



**PROMUOVERE
*l'*ARTIGIANATO**

EBNA
ENTE BILATERALE
NAZIONALE ARTIGIANATO



1.

Il sistema dell'artigianato

- 1.1** I numeri dell'artigianato
- 1.2** La nascita politica del sistema dell'artigianato
- 1.3** L'accordo interconfederale del 1988

a cura di **Claudio Sala** – *Coordinamento nazionale artigiani*

1.1 I numeri dell'artigianato

di **Claudio Sala** — Responsabile Coordinamento nazionale artigianato

Le **imprese artigiane registrate alla Camera di commercio attive** sono oltre **1.271.000**, pari al 21,2% delle imprese registrate.

Le **imprese artigiane attive** con dipendenti sono circa **403.000**, pari al 25,6% delle imprese, e **impiegano circa 1.309.476 lavoratori e lavoratrici**.

Il dato comprende anche l'**edilizia**, che occupa circa 290.000 lavoratori. Nella bilateralità artigiana, il comparto edile è presente con i soli settori del legno lapidei e degli impianti fissi.

Il **versamento alla bilateralità artigiana**, la cui natura è di origine contrattuale, viene effettuato in solido con il contributo relativo al sostegno al reddito, reso obbligatorio dalla legge finanziaria n. 234 del dicembre 2021.

Il **contributo relativo alla bilateralità** è definito in cifra fissa, mentre la quota relativa al sostegno al reddito è in percentuale sulla retribuzione lorda imponibile ed è per 3/4 a carico dell'impresa e per 1/4 a carico di chi lavora.

Risultano **iscritte alla bilateralità artigiana** circa **228.000 aziende** con **980.000 lavoratori e lavoratrici**.

Se osserviamo le **fasce dimensionali**:

n. lavoratori/lavoratrici	n. aziende	n. dipendenti
fascia da 1 a 5	177.000	392.000
fascia da 6 a 15	44.000	399.000
fascia da 16 a 20	4.500	89.000
fascia da 21 a 30	1.720	55.000
fascia oltre 30	780	45.000

possiamo affermare che l'**89.80% della forza lavoro** è addensata **in aziende che hanno da 1 a 20 lavoratori/lavoratrici**.

Si noti che circa **il 7% delle imprese risultano non essere artigiane (15.960)** e che le stesse hanno alle loro dipendenze circa 96.000 lavoratori e lavoratrici. Infatti, oltre alle adesioni volontarie, possono aderire anche le società promosse dalle parti costituenti il fondo.

I **settori merceologici** sono i seguenti:

	n. aziende	n. dipendenti
Alimentari e affini	24.000	103.000
Terziario, professionisti	5.100	32.500
Carta, stampa, editoria	4.600	22.500
Chimica, gomma, plastica	4.800	26.900
Installazione impianti edili	30.900	124.000
Legno, carpenteria, arredi	10.700	50.600
Lavorazione metalli, precisione	65.000	319.800
Servizi vari (igiene, nettezza, spett.)	49.000	132.000
Tessile abbigliamento, pelli	13.500	80.600
Trasporti e comunicazione	10.500	44.700
Altri settori	14.900	43.400

Dal quadro emerge una **preponderanza dei settori manifatturieri** rispetto al settore servizi e cura alla persona.

1.2 La nascita politica del sistema artigiano

di **Claudio Sala** – Responsabile Coordinamento nazionale artigiano

Da oltre 35 anni il settore artigiano è caratterizzato da un forte intreccio tra attività confederali e attività delle singole federazioni di categoria. Questo rapporto ha contribuito a favorire lo sviluppo di **logiche mutualistiche, solidaristiche, di interesse universale**.

Le **intese interconfederali del 21 dicembre 1983 e del 21 luglio 1988** hanno fondato le basi dell'attuale modello contrattuale artigiano e del sistema che da esso deriva.

Verso la fine del primo decennio del 2000 le relazioni sindacali sono state caratterizzate da momenti di tensione e divaricazione dell'attività unitaria che si sono concretizzati in accordi separati.

È con l'**atto di indirizzo del 12 maggio 2010 dell'ente bilaterale** e il successivo recepimento nei Ccnl (Contratti collettivi nazionali), che si ritrova un'azione unitaria d'intenti e, attraverso essa, si evolve il sistema bilaterale artigiano determinando sostanzialmente un cambio di paradigma. Si passa dalla discrezionalità in capo all'azienda se aderire o meno alla bilateralità, al diritto contrattualmente previsto dai Ccnl dei lavoratori e delle lavoratrici di ottenere le prestazioni di welfare sociale definite dalla bilateralità stessa.

Il **modello contrattuale e delle relazioni sindacali** si rilancia con le **intese interconfederali del 23 novembre 2016 e del 26 novembre 2020**, che affrontano temi relativi:

- agli **assetti contrattuali** in chiave di semplificazione, accorpamento dei Ccnl e concreta implementazione della contrattazione di secondo livello;
- al processo di **modernizzazione delle relazioni sindacali**;
- alla bilateralità finalizzata ad una **rinnovata governance**, per favorire massima efficienza per il pieno conseguimento degli obiettivi massimizzando i benefici a favore di lavoratori e lavoratrici e imprese in una logica di partecipazione e mutualità;
- alla **rappresentanza contrattuale** intesa come misurazione della rappresentanza e rappresentatività delle parti;
- al **rilancio della previdenza complementare**. Solo poche migliaia di lavoratori e lavoratrici

artigiani, infatti, usano questo importante strumento.

È evidente, nella sottoscrizione delle intese:

- la volontà di confermare la **difesa del valore unificante e regolatore del Ccnl**;
- la necessità di **rilanciare la contrattazione di secondo livello**;
- il ruolo e la funzione di **intermediazione** dei corpi sociali;
- il riaffermare inequivocabilmente che l'accordo tra le parti è la **giusta risposta ai bisogni concreti** dei lavoratori, delle lavoratrici e delle imprese.

La bilateralità

Lo strumento bilaterale artigiano è **difficilmente equiparabile** ad altri sistemi bilaterali nazionali. Esso, infatti, **non si esaurisce in un singolo accordo nazionale** ma lo stesso necessita – per ogni strumento del sistema – di ulteriori intese, affidando quindi alle parti sociali territoriali, confederali o di categoria ambiti specifici e contesti di iniziativa politica e contrattuale. La bilateralità opera secondo il **principio mutualistico e solidaristico**, opera sino ad esaurimento delle risorse, e le prestazioni devono essere richieste dai singoli.

La **contribuzione**, ad eccezione del Fondo di solidarietà bilaterale (sostegno al reddito), è sostenuta integralmente dalle imprese. La bilateralità opera attraverso articolazioni territoriali ed è **diffusa** in tutto il territorio nazionale. Lo **strumento** è rivolto a tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni artigiane di categoria che applicano i Ccnl dell'artigianato ed **eroga prestazioni utili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore e della lavoratrice**.

L'**impresa** aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per le aziende che non aderiscono alla bilateralità e al fondo di sanità integrativa scatta l'obbligazione alternativa di erogare – oltre alle prestazioni della bilateralità e della sanità integrativa – un importo complessivo mensile (Edr) in busta paga di 30 euro per 13 mensilità.

► 1.2 Sala – La nascita politica del sistema artigiano

Dal **1° gennaio del 2016 il versamento a Ebna** comprende il **contributo a Fsba** ed è composto da una quota fissa e una quota variabile pari allo 0,45% dell'imponibile previdenziale a carico delle imprese.

Dal **1° luglio 2016** tale aliquota è stata incrementata di un'ulteriore quota dello 0,15% a carico dei lavoratori e delle lavoratrici con trattenuta in busta paga.

In base all'**accordo 7/2/2018** è affidata inoltre alla bilateralità territoriale la competenza nell'erogare prestazioni analoghe (integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro) ai dipendenti di aziende che non sono in condizione di applicare i trattamenti di integrazione salariale previsti dal **Titolo I del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148**.

Con l'**accordo interconfederale del 2/9/2022** si è **aggiornato il sistema** che regola le prestazioni di sostegno al reddito in costanza di rapporto, e si estende anche all'artigianato l'ammortizzatore straordinario in caso di crisi aziendale, ristrutturazione o riduzione del personale con durate che vanno dai 12, ai 24, ai 36 mesi. Sono escluse dal versamento le imprese edili.

Gli strumenti a disposizione dalla bilateralità artigiana sono:

- **Ebna** (Ente bilaterale nazionale dell'artigianato: welfare sociale e contrattuale);
- **Fsba** (Fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'artigianato: sostegno al reddito in costanza di lavoro);
- **Sanarti** (Fondo di sanità integrativa per dipendenti, imprenditori, famigliari);
- **Fondartigianato** (Fondo interprofessionale per la formazione continua L. 388/2000);
- **Opna** (Organismo paritetico nazionale dell'artigianato in materia di salute e sicurezza).

È in corso un confronto relativo al rilancio della **previdenza complementare** del settore, che attualmente è confluita in **Fonte** (Fondo pensione complementare per i/le dipendenti del terziario).

Le prestazioni della bilateralità sono un **diritto contrattuale** di ogni singolo lavoratore e lavoratrice. Dal 1° gennaio 2022 le **imprese artigiane inquadrare nel Codice Statistico Contributivo 4** sono tenute a versare, per legge, la contribuzione al fine di usufruire delle prestazioni di sostegno al reddito di cui all'art. 27 del D.lgs 148/2015.

1.3 L'accordo interconfederale del 1988

di **Claudio Sala** – *Responsabile Coordinamento nazionale artigianato*

Per cogliere la portata dell'**accordo interconfederale del 21 luglio 1988** è opportuno contestualizzare il momento richiamando l'**intesa interconfederale del 27 febbraio 1987** che lo ha preceduto.

In essa **si introducono e definiscono pezzi importanti del mercato del lavoro**, come ad esempio la regolamentazione dei contratti di formazione lavoro e l'istituzione delle commissioni bilaterali territoriali. E **si dà corpo al sistema nazionale della bilateralità artigiana**, si parla di fondi integrativi volontari anche di sostegno al reddito, di politiche fiscali, di costituzione di un fondo nazionale per l'artigianato. Inoltre si ribadisce l'esigenza di **estendere le tutele contrattuali e della continuità contrattuale**.

L'accordo del **21 luglio 1988** riprende il tema delle **relazioni sindacali**, e introduce gli elementi che ne definiscono la gestione.

Il **percorso** che ha portato all'accordo è stato **travagliato**: è passato per un'**intesa separata** sottoscritta da Cisl e Uil, poi per una **mediazione del ministero del Lavoro**, per approdare infine alla **firma** apposta in seno **al Cnel**, con dichiarazioni a verbale distinte nelle quali le organizzazioni sindacali definiscono autonomamente il modello di espressione della rappresentanza.

L'intesa riprende il tema delle relazioni che si articolano sul livello nazionale e regionale, **si conferma** in modo inequivocabile la **titolarità contrattuale delle categorie**, si definiscono le materie trattate nei singoli livelli, si concordano approcci finalizzati all'approfondimento, alla promozione e allo sviluppo del confronto, riconoscendo la reciprocità dei soggetti firmatari.

Al contempo si prevede la costituzione a livello nazionale e regionale di un **Fondo di sostegno al reddito** che consente di evitare numerosi licenziamenti, e agevola il decollo di un sistema di rappresentanza sindacale di bacino, alimentato dalla bilateralità.

Nel Fondo si stabiliscono le **quote** da destinare alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale, destinando **l'80%** per interventi di sostegno **per i lavoratori e le lavoratrici** e il **20%** per il sostegno delle **imprese** artigiane.

Il tema del **modello contrattuale e delle relazioni sindacali** è stato successivamente rilanciato dalle **intese interconfederali del 23 novembre 2016 e del 26 novembre 2020**.

Per gli aspetti affrontati in queste due intese, e per le innovazioni introdotte, vi rimando al paragrafo su *La nascita politica del sistema artigiano*.

2.

Gli strumenti della bilateralità artigiana

2.1 Storia della bilateralità artigiana

di Stefano Di Niola – Ebna

2.2 Il Fondo artigianato formazione

di Stefano Bastianoni – Fondartigianato

2.3 Il Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato

di Stefano Di Niola – Fsba

2.4 Gli Organismi Paritetici

di Sara Taranto – Opna

2.1 Storia della bilateralità artigiana

di **Stefano Di Niola** – *Direttore di Ebna*

Per capire gli strumenti della bilateralità artigiana occorre ripercorrerne la **storia**.

Nel **1970** si sintetizza un dibattito che porta all'approvazione della **legge 300, lo Statuto dei lavoratori**. Nella norma, tra le molteplici questioni innovative per l'epoca, è prevista la **costituzione delle rappresentanze sindacali in aziende che occupano più di 15 dipendenti**. Fenomeno assolutamente marginale per il **mondo dell'artigianato**, considerando le dimensioni medie delle imprese del comparto che, tuttavia, prova ad esprimersi dal punto di vista della qualità delle relazioni sindacali, tanto che nello stesso periodo **nascono le prime esperienze territoriali di bilateralità artigiana** come la **Cim** (Cassa integrazione metalmeccanici), la **Milaa** (Mutua integrativa lavoratori abbigliamento artigiani) e, successivamente, il **Falac**. Quest'ultimo Fondo, previsto per il settore della ceramica e alimentato da imprese e lavoratori per il **sostegno al reddito**, è particolarmente rilevante perché prevede l'erogazione del trattamento di disoccupazione in caso di sospensione dell'attività produttiva con **sussidio da parte della bilateralità**. Grazie a queste prime intese, accompagnate da successivi accordi regionali, sono state gettate le **basi** per quello che è l'**attuale sistema di relazioni sindacali nel comparto dell'artigianato** che ha saputo dare una risposta alle esigenze dei lavoratori, delle lavoratrici e delle imprese.

Dal 1993 si consolida il sistema della bilateralità grazie a brillanti relazioni sindacali che portano allo sviluppo della contrattazione collettiva, all'avvio delle prestazioni offerte, all'incremento del numero degli aderenti al sistema.

Vanno ricordati, in particolare, gli **accordi interconfederali del 21/07/1988, del 2/02/1993 e del 22/06/1993**.

Nel **1995** viene **sottoscritto l'atto costitutivo dell'Ente bilaterale nazionale dell'artigianato**, l'Ebna.

Negli stessi anni iniziano a concretizzarsi alcuni **primi riconoscimenti normativi** della bilateralità dell'artigianato, in modo esplicito ma anche indirettamente attraverso varie norme e circolari. Tra queste, la **circolare Inps 131/1994** che stabilisce come l'integrale rispetto degli istituti economici e normativi dei Ccnl sia la condizione per ottenere benefici contributivi, comportando anche l'iscrizione agli Enti bilaterali. Tuttavia, **il percorso in quel periodo storico non è lineare**. Le parti sociali, a fronte della campagna ispettiva portata avanti dall'Inps sull'applicazione integrale dei Ccnl al fine del riconoscimento degli sgravi concessi, si dicono contrarie alla retroattività del contributo da parte delle imprese artigiane agli Enti

bilaterali, e sottoscrivono l'**accordo interconfederale del 21 aprile 1997**. Questo accordo contiene una **sanatoria per le imprese**, e l'Inps con la circolare n. 143/1997 ne riconosce la validità.

Di converso la **prefettura di Verona**, con un provvedimento del 10 settembre 1997, smentisce l'interpretazione contenuta nella circolare Inps n. 131/1994 che subordinava la concessione degli sgravi all'applicazione integrale dei Ccnl.

La statuizione della prefettura viene confermata dalla **sentenza di Cassazione n. 6530 del 10 maggio 2001** con la quale si afferma che le clausole contrattuali che prevedono l'iscrizione agli Enti bilaterali rientrano nella parte obbligatoria dei Ccnl e non sono riconducibili al concetto di trattamento economico e normativo di cui parla l'articolo 3 del decreto legge n. 71/1993.

C'è da dire che gli accordi di fine anni 2000, culminati con l'**Atto di indirizzo sulla bilateralità sottoscritto il 30 giugno 2010**, imprimono una svolta rilevante. Infatti, **per la prima volta viene affrontato il tema della bilateralità come veicolo di una serie di diritti dei lavoratori e non già come obbligo fine a sé stesso**. Infatti, da quel momento in poi, grazie alle intese tra le parti, **in tutti i Ccnl del comparto viene sancito il diritto di ogni singolo lavoratore e lavoratrice alle prestazioni erogate dalla bilateralità** prevedendo, in caso di mancata adesione, un'obbligazione alternativa con indennità economica pari a 25 euro (ora 30) in busta paga a titolo di Elemento aggiuntivo della retribuzione (Ear) e indennità per le prestazioni eventualmente perse.

Successivamente il **governo Monti** promulga la **legge 28 giugno 2012, n. 92 per la riforma complessiva del sistema degli ammortizzatori sociali**. Il comparto dell'artigianato, espressamente richiamato dalla norma come esempio di consolidato sistema di relazioni e di bilateralità, è invitato a **costituire un proprio Fondo di solidarietà bilaterale alternativo** gestito dalle parti sociali pur essendo sottoposto ai vincoli di legge. Per questo **Fsba** oggi opera come **ammortizzatore sociale del comparto**, e diventa **obbligo di legge per tutte le imprese artigiane**, garantendo la continuità occupazionale nei momenti di crisi.

La **bilateralità** ha una sua composizione in **21 Enti regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano**, oltre che in Ebna. Gli Enti bilaterali erogano prestazioni, anche di welfare, per lavoratori e lavoratrici, e imprese. Ma la bilateralità va ben oltre, avendo previsto fondamentali attività per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, per la rappresentanza sindacale territoriale e per il sostegno della contrattazione collettiva.

2.2 Il Fondo artigiano formazione

di **Stefano Bastianoni** – *Direttore di Fondartigiano*

1. Che cos'è, come nasce e quali le finalità di Fondartigiano

Fondartigiano è un **fondo interprofessionale** per la formazione continua costituito da Cna, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cgil, Cisl e Uil. È stato il primo a essere istituito in Italia con la **legge 388/2000** che consente all'impresa di destinare ai Fondi interprofessionali lo 0,30% del "contributo contro la disoccupazione involontaria". Versare questo contributo è un obbligo per l'imprenditore, che può scegliere di aderire a Fondartigiano e così destinare le risorse alla **formazione professionale dei suoi dipendenti**. Ad oggi, il Fondo conta circa 150mila aziende e 600mila lavoratori e lavoratrici aderenti. Come arriviamo a questa platea? Anche grazie all'ascolto delle parti datoriali e sociali sui territori, lavoriamo per intercettare i fabbisogni formativi reali di imprese e lavoratori e lavoratrici, e in base a questo mettiamo a disposizione risorse, fruibili attraverso la piattaforma sul nostro sito **www.fondartigiano.it**.

Siamo convinti che un ruolo fondamentale per la crescita economica del Paese lo rivestano proprio le imprese, che però oggi faticano a stare al passo per via dei cambiamenti continui. In questo senso gli **investimenti in formazione** sono fondamentali per restare competitivi. Aderendo a Fondartigiano, le imprese possono contare proprio su risorse da dedicare alla riqualificazione dei propri dipendenti. È in questo senso una risposta concreta al disallineamento tra domanda e offerta di lavoro qualificato.

2. Le risorse di Fondartigiano dedicate alla formazione

Sebbene il Fondo si rivolga a tutti i tipi di impresa, la nostra platea è rappresentata da quelle micro e di piccole dimensioni, dove il fattore umano prevale sull'investimento tecnologico. Ecco perché ogni anno dedichiamo risorse importanti ai nostri **Inviti, articolati in specifiche linee di finanziamento** ideate per assistere al meglio i nostri aderenti. Tra le nostre proposte, c'è anche il **Conto aziendale**: questa soluzione, pensata per le imprese più grandi e strutturate, consente loro di **utilizzare direttamente la propria contribuzione, versandola in un conto dedicato, per finanziare progetti di formazione specifici**, senza necessità di entrare in graduatoria. L'impresa ha inoltre più autonomia per individuare tematiche e metodologie formative.

L'interlocuzione con le istituzioni (dal ministero del Lavoro alle agenzie, Anpal e oggi Sviluppo Lavoro Italia) è un altro tema di rilievo. Negli anni, ci confermiamo sempre più soggetti attivi, non solo preposti a finanziare, ma anche ad **accompagnare le imprese italiane nel percorso di acquisizione di nuove competenze** (direttrice **Green e Digital**). Con la seconda edizione del Fondo Nuove Competenze, Fondartigiano è stato chiamato per la prima volta ad effettuare i controlli sulle attività formative realizzate. L'esito di queste determinerà, oltre all'ordinaria erogazione dei contributi, anche il finanziamento delle ore di retribuzione che il personale ha dedicato alla formazione, oltre ai relativi oneri contributivi.

3. La rivoluzione tecnologica e il ruolo dei Fondi

Del resto, siamo tutti consapevoli e testimoni di un mondo del lavoro che sta attraversando un processo di profonda trasformazione. La rivoluzione tecnologica porta con sé l'**inevitabile cancellazione di molte attività** che un tempo si credevano insostituibili. Questo non vuol dire avere meno opportunità, anzi: perché a fronte di attività che spariscono, altre nascono **proprio grazie alla tecnologia**. Ma soprattutto, come ha chiarito in un suo studio il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, la maggior parte dei nuovi posti di lavoro che nasceranno nel prossimo decennio richiederà **nuove skill**. E qui si inserisce una buona notizia: **i livelli delle qualifiche stanno crescendo**, soprattutto tra i giovani e le donne. In questo contesto, i fondi interprofessionali rivestono un ruolo cruciale. Come ha evidenziato l'**Ocse** nel suo rapporto **Qual è il ruolo dei Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua in Italia?**, i Fondi sono uno strumento indispensabile per sostenere la tenuta e la crescita di competitività del tessuto economico e produttivo. Spetta in ultima analisi ai Fondi il compito di dotare i lavoratori e le lavoratrici delle competenze necessarie per seguire, e **non essere inseguiti, dall'evoluzione rapida e inarrestabile dei processi di innovazione**.

2.3 Il Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato

di **Stefano Di Niola** – *Direttore di Fsba*

Il Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato (Fsba) nasce ai sensi della legge 28 giugno 2012, n.92 voluta dal governo Monti e dalla ministra del Lavoro Elsa Fornero per riformare il mercato del lavoro e gli ammortizzatori sociali. **Le condizioni economiche del Paese non consentono più l'utilizzo diffuso di risorse per ammortizzatori sociali in deroga** e pertanto ogni comparto fu chiamato a contribuire al sistