del 2014-2015 si caratterizzano per una sostanziale conferma dell'impianto regolativo precedente. Non mancano alcuni cambiamenti, fra i quali si segnalano:

1. l'adeguamento ai cambiamenti legislativi: è il caso dell'apprendistato professionalizzante, com'è noto la forma principe di costruzione delle professionalità nell'artigianato, in seguito al TU (dlgs 167/2011), e del contratto a tempo determinato in seguito alle modifiche del 2013 e 2014, con



l'eliminazione delle causali di assunzioni. In entrambi i casi il quadro normativo è molto simile fra i due ccnl, con differenze nel primo caso sulla durata in rapporto alle qualifiche di arrivo e sulla progressione economica della percentuale dei minimi tabellari di semestre in semestre, dal 70% iniziale al 100% finale. Identici sono gli spazi per la regolazione regionale, preesistente e non (disposizione specifiche per i PFI, eventuali disposizioni a livello regionale sui pareri di conformità dell'EB, forme di accreditamento per le strutture esterne)

2. l'adeguamento ai mutamenti a livello interconfederale: contribuzioni agli EB regionali, nella previdenza complementare e per San.arti (solo per l'area T-M), formazione per la sicurezza;
3. la modifica a livello di area contrattuale: nel Tessile-moda le ferie (con clausola specifica per l'occhialeria), si amplia il sistema informativo con un nuovo articolo sulla responsabilità sociale d'impresa nell'area T-M

Di rilievo è il recepimento in entrambi i rinnovi dell'AI del settembre 2011 in materia di sicurezza sul lavoro, riconoscendo ai lavoratori il diritto di controllare attraverso gli RLST il grado di implementazione della normativa, promuovendo a livello provinciale e regionale "interventi di ricerca a livello territoriale" coinvolgendo i patronati, le ASL, gli enti pubblici e di ricerca. Le parti, inoltre, si impegnano a definire linee di indirizzo in materia di responsabilità aziendale in materia.

Nel ccnl dell'area tessile-moda appare rilevante l'espansione del sistema degli osservatori e delle forme di raccordo fra livello nazionale e regionale, specie per quanto riguarda il contoterzismo, favorendo processi di emersione e regolarizzazione, agendo sulla competitività delle imprese. Come parte di questo processo di regolazione del sistema, si segnala l'ampliamento dello spettro degli osservatori anche regionali, includendo la promozione della responsabilità sociale d'impresa con progetti di filiera, focalizzando il comitato paritetico di indirizzo sui temi dell'eticità e della legalità. In particolare si introduce un nuovo articolo sulla responsabilità sociale d'impresa nel quale le parti si impegnano a definire un "codice etico di indirizzo a cui le imprese aderenti alla bilateralità dovranno riferirsi".

In particolare vengono riscritti:

1. l'art 38 sulle ferie, con la garanzia di tre settimane consecutive sulle quattro previste (con una clausola distinta per l'occhialeria);
2. il trattamento malattia/infortunio non da lavoro, che mantiene delle differenze fra i settori e fra le qualifiche (art 83 per gli operai e 92-92 bis per impiegati quadri e intermedi)
3. l'art 17 su assistenza sanitaria integrativa – San.arti, recependo l'AI del settembre 2010 e il 17 bis sulla previdenza complementare.

Passando al rinnovo dell'area chimica, la flessibilità di orario è il solo istituto uniformato, portandola a 96 ore annue e lasciando inalterato il resto del quadro normativo. Inoltre,





le parti si impegnano ad armonizzare le disposizioni in materia di congedi parentali in caso di recepimento della nuova direttiva europea.

Nel complesso, il processo di omogeneizzazione all'interno di ciascuna area contrattuale ha fatto un primo passo nell'area chimica, mentre la regionalizzazione appare essersi rafforzata a livello delle azioni di sistema per il monitoraggio e la promozione del settore.

#### **4. L'implementazione del nuovo modello contrattuale: i ccrl aree tessile e chimico in sei regioni**

##### *4.1 Gli accordi in esame: un quadro d'insieme*

###### *4.1.1 Gli aspetti formali*

Sono stati presi in esame i contratti regionali al momento in vigore in 5 regioni (Emilia-Romagna, Lazio, Lombardia, Marche, Toscana e Veneto) delle aree CH e T-M. In due regioni (Toscana e Marche) l'analisi è stata condotta solo nel settore tessile e nel caso della Toscana è stato messo a disposizione lo storico, che risale al 1991 (addirittura prima dell'Al del 1992). Le date di sottoscrizione sono molto diversificate in quanto solo in Veneto la contrattazione regionale si è svolta con una certa regolarità. Dei 15 ccrl in esame, 9 sono dell'area tessile (di cui 4 anteriori al 2008) e 6 dell'area chimica (di cui 1 anteriore al 2008). Per ragioni di omogeneità non sono analizzati i verbali di incontro raccolti (v.i.).

Pertanto, solo in Lombardia e Veneto i contratti regionali sono in vigore nei termini della loro durata normale, mentre in tutte le altre sono in regime di prorogatio. Nel caso della chimica emiliana, l'accordo è stato sottoscritto quasi 20 anni fa. Per semplicità espositiva, considereremo gli accordi sottoscritti prima dell'Al del 2009 come di "prima generazione", mentre quelli successivi come di "seconda generazione".

L'analisi dei contenuti della contrattazione regionale prende in considerazione tre aspetti:

1. l'ampiezza e varietà dei temi;
2. il grado di profondità, cioè la capacità della regolazione concordata di incidere sui comportamenti imprenditoriali;
3. l'efficacia e il grado di istituzionalizzazione, cioè la capacità delle clausole di essere rispettate.

**Tab. 8 I CCRL presi in esame: date di sottoscrizione**

	Area tessile	Area chimica
Emilia-Romagna	22/01/2001, 30/07/14 (v.i.)	Maggio 1996 30/07/15 (v.i)
Lazio	04/10/10 (tac) 04/10/10 (lav/occh)	03/11/09 (cer) 03/11/09 (chimica et al)
Lombardia	29/07/2013	01/02/2013
Marche	13/01/09, 04/02/14 (v.i.)	
Toscana	22/04/91; 01/11/95; 22/02/01	
Veneto	26/03/2015	16/06/2015

Fonte: Ares 2.0

Ovviamente, questa analisi deve tenere conto degli spazi consentiti dalla contrattazione nazionale e dalle caratteristiche del contesto in cui interviene.

L'ampiezza tematica è indagata sulla base dei macro-temi identificati dalla griglia di classificazione dell'archivio della contrattazione del CNEL (tab. 9), omettendo quelli non pertinenti al livello decentrato (costituzione e cessazione del rapporto di lavoro, norme disciplinari). Profondità ed efficacia verranno approfondite nell'analisi qualitativa.

I temi di gran lunga più trattati sono il salario (tutti i ccr), seguito dalle relazioni industriali (13 su 15), dalla gestione degli orari (10 su 15) e la regolazione dei rapporti di lavoro (9 su 15): vale a dire le materie previste dai ccnl. Si registra una certa diffusione della formazione professionale e dei diritti e prestazioni sociali (7 ccr) come pure di ambiente e sicurezza (5 casi). Meno frequenti, invece, appaiono le azioni positive, le materie riguardanti la sospensione del rapporto e il welfare integrativo. Le differenze più significative fra le due aree contrattuali si osservano in materia di orari e regolazione dei rapporti di lavoro, per la maggior variabilità intrinseca al settore tessile-moda, sui diritti e prestazioni sociali e sull'ambiente di lavoro (più frequente nell'area chimica). Se invece passiamo a considerare il fattore tempo e "seconda generazione", la regolazione dei rapporti di lavoro, degli orari, dei diritti e prestazioni sociali, delle mansioni e delle qualifiche appare più frequente fra i ccr di "prima generazione" mentre l'ambiente di lavoro fra quelli di "seconda generazione".

Gli accordi dell'area tessile-moda e quelli di "prima generazione" risultano pertanto mediamente più ampi. Tuttavia, per il piccolo numero di accordi ogni analisi quantitativa può condurre a conclusioni erranee se si ignorano altri fattori: non a caso questi accordi sono stati sottoscritti in Emilia-Romagna e Toscana, le regioni con le maggiori tradizioni di contrattazione nell'artigianato, mentre quelli presi in esame di seconda generazione

provengono da quattro regioni con stili e tradizioni di relazioni industriali fortemente diversificate.

**Tab. 9: temi affrontati nei cctl e numerosità media per area e periodo di sottoscrizione**

	Aarea tessile	Area chimica	Pre- 2008	Post-2008	Totale
<b>Relazioni sindacali</b>	8	5	4	9	13
<b>Sospensione rapporto</b>	2	0	2	0	2
<b>Azioni positive</b>	1	1	1	1	2
<b>Rapporti di lavoro</b>	6	3	5	4	9
<b>Orari</b>	7	3	4	6	10
<b>Salario</b>	9	6	5	10	15
<b>Mansioni e qualifiche</b>	4	0	3	1	4
<b>Aambiente di lavoro</b>	2	3	1	4	5
<b>Formazione</b>	5	4	4	5	8
<b>Diritti e prestazioni sociali</b>	6	1	5	2	7
<b>Welfare integrativo</b>	1	1	0	2	2
<b>Numerosità media</b>	5,7	4,3	6,7	4,8	5,1
<b>Totale accordi</b>	9	6	5	10	15

Fonte: Ares 2.0

#### 4.2 La contrattazione del salario

La contrattazione del salario mostra una netta prevalenza di forme di corresponsione su base mensile a carattere variabile. Questo avviene in via esclusiva nei 4 cctl del Lazio e nel T-M delle Marche e della Toscana (dove è erogato in cifra fissa). Nei due cctl del Veneto si aggiunge un elemento retributivo annuale, erogato su sei rate ai dipendenti non sospesi. Viceversa, in Lombardia ed Emilia Romagna sono corrisposti annualmente.

In Lazio e Toscana è erogato agli apprendisti in proporzione alla fascia salariale di inserimento, in Veneto sono escluse le lavoratrici a domicilio mentre in Emilia-Romagna non c'è nessuna esclusione. Infine, nelle altre regioni non c'è nessuna indicazione in merito.

L'analisi del salario variabile considera vari aspetti, sintetizzati nella tabella 10 sottostante.

Gli indicatori utilizzati sono di norma uguali all'interno di ciascuna regione e con le stesse soglie, con l'eccezione dell'Emilia Romagna, mentre in Veneto differiscono nei valori soglia. Tutte le regioni che prevedono la variabilità del premio fanno ricorso a indicatori tratti dall'osservatorio dell'ente bilaterale regionale, affiancati nel caso di Lombardia e Marche da indicatori esterni. Per le caratteristiche della fonte, si tratta di indicatori di andamento e non di risultato.



Il modello più diffuso si articola in tre indicatori a livello settoriale di fonte interna:

1. variazione del numero di aziende rispetto all'anno precedente, con una riduzione non superiore a una percentuale concordata;
2. variazione del numero di dipendenti rispetto all'anno precedente, con una riduzione non superiore a una percentuale concordata;
3. ore medie di sospensione per dipendente, non superiore a un valore concordato.

Nel caso due indicatori su tre siano soddisfatti, il premio viene erogato integralmente, in caso contrario non si ha nessuna erogazione. In Veneto a questo meccanismo è stata introdotta una correzione: il premio era erogato se l'impresa non aveva superato una certa soglia di ore di sospensione, posta a un valore superiore alla media settoriale (nell'integrativo del 2001 del TAC era 300 ore contro una media per l'accesso di 180).

Si tratta di un meccanismo che fu messo a punto in Veneto a metà anni '90, quando la prima fase della delocalizzazione aveva già colpito duro, specie il contoterzismo nel Tac (Giaccone, 2003): questo spiega l'accettazione di un "moderato ridimensionamento" del settore artigiano. Fra le regioni in esame, è stato ripreso in Lazio e Lombardia, in quest'ultima legandovi il 50% dell'importo e dal settore chimico in Emilia-Romagna in una fase successiva. In nessuna di queste regioni è stata tuttavia introdotta la restrizione a livello aziendale presente in Veneto. I valori soglia differiscono da regione a regione, e in Veneto sono diversi fra le aree contrattuali.



**Tab 10: caratteristiche principali degli elementi salariali regionali (\*gestito come fisso)**

Settore anno	Regione	Tipo di premio	Importo max (3.livello)	Indicatori settoriali	Erogazione	Indicatori intersettoriali	Meccanismo di riconoscimento
<b>TAC 2001</b>	Emilia Romagna	variabile annuo	550000 lire	Ore/dip al netto sospensione	15 fasce, almeno 1000 ore lavorate	no	no
<b>Chimica 1996</b>	Emilia Romagna	Variabile annuo con parte fissa	Fisse 46000 lire Variabile 455000 lire	Var dipendenti Var aziende Ore/dip sospensione	Determinato successivamente, n.d.	no	no
<b>TAC 2001</b>	Toscana	fisso mensile	22,98€				
<b>TAC 2009</b>	Marche	variabile mensile	35,22 €	Var az. /lavoratori (35) Riduz. ore sospensione (10) Produttività settore Tagliacarne-Ebam (55)	Se media ponderata indicatori è positiva	no	no
<b>Chimica 2009</b>	Lazio	variabile mensile*	41€	Var dipendenti (-10%) Var aziende (-10%) Ore/dip sospensione	Soddisfatti 2 indicatori su 3	no	no
<b>Ceramica 2009</b>	Lazio	variabile mensile*	41€	Var dipendenti (-10%) Var aziende(-10%) Ore/dip sospensione	Soddisfatti 2 indicatori su 3	no	no
<b>TAC 2010</b>	Lazio	variabile mensile*	37€	Var dipendenti (-10%) Var aziende (-10%) Ore/dip sospensione	Soddisfatti 2 indicatori su 3	no	no
<b>Lavanderie occhiali 2010</b>	Lazio	variabile mensile*	37€ 38€ occhiali	Var dipendenti (-10%) Var aziende Ore/dip sospensione	Soddisfatti 2 indicatori su 3	no	no
<b>Area chimica 2012</b>	Lombardia	variabile annuo	250€ settoriale 250€ intersettoriale	Var dipendenti (-10%) Var aziende (-10%) Ore/dip sospensione	Soddisfatti 2 indicatori su 3	Produzione investimenti	Superiore a media 2007-2010
<b>Area tessile 2013</b>	Lombardia	Variabile annuo	90€ settoriale 90€ intersettoriale	Var dipendenti (-10%) Var aziende (-10%) Ore/dip sospensione	Soddisfatti 2 indicatori su 3	Produzione investimenti	Superiore a media 2007-2010
<b>Area tessile 2015</b>	Veneto	Variabile mensile + fisso annuo	26€/mese + 152€/annuo (tac,)	Var dipendenti (-15%) Var aziende (-22%) Ore sospensione (180)	Soddisfatti 2 indicatori su 3 escluse az oltre 400h/dip o riduzione personale	no	no
<b>Area chimica 2015</b>	Veneto	Variabile mensile + fisso annuo	48€/mese + 156,19€ annuo	Var dipendenti (-15%) Var aziende (-18%) Ore/dip sospensione (110h)	Soddisfatti 2 indicatori su 3 escluse az oltre 240h/dip o riduzione personale	no	no



Il ccrl del tessile delle Marche sottoscritto nel 2009, dal canto suo, utilizza questi indicatori in una maniera diversa. In luogo della soglia d'accesso, si attribuisce un peso a ciascuno dei due indicatori considerati (rispettivamente del 35% a variazione di imprese e/o dipendenti e del 10% alla riduzione delle ore di sospensione) e ne aggiunge un terzo, di produttività settoriale, tratto dagli indicatori dell'Istituto Tagliacarne e combinato con i dati EBAM secondo un calcolo non meglio precisato, con un peso del 55%. Nel caso la media degli indicatori così ponderata risulti negativa, non viene erogato nessun premio, se è positiva, invece, si eroga un premio mensile a regime di 35,22€.

Il ccrl tessile dell'Emilia-Romagna del 2001 si limita a utilizzare l'indicatore delle ore di sospensione pro capite a livello regionale, individuando 15 fasce con un minimo di 1000 ore e un massimo posto a 1792 ore (nessuna sospensione) l'anno lavorate. Trattandosi di un valore estremamente basso, di fatto si garantisce un premio annuo di almeno 55000 lire al terzo livello. Le prime quattro fasce sono molto ampie partendo da valori molto bassi (1000 ore lavorate medie) in modo da assicurare un importo minimo, mentre le fasce superiori si restringono a 5 ore l'una fatta salva la quinta (fra 1721 e 1750 ore lavorate). Questo disegno consente una crescita abbastanza rapida del premio, che ha un massimo di 435000 lire annue (230 euro ca), con al massimo un'ora di sospensione media, cioè una situazione settoriale estremamente favorevole.

I ccrl lombardi sono gli unici che prevedono che una parte del premio (la metà) sia erogato sulla base di indicatori intersettoriali, desunti dall'indagine campionaria condotta da Unioncamere Lombardia e, cioè, l'andamento della produzione manifatturiera artigiana e la quota delle imprese artigiane che investono. In entrambi i casi, il termine di raffronto è dato dalla media 2007-2010 di questi indicatori: se il valore per l'anno in esame è superiore il premio è erogato, diversamente no. A questo riguardo è di particolare interesse l'integrazione del 13 maggio 2013 al ccrl dell'area chimica in quanto confronta un insieme di indicatori di andamento congiunturale, evidenziando quelli inclusi nell'indice<sup>2</sup> dal confronto fra quelli concordati nelle linee guida regionali (accordo del 2 aprile 2012) recepiti dai ccrl.

Considerando gli importi complessivi massimi erogabili, le somme più elevate sono contenute nel ccrl Veneto dell'area chimica (poco più di 732 euro), seguito da quelli dell'area chimica della Lombardia e del Lazio, il tessile-moda del Veneto, del Lazio e delle Marche (fra i 400 e i 500 euro). I "vecchi" ccrl di Emilia-Romagna e Toscana si pongono sulla forchetta 260-280 euro, tenendo presente che il ccrl della chimica in Emilia incrementa le maggiorazioni per lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno e le loro possibili combinazioni, mentre il valore più basso si registra nel tessile-moda della Lombardia.

---

<sup>2</sup> L'indice include indicatori di carattere generale (l'export regionale manifatturiero in volume e la spesa delle famiglie a livello nazionale, di fonte Istat; i consumi energetici complessivi, di fonte Terna) e i due indicatori concordati nei ccrl lombardi (variazione tendenziale della produzione manifatturiera artigiana e la quota di imprese artigiane manifatturiere che investono, di fonte Unioncamere Lombardia): si evidenzia come questi ultimi abbiano una performance peggiore ma il risultato (mancata erogazione di metà del premio) non cambia.



Gli importi massimi erogabili sono di norma più elevati nell'area chimica rispetto al tessile-moda: lo scarto è abbastanza modesto in Lazio (4 euro al mese) e in Emilia-Romagna (34 euro pari al 10%), più consistente in Veneto (fra i 20,80 e i 23,50 al mese, pari a circa il 40%) e in Lombardia (320 euro su base annua, pari al 64%). In quest'ultima regione i ccrl prevedono 5 euro al mese per le prestazioni di welfare sociale e sanitario, attivate con gli accordi interconfederali del marzo 2015, mentre in Veneto esistono prestazioni di secondo livello, amministrare dai comitati di categoria, con contribuzioni mensili rispettivamente di euro 9 per l'area chimica (10 per il settore del vetro) al mese, mentre nel tessile-moda variano fra gli 8,73 euro delle pulitintolavanderie e i 9,25 del Tac.

#### *4.3 Gli orari e la gestione delle flessibilità*

La gestione delle flessibilità costituisce il secondo pilastro della contrattazione regionale, come evidenziato dagli stessi ccnl dopo l'accordo interconfederale del 2009. L'importanza di questa materia è legata al fatto che l'artigianato, soprattutto quello di subfornitura e contoterzismo, è la riserva strategica delle flessibilità per il sistema manifatturiero italiano, specie nell'area tessile-moda, garantendo standard di qualità che l'azienda committente non raggiungerebbe facendo ricorso ad assunzioni a termine. Non dovrebbe, pertanto, sorprendere che questa materia non sia affrontata nel caso del Lazio, dove appare più significativa la componente più "tradizionale" di accesso diretto al mercato finale.

Negli accordi tessile-moda del periodo 1991-2001 dell'Emilia-Romagna e della Toscana si riscontra il seguente impianto:

1. la regolazione avviene a livello aziendale, con un incontro annuale nel primo trimestre, stimando i periodi di maggiore e minore produzione dove potrebbero verificarsi più facilmente la necessità di flessibilità "in positivo" (lavoro straordinario e supplementare) e, viceversa, di flessibilità "in negativo" (riposi compensativi, utilizzo rol, ferie extra chiusura e permessi);
2. "all'insorgere della necessità e, quindi, in via preventiva di utilizzazione della flessibilità si procederà a una verifica delle parti a livello aziendale della quantità e della modalità di utilizzazione della flessibilità" che "porterà alla sottoscrizione del seguente Verbale di Accordo", compilando un modulo prestampato allegato al contratto regionale, che "le aziende artigiane si faranno carico di comunicare ... alle AA.AA. e alle OO.SS. territoriali onde consentire una valutazione congiunta e complessiva degli andamenti produttivi per area e settore" (CCRIL Toscana, 1991) con una maggiorazione del 10%, incrementata in Emilia al 15% in caso di "flessibilità a breve" (accordo del 22.01.2001);
3. a fronte di questa prassi di "contrattazione gestionale" aziendale, si eleva la flessibilità annua a disposizione e/o la percentuale di contratti a termine



attivabili (uno ogni tre dipendenti a tempo indeterminato o frazione in Toscana, uno ogni due o frazione in Emilia-Romagna).

Questo impianto di “flessibilità contrattata” (Trigilia, 1989) in azienda, che contraddistingue il modello tosco-emiliano, si arricchisce di ulteriori tasselli nei rinnovi del 2001. In Toscana, si apre alla “possibilità di accordi di livello territoriale ... al fine di recepire adeguatamente le specifiche esigenze territoriali delle imprese”. In Emilia-Romagna si porta, invece, a regolare la banca-ore di recente introduzione, prevedendo che il 70% delle ore accantonate siano utilizzate “a copertura dei periodi di minore attività o di caduta ciclica”, mentre il 30% in riposi compensativi giornalieri decisi dal dipendente e comunicati con tre giorni d’anticipo e, “fatta salva l’improrogabilità delle esigenze del lavoratore, dovranno essere rispettati eventuali picchi produttivi”.

Il significato della regolazione del ccrl TAC dell’Emilia-Romagna, che appare restringere i margini per i dipendenti, sta nel raccordare queste forme di flessibilità in negativo con le necessità di sospensione dal lavoro utilizzando le prestazioni del fondo regionale per il sostegno al reddito di EBER. Non a caso, si specifica che agli accordi di sospensione dal lavoro, stipulati in azienda secondo un modulo prestampato, va allegato il verbale di accordo sull’utilizzo degli strumenti di flessibilità in negativo, anch’esso redatto compilando un modulo prestampato allegato all’accordo. Si stabilisce pertanto una stretta connessione fra sostegno al reddito dell’ente bilaterale e gestione delle flessibilità, uniformando la regolazione al livello aziendale e concependo questi strumenti come un tutt’uno, attenuando il possibile “problema di un utilizzo troppo spinto per sospensioni di un giorno” (Giaccone, Lugli, 2001).

In entrambi i casi, con le rispettive varianti, c’è un punto di raccolta (territoriale fra le parti in Toscana, territoriale e regionale in Emilia-Romagna presso EBER) che permette di monitorare gli andamenti e individuare cambiamenti nei mercati e nelle loro stagionalità, valutandone anche i costi per la bilateralità.

A questo modello regolativo si contrapponeva quello veneto dove, in coerenza con l’intesa tecnica veneta sottoscritta fra le parti il giorno dopo l’Al del 21 luglio 1988 che restringeva le relazioni industriali al solo livello territoriale fra le associazioni di rappresentanza, queste materie sono sostanzialmente lasciati alla regolazione diretta fra lavoratori e imprenditore, o alla unilateralità di quest’ultimo (Giaccone, 2003). Anche in questo caso, il ccrl include in allegato un modulo standard, senza che tuttavia sia inequivocabilmente riconoscibile dall’esterno alcun processo negoziale.

I contratti regionali di “seconda generazione” introducono interessanti novità, segnalando uno sforzo delle parti nel congegnare equivalenti funzionali in grado di garantire ai sindacati un qualche controllo senza che da parte datoriali si insorga contro il “sovraccarico” burocratico delle aziende.

Nel caso del ccrl TAC 2009 delle Marche, si prevede che l’azienda comunichi “con almeno con almeno 15 giorni di anticipo, ai lavoratori e alla Commissione di Bacino territorialmente competente, l’articolazione plurisettimanale multiperiodale dell’orario di lavoro prevista” che, in caso “vi fossero rilievi proposti dalla commissione, le parti si





incontreranno per trovare le soluzioni più idonee”; la flessibilità “è attivata da un accordo sindacale stipulato in sede aziendale o di Commissione bilaterale di Bacino e controfirmato dai lavoratori interessati”, mentre copia dell’accordo fra impresa e lavoratore sulla banca ore individuale va inviata alla Commissione di Bacino territoriale.

Nei ccrI lombardi si identificano due tipologie di orari multiperiodali:

1. altre distribuzioni di orario nell’ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
2. un’articolazione plurisettimanale pluriperiodale dell’orario contrattuale ... alternando periodi con orario diverso.

Questa seconda tipologia può essere estesa “fino a 12 mesi ... al verificarsi di ... ragioni obiettive, tecniche o inerenti all’organizzazione del lavoro” quali operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria, sperimentazioni tecniche produttive o organizzative, lancio di nuovi prodotti, esecuzione di più commesse concomitanti, temporanei incrementi dell’attività non ordinari e non programmabili non fronteggiabili con il normale organico, variazioni dell’intensità lavorativa, progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotto, e infine calamità naturali. Si tratta, pertanto, di un elenco tassativo, da riportare nell’accordo a livello aziendale fra impresa e lavoratore dando preventiva informazione al rappresentante sindacale di bacino.

Un’ulteriore opportunità, “previo accordo fra impresa e lavoratore” sulla base di un modulo allegato, è la definizione dell’orario contrattuale mensile come orario medio nell’arco del mese: si accantonano le ore eccedenti in banca ore che, su richiesta del datore di lavoro, potranno essere utilizzate per un massimo del 50% delle ore accantonate “per contenere l’uso degli ammortizzatori sociali”, recuperabili in 18 mesi. “la possibilità di adottare tale modalità ... sarà vincolata all’invio di tale comunicazione a ELBA” che fornirà per il tramite dell’osservatorio un elaborato statistico specifico “che diventerà oggetto di esame congiunto”.

A questo monitoraggio congiunto delle flessibilità “strutturali e imprevedibili” degli orari si accompagna un significativo ampliamento delle causali per l’assunzione a tempo determinato (in larga misura analoghe a quelle per orari multiperiodali eccedenti i sei mesi, oltre alla copertura di posizioni di lavoro non ancora modificate a seguito di modifiche dell’organizzazione del lavoro), scambiato con maggior controllo sindacale sulle flessibilità di orario.

Veniamo, infine, al caso del Veneto. Mentre nell’area chimica rimane in essere la regolamentazione precedente, nell’area tessile-moda, gli orari con variabilità plurimensile possono essere adottati dalle imprese “previo invio di una comunicazione alla Commissione paritetica” di nuova costituzione e, nel caso abbiano una durata superiori ai sei mesi, “l’azienda dovrà stipulare un accordo scritto con i lavoratori e/o gli RSA ove esistenti”, entrambi secondo moduli in allegato al ccrI. La commissione paritetica regionale (CPR) di comparto, composta da 3 membri per parte e uno per organizzazione, apparentemente con il compito di raccogliere le comunicazioni e di approvarle<sup>3</sup>, ha anche il potere di disciplinare la conservazione del posto in caso di

---

<sup>3</sup> Questa competenza si desume implicitamente dal regolamento della commissione

malattia o infortunio non da lavoro con assenze prolungate che espongano il lavoratore al rischio di licenziamento.

**Tab. 11 la regolazione delle flessibilità**

	<b>Livello di interferenza sindacale</b>	<b>Funzione della comunicazione a OB</b>	<b>Tipo di monitoraggio</b>
<b>Emilia-Romagna (tessile)</b>	Aziendale (accordo)	Monitoraggio	Formale, coordinamento delle politiche
<b>Lombardia</b>	Territoriale (RdB)	Abilitante	Formale, coordinamento delle politiche
<b>Marche (tessile)</b>	Territoriale bilaterale (CdB-CTT)	Verifica di congruità con ccnl	Informale
<b>Toscana</b>	Aziendale (accordo)	monitoraggio	Informale
<b>Veneto (tessile)</b>	Regionale bilaterale (CPR)	autorizzativa	Formale

Fonte: Ares 2.0

Il quadro che emerge dalla regolazione delle flessibilità è sintetizzato nella tabella 11.

In questo schema, il modello toscano si affida alla contrattazione in azienda, con un monitoraggio informale affidato alle parti: un modello *contrattuale tradizionale*, con un forte ruolo del confronto informale, la cui efficacia si fonda su una sindacalizzazione e su un confronto diffusi nelle imprese artigiane.

Un secondo modello che emerge è quello *lombardo*, dove la comunicazione all'ente bilaterale è necessaria per dare valore all'accordo impresa-lavoratore e permettere di sviluppare un monitoraggio formale, di beneficio per le politiche settoriali, mentre il rappresentante di bacino è informato preventivamente, consentendogli informalmente degli spazi di negoziazione. Questo modello è stato recepito in Veneto dal ccrI dell'area tessile, con l'importante variante di unificare la comunicazione a una commissione paritetica, che assolve una funzione amministrativo-autorizzativa (implicito).

Il caso emiliano, invece, integra contrattazione e coordinamento delle politiche, minimizzando rischi elusivi, grazie allo stretto aggancio con il sostegno al reddito fin dal livello aziendale, che garantisce una "obbligatorietà di fatto" delle comunicazioni a EBER, esprimendo uno stile di *contrattazione governata*.



Infine, il caso marchigiano ibrida tutti e tre i modelli regolativi, mantenendo un alto grado di informalità, in qualche modo strutturata e governata a livello decentrato.

Le soluzioni poste in essere dalla contrattazione regionale permettono a ciascuna regione di salvaguardare il proprio modello regolativo originario. Non si può mancare di osservare che le distanze si vanno riducendo, specie fra il Veneto e le altre regioni. Il tratto distintivo è la convergenza verso un ruolo di monitoraggio attivo del livello regionale, anche in questo caso, come nel salario, reso possibile dagli enti bilaterali che fungono da “grande facilitatore” (“metamanovra”, Giaccone e Lugli, 2001), senz’altro uno degli esiti principali dell’aver trasformato le prestazioni bilaterali in un diritto contrattuale.

#### *4.4 La formazione e l’apprendistato*

Diversi accordi affrontano il tema della formazione e dell’apprendistato, tanto nel primo quanto nel secondo periodo: per ciascuno possiamo identificare uno stile prevalente.

Il primo è proprio degli accordi “di prima generazione” in Emilia-Romagna e Toscana. Si tratta di accordi che presentano clausole che aprono all’uso delle 150 ore per la formazione professionale e che introducono forme di coordinamento fra parti sociali e politiche regionali, in una fase in cui il quadro regolativo era ancora incompiuto. In particolare, nel ccrl chimico emiliano del 1996 si prevede che le aziende dichiarano la propria disponibilità ad accogliere in stage studenti o frequentanti corsi di formazione. Sempre il ccrl emiliano della chimica codifica la durata dell’apprendistato differenziandola in base al contenuto professionale, prescrivendo i livelli minimo di attività formativa formale. Dal canto suo, il ccrl-Tac emiliano del 2001 articola tre dimensioni dell’intervento formativo, vale a dire la formazione continua, la formazione specializzata e la formazione per il reinserimento professionale.

I contratti del “secondo periodo” stipulati dal 2009 si muovono in un quadro regolativo ormai strutturato, che ha come riferimento Fondartigianato e sono, pertanto, focalizzati sulla formazione continua. I testi più articolati si ritrovano in Lombardia e nelle Marche, dove le parti esprimono la volontà di sviluppare piani formativi di comparto, focalizzandosi sui seguenti assi:

1. migliorare le professionalità dei lavoratori, specie i meno qualificati (Lombardia) e degli imprenditori, volte ad accrescerne e riprodurne le competenze (Marche);
2. pari opportunità (Lombardia);
3. inserimento di lavoratori diversamente abili e provenienti da paesi esteri, inclusa l’alfabetizzazione di questi ultimi (Lombardia) in particolare durante i periodi di inattività lavorativa (Marche);
4. reinserimento dei lavoratori in seguito a crisi aziendali nella stessa o in altra impresa (Lombardia);
5. prevenzione e sicurezza sul lavoro, in rapporto con CPRA (Marche) e gli OPTA (Lombardia);
6. programmi specifici per l’apprendistato (Marche).



Inoltre, nel caso delle Marche si prevede di valutare l'utilizzo dei congedi per formazione previsti dalla legge 53/00.

Dal canto suo, il ccll Veneto dell'area chimica amplia la prestazione di categoria relativa alla formazione collettiva includendo corsi specialistici sulle tecnologie digitali con applicazioni tanto di natura organizzativa quanto di commercio elettronico.

#### *4.5 Ambiente e sicurezza: un tema di crescente interesse*

Negli accordi di “prima generazione”, si poteva riscontrare al più l'impegno ad attuare il dlgs 626/94. La materia, infatti, era ancora in divenire (l'Al interconfederale nazionale era stato sottoscritto solo nel settembre 1996) e la sua attuazione fu uno degli incidenti di percorso che portarono alla disdetta da parte di Confartigianato del modello contrattuale. Come negli altri settori, il tema appariva appannaggio di soggetti specializzati e un ruolo importante era giocato dalla bilateralità

Tuttavia, a partire dal 2009, dopo il Testo Unico, si osserva una diffusa attenzione al tema della salute e sicurezza sul lavoro, anche se principalmente come dichiarazione di principio e promozione di interventi e azioni congiunte. Come ricordato sopra, nelle Marche e nella Lombardia il tema della salute e sicurezza è citato come oggetto di interventi formativi, in coordinamento con gli organismi paritetici regionali o provinciali.

Nei ccll lombardi del 2012-2013, le parti dichiarano di condividere che “la sicurezza sul lavoro è un bene primario per le imprese e i lavoratori” che riguarda personalmente non solo il lavoratori dipendenti ma che gli imprenditori in quanto prestatori d'opera nella loro azienda. Per questa ragione l'attenzione alla sicurezza “non può che portare vantaggi a tutti gli elementi dell'impresa” ottemperando agli obblighi di legge. Dopo aver rammentato la collaborazione con la Regione Lombardia, a seguito della sottoscrizione di uno specifico protocollo d'intesa, le parti si impegnano in un'opera di sensibilizzazione. È il segnale che gli Al del 2011-2012 in materia sono stati fatti propri dalle parti sociali, quanto meno a livello di politiche regionali.

Il ccll Veneto dell'area chimica, dal canto suo, aumenta di un euro al mese la contribuzione al fondo di secondo livello, voce ambiente e sicurezza, per il settore vetro : questo aumento è finalizzato ad attivare una nuova prestazione, che eroga un contributo alle aziende vetrarie, fino all'80% dei costi sostenuti e per un massimo di 450€ l'anno, per le spese sostenute in interventi di riduzione delle emissioni in atmosfera.

#### *4.6 Il sistema di relazioni industriali*

Le relazioni industriali dell'artigianato, incentrate sul livello territoriale e in particolare quello regionale, si muovono nello spazio ente bilaterale – contrattazione regionale – osservatorio: questa caratteristica è ribadita tanto negli Al che si sono succeduti dal 1988, quanto nei ccll più recenti sopra presi in esame nel par. 3. Sembrerebbe pertanto che, per il suo ruolo di gestore di risorse mutualizzate, l'ente bilaterale “risucchi” al livello confederale le relazioni industriali decentrate, lasciando margini di manovra limitati alle categorie.



Sulla base dei testi dei ccrl è possibile indagare i sistemi di relazioni industriali settoriali sulla base dei seguenti elementi:

1. i soggetti firmatari;
2. le eventuali articolazioni settoriali delle prestazioni bilaterali;
3. le funzioni attribuite alle articolazioni regionali relative alla “prima parte” dei ccnl;
4. le forme di amministrazione di taluni istituti contrattuali, come salario variabile e flessibilità di orario

#### 4.6.1 I soggetti firmatari e governance regionali

In modo simile a quanto investigato sopra (par 3.1) mappiamo i soggetti firmatari dei ccrl. Se sul versante sindacale le categorie regionali compaiono sempre come il solo soggetto firmatario, sul versante datoriale si notano alcune differenze significative, dando luogo a tre diverse configurazioni (tab. 12):

1. Esclusivamente confederale: è il caso dell’Emilia-Romagna (ccrl e verbali d’incontro), delle Marche, del Lazio
2. Mista: nel caso delle confederazioni maggiori (Confartigianato e CNA in Lombardia, CNA in Toscana) i contratti sono sottoscritti dalle federazioni di categoria, mentre nel caso di quelle “minori” (Casa e/o Clai) solo dal livello confederale
3. Mista duplice: è il caso del Veneto e dell’integrazione al ccrl dell’area chimica in Lombardia, dove i contratti sono sottoscritti da entrambi i livelli nel caso di FRAV-Confartigianato e CNA, e dal solo livello confederale nel caso di Casartigiani.

**Tab. 12 La rappresentanza datoriale**

	Area tessile	Area chimica
Emilia-Romagna	Confederale	Confederale
Lazio	Confederale	Confederale
Lombardia	Mista	Mista (ccrl) Mista-duplice (integrazione)
Marche	Confederale	
Toscana	Mista	
Veneto	Mista-duplice	Mista-duplice

Fonte: Ares 2.0

A queste diverse configurazioni concorrono più fattori. Il primo è la dimensione associativa: solo nelle regioni maggiori (dal punto di vista del comparto artigiano) le federazioni di categoria possono disporre di una certa autonomia negoziale e di *expertise* “tecniche” e negoziali specifiche. Questo però non comporta automaticamente l’autosufficienza della categoria: nel caso del Veneto le federazioni delle maggiori OOAA figurano come contitolari, mentre in Lombardia i funzionari confederali delle politiche del lavoro compaiono in qualità di “coadiuvanti” o “assistenti” solo nel caso dell’integrazione del ccril dell’area chimica, che precisa i parametri della c.d. “seconda tipologia” di indicatori, di natura intersettoriale. Viceversa, la specializzazione dell’artigianato toscano nella moda conferisce alle federazioni di categoria una posizione di maggior forza all’interno delle OOAA regionali, consentendo loro di mostrare una titolarità negoziale esclusiva - quanto meno per quanto riguarda la CNA - di gran lunga la maggiore.

Questo dato formale riflette un equilibrio fra confederazione e categoria ben diverso fra le due parti. Diversamente dai sindacati, le federazioni datoriali regionali non dispongono di risorse autonome per le relazioni industriali, le quali vengono generalmente messe a disposizione dalla confederazione. Si tratta di un elemento che, a dire il vero, vale anche per Confindustria, ma la rilevanza della bilateralità nell’artigianato come motore e “garante” delle RI accentua il peso del livello confederale nella configurazione della contrattazione di secondo livello.

Si potrebbe ritenere che la relativa debolezza delle federazioni artigiane regionali possa essere compensata da prestazioni bilaterali settoriali, ma dalla tab. 13 sottostante la regione dove l’influenza confederale appare più forte è il Veneto, l’unica regione in Italia a prevedere prestazioni bilaterali di secondo livello amministrate da comitati di categoria, esclusivamente verticale. Possiamo pertanto ritenere che questi elementi di natura soggettiva condizionino in misura significativa l’autonomia regolativa settoriale.

**Tab. 13. Prestazioni bilaterali per livello e sottoscrizione dei ccril**

Soggetti contrattazione\ bilateralità	Confederale	Confederale e settoriale
Confederali	Emilia-Romagna (miste) Marche Lazio	
Misti	Lombardia Toscana	
Duplici		Veneto

Fonte: Ares 2.0



#### 4.6.2 Comitati e osservatori settoriali: fra amministrazione contrattuale e politiche di settore

L'esame dei ccrI T-M toscani è di grande utilità perché permette di cogliere come si sono regolate le relazioni industriali prima e dopo l'istituzione e il consolidamento degli enti bilaterali. Il ccrI del 1991 istituisce in via transitoria e sperimentale una commissione paritetica, composta di tre membri per parte e integrabile di volta in volta con esperti delle varie tematiche. Ci riferiamo all'applicazione del ccnl e degli AI, all'andamento regionale dei vari comparti, alle politiche degli enti locali, alle informazioni sul decentramento, all'esame preventivo su situazioni di crisi, fino alla verifica delle tariffe di cottimo per il lavoro a domicilio e alla richiesta di una ricerca sulle imprese artigiane del Tac alla Regione Toscana. Questa varietà di temi, erede anche della complessa struttura regolativa del distretto pratese (Bortolotti, Giaccone, 2009) potrà essere declinata a livello territoriale. Il sistema di relazione industriali viene integrato dalla regolazione del diritto di assemblea e da una commissione di conciliazione paritetica territoriale, argomenti di natura più "classicamente" sindacale. Con l'accordo del 1996, la commissione paritetica viene ridenominata "organismo paritetico" con sede presso EBRET, avente la "funzione esclusiva di strumento tecnico volto ad analizzare i rapporti regionali dell'osservatorio nazionale e a diffonderli alle parti sociali, al fine di definire le priorità di eventuali interventi" delle parti sociali sulle problematiche settoriali. Si tratta in sostanza di un'articolazione regionale dell'osservatorio nazionale.

Questo approccio appare essersi esaurito, dato che nell'integrativo del 2001 le parti "convergono sulla necessità di costituire l'osservatorio regionale sul settore" con compiti di monitoraggio "reperendo dati statisticamente significativi per comprendere la struttura produttiva e la sua evoluzione" anche a livelli di comparto.

Per quanto riguarda l'Emilia-Romagna, invece, l'integrativo 1996 della chimica combina elementi "tradizionali" con elementi "specifici", articolando il sistema informativo in "informazioni complessive" fornite dalle associazioni artigiane sulle prospettive delle imprese associate e sui riflessi occupazionali, tanto a livello regionale che territoriale, mentre l'Osservatorio, collocato nell'Ente Bilaterale, fornisce informazioni di carattere generale sull'andamento – strutturale e congiunturale – delle imprese e dell'occupazione. Queste informazioni dovranno essere integrate da analisi più approfondite con il supporto dell'Ente Regione, in coordinamento con altre istituzioni pubbliche quali Inps, le camere di commercio e i centri servizi per "giungere a uno strumento generale per l'artigianato, prevedendo tutte le articolazioni che le parti sociali riterranno necessarie". Dal canto suo, l'integrativo emiliano del TAC 2001 pone al centro l'utilità del "miglioramento e approfondimento delle comuni conoscenze del settore", i cui demandi contrattuali saranno oggetto di esame nei comitati bilaterali, per valorizzare le potenzialità del settore, con ricadute sulla tutela occupazionale: esempio di questo approccio è una vasta sezione dedicata alle politiche industriali.

Da questi accordi si può, pertanto, osservare da un lato la volontà di mantenere un livello di confronto funzionale all'attività sindacale in azienda, al pari degli altri settori industriali (specie in Toscana), dall'altro l'attivazione di un punto di raccolta e diffusione delle conoscenze, funzionale a proposte di politica regionale di settore, che solo estemporaneamente riesce a disporre di studi esterni (della regione piuttosto che dell'osservatorio nazionale), "ripiegando" verso la valorizzazione delle fonti



amministrative offerte dall'ente bilaterale come "sistema esperto", secondo la nota definizione di Perulli e Sabel (1996) in un contributo seminale, meno "in profondità" ed eventualmente integrabili da approfondimento da contrattare con gli enti locali.

Nei ccrI di "seconda generazione" il Veneto si distingue per l'assenza di ogni previsione in materia di osservatorio, in quanto dispone da 20 anni di un sistema di osservatori già strutturato da intese interconfederali, anche a livello di settore. Nelle altre regioni si prevede l'attivazione degli osservatori settoriali, la cui organizzazione può essere analizzata secondo il tipo di rapporto con gli enti locali e le loro finalità.

Secondo ccrI 2009 TAC delle Marche, l'osservatorio settoriale è declinato principalmente come uno *strumento per le politiche di settore*. Avendo scelto l'*autosufficienza*, si avvale dei dati prodotti dall'Osservatorio di EBAM, il quale si avvale di altre fonti per gli indicatori di carattere economico, al fine di fornire semestralmente dati ed elaborazioni sugli andamenti economici ed occupazionali. La sua attività è indirizzata da un comitato tecnico-scientifico di 8 esperti. Va notata anche l'attenzione all'utilizzo di sostanze a rischio per la salute dei lavoratori, raccordandosi con gli RLST.

Anche i ccrI lombardi optano per un sistema informativo orientato agli andamenti e alle politiche settoriali, ma si concorda di avviare gli osservatori di settore "nell'ambito dell'osservatorio orizzontale", sulla base di un progetto da presentare alla Regione contenente le priorità di azione e i temi delle ricerche finalizzati alla valorizzazione del sistema produttivo a livello di settore.

Sul versante opposto, nei ccrI del Lazio 2009-2010 il sistema informativo, cadenzato da incontri semestrali sulla base delle informazioni fornite tanto dall'osservatorio quanto da diversi centri di analisi economica, ha una finalità di *prevalente attuazione del ccrI* in merito alla banca ore e soprattutto dei parametri di produttività. L'articolazione dell'osservatorio su base settoriale si propone di "rendere più oggettiva e semplice la contrattazione di secondo livello territoriale".

Si può osservare come nei ccrI questi temi siano trattati in maniera del tutto complementare con le prime parti dei ccnl, senza interferirne o integrarne disegno e articolazione. Inoltre, negli accordi di "seconda generazione" si delinea un sistema informativo al solo livello regionale. Infine, appare evidente che il potenziale degli enti bilaterali come "sistema esperto" è ancora da valorizzare in gran parte delle regioni, né sembra esserci fra le parti piena consapevolezza delle sue opportunità laddove si fa ancora affidamento sul supporto pubblico.

#### 4.6.3 Le soluzioni di gestione settoriale e il disegno complessivo

Dalla ricognizione dei ccrI condotta in questo paragrafo, emerge pertanto che il monitoraggio delle flessibilità di orario appare lo spazio più importante di gestione dei ccrI sulla base di esigenze specificamente settoriali, al contrario del monitoraggio dell'elemento retributivo variabile, che segue *routine* abbastanza standardizzate fra settori e regioni. Questo vale anche in quelle regioni, come la Lombardia, dove gli assetti regolativi sono stati concordati – a grandi linee – da un'intesa a livello interconfederale (le linee guida del 2 aprile 2012) non tanto per la specificità regolativa che contraddistingue il settore tessile-moda nelle altre regioni (salvo il Lazio).





In questo contesto, la variabilità degli orari assume in ciascuna area contrattuale e nei diversi comparti, caratteristiche proprie da essere gestite secondo modalità del tutto specifiche alle esigenze delle parti e alle tradizioni del tutto idiosincratiche. Questo vale in ogni caso in sede di amministrazione contrattuale, si tratti di contrattazione a livello aziendale (Toscana ed Emilia-Romagna), parere della CTT provinciale nelle Marche, autorizzazione della CPR in Veneto o della reazione del delegato di bacino alla comunicazione preventiva aziendale di uno schema di orario multiperiodale. Ma vale ancora di più in sede di valutazione delle politiche.

Lo sviluppo di forme di regolazione/interferenza sindacale nella prestazione lavorativa appare pertanto l'area privilegiata di manifestazione delle specificità settoriali proprio perché promuovono forme di amministrazione contrattuale, che è il "primo mestiere" (e da non dimenticare) del sindacato.

#### *4.7 Fra imitazione e adattamento*

Un tema di grande interesse è il processo di diffusione, imitazione e adattamento delle soluzioni regolative da una regione all'altra e da un settore all'altro. Ovviamente l'indagine di questo aspetto richiederebbe una ricostruzione delle storie contrattuali regionali. In quest'ottica, tuttavia, senza entrare troppo nel dettaglio, siamo comunque in grado di fornire un paio di indizi.

Sul piano degli indicatori del salario variabile ha fatto scuola il modello veneto (indicatori di andamento secondo l'adagio "non troppo negativo", due indicatori su tre, erogazione sì/no), ma anche qui non sono mancati gli adattamenti (Lombardia e Marche).

Più interessante, invece, è indagare come le regioni abbiano adattato il modello toscano di "flessibilità contrattata" a livello aziendale, tenuto conto che l'impresa artigiana di norma non è sindacalizzata. Nel caso emiliano la presenza sindacale aziendale è stata imposta con gli accordi di sospensione, favorito dai fattori di subcultura politica e dalla necessità per EBER di contenere gli abusi nel sostegno al reddito. Questa è stata la prima innovazione: in Lombardia il controllo esterno è dato dalla combinazione di informazione preventiva e obbligo di comunicazione per rendere efficace lo schema di flessibilità, recepita secondo linee compatibili con le regole regionali nel ccll T-M del Veneto. Più flessibile e informale invece il caso marchigiano.

Questi due esempi ci mostrano come i processi di apprendimento sono orizzontali, secondo la sequenza imitazione/adattamento/appropriazione che porta ogni regione a forgiare soluzioni in ultima analisi originali. Un politologo lo definirebbe un "metodo aperto di coordinamento", altri un sistema peer-to-peer di apprendimento. Questa è sicuramente la forza del sistema artigiano: va stimolato ad accelerare questo tipo di processi.

### **5. Il sindacato si è guadagnato cittadinanza nelle imprese artigiane?**

L'analisi di dettaglio della contrattazione artigiana nell'ultimo ventennio condotta nei due paragrafi precedente ci permette di rispondere alle due dimensioni del modello di

Clegg (1980) rimaste inevase, vale a dire l'incisività ed efficacia e il grado di coinvolgimento (o profondità) dei rappresentanti dei lavoratori nell'amministrazione contrattuale. La valutazione si presenta di indubbio interesse perché deve tener conto del punto di partenza, che possiamo assumere i primi anni '90, in cui entrambe queste dimensioni erano pressoché inesistenti (salvo situazioni specifiche) e l'unica via per implementare i contratti (di norma i ccnl) era la vertenza legale. Si tratta di una valutazione ex ante sulle opportunità di intervento a disposizione della rappresentanza sindacale.

Le materie prese in esame sono il salario, gli orari, i rapporti a termine, l'ambiente e sicurezza e la formazione professionale.

In materia salariale si ha un grado di incisività ed efficacia elevata. Una delle grandi conquiste nell'artigianato, infatti, è lo sforzo congiunto di eliminare le aree scoperte e nel contrasto del lavoro irregolare, che è il terreno di intesa sul quale si è sviluppato il dialogo sociale europeo fra ETUC e UEAPME (Voss, 2011). Al rispetto delle condizioni di legalità contrattuale, come pure su altre questioni chiave (i rapporti a tempo determinato ma anche la salute e sicurezza), hanno dato un contributo decisivo sistemi informativi di buona qualità degli enti bilaterali. Viceversa, il grado di coinvolgimento nella gestione del salario variabile si limita al semplice monitoraggio di indicatori di andamento congiunturale (né può essere diversamente).

**Tab. 14: incisività e coinvolgimento sindacali nell'artigianato**

	Incisività/efficacia	coinvolgimento	Note
Salario	Alta	Basso - regionale	Salario variabile di andamento
Orari e gestione delle flessibilità	Da basso a medio (Emilia-Romagna)	Da basso a medio-alto (ER)	In crescita, legame con sostegno al reddito e ammortizzatori sociali
Tempi determinati	Basso	Basso	Ruolo dei sistemi informativi bilaterali
Ambiente e sicurezza	Medio	Medio	Ruolo RLST e sistemi informativi bilaterali

Fonte: Ares 2.0

La gestione delle flessibilità di orario è uno delle aree di maggiore interesse. Innanzitutto, l'adozione di moduli per la comunicazione degli accordi individuali di flessibilità favorisce il monitoraggio ex post da parte sindacale: un punto di partenza condiviso da diverse regioni. Su questa base si innescano soluzioni a livello regionale. La contrattazione a livello aziendale – possibile in Toscana e indotta dal legame con il sostegno al reddito in Emilia-Romagna – garantisce sicuramente un buon grado di



interferenza sindacale. In Lombardia abbiamo un grado di incisività ed efficacia superiore a quello di coinvolgimento (informazione preventiva), che in entrambi i casi è superiore a quello offerto dalla CPR nell'area T-M in Veneto. Nelle Marche, il coinvolgimento garantito dalla CTT provinciale è superiore all'efficacia. In prospettiva, la gestione degli ammortizzatori sociali in capo agli enti bilaterali dovrebbe portare a soluzioni che aumentino entrambe le dimensioni.

Nel caso dei tempi determinati e della sicurezza sul lavoro, è la qualità dei sistemi informativi in termini sia di accesso alle informazioni da parte di tutti gli operatori, sindacali e datoriali, che di tempestività a fare la differenza. Sicuramente dopo l'intesa tecnica la tempestività è peggiorata in molte regioni rispetto ai sistemi *in house* precedenti, ma altrettanto sicuramente la copertura del settore artigiano è incomparabilmente migliorata. Ovviamente, il riconoscimento agli RLST determina un livello di *compliance* e di coinvolgimento sicuramente superiore, favorendo l'iniziativa diretta dei lavoratori (Eurofound, 2014).

Infine, la formazione professionale rimane un punto abbastanza problematico e non sembra offrire molto di più di un monitoraggio per l'apprendistato: ma appare una materia meglio monitorabile attraverso le prestazioni degli enti bilaterali. da questo punto di vista, non va dimenticato che la costruzione delle professionalità nell'artigianato è soprattutto *on-the-job*.

Da questa prima ricognizione sui soli testi contrattuali, è indubbio che le diverse forme organizzative sindacali si sono guadagnate un diritto di interferenza sulla prestazione lavorativa nelle imprese artigiane, anche nelle regioni più "ostiche" come il Veneto dove una precisa intesa intendeva escluderne l'interferenza che, stando al ccll dell'area T-M del 2015, è rispettato più nella forma che nella effettiva realtà. Come rivelano studi in diverse regioni italiane (Walters et al., 2002, Eurofound, 2014) il nuovo ruolo conferito agli RLST, specie dopo il testo unico e gli accordi interconfederali nazionale e regionali del 2011-2012, ha aperto nuovi spazi di legittimazione e di regolazione informale sui luoghi di lavoro, la cui estensione va valutata in rapporto alle specifiche regolazioni regionali. Questo ci porta a riflettere su come potrebbe evolvere la figura del rappresentante di bacino: una riflessione sulla gestione dei ccll lombardi potrebbe importanti elementi di valutazione.



## Riferimenti bibliografici

Bortolotti F., Giaccone M. (2009), “Strategie di inclusione: la regolazione del lavoro non standard nelle aree a industrializzazione diffusa”, in Regalia I. (2009) *Regolare le nuove forme di impiego*. Angeli, Milano.

Clegg H. (1980), *Sindacato e contrattazione collettiva*. Angeli, Milano.

De Lucia G., Ciuffini S. (2005), “Il sistema degli enti bilaterali nell’artigianato: una esperienza italiana al servizio del dialogo sociale europeo” in Tiraboschi M. (a cura di, 2005), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*. Giuffrè, Milano.

Eurofound (2014), *Social dialogue in small and micro enterprises*. Disponibile online

Giaccone M. (2003), “La diffusione della contrattazione territoriale: il caso del Veneto”, *Economia & Lavoro* 37

Giaccone M., Lugli L. (2001), “Processi di aggiustamento a livello territoriale: la regolazione del mercato del lavoro in contesti ad alta mobilità” in Cerruti G.C., Di Monaco R., Follis M. (a cura di, 2001), *Flessibilità per l’impresa, sicurezza per il lavoro*. Angeli, Milano

Lagalà C. (1996), *La contrattazione collettiva nell’artigianato*. Cacucci, Bari.

Perulli P., Sabel C. (1996), “Gli enti bilaterali dopo l’inizio: tre approcci e una interpretazione operativa”, *Diritto delle relazioni industriali* 2

Trigilia C. (1989), “Prato”, in Regini M., Sabel C. (1989), *Strategie di riaggiustamento industriale*. Il Mulino, Bologna

Voss E. (2011), *Cooperation between SMEs and trade unions in Europe on common economic and social concerns*. ETUC-UEAPME expert report

Walters D. (a cura di, 2002) *Working safely in small enterprises in Europe: towards a sustainable system for worker participation and representation*, Brussels, European Trade Union Confederation, 2002.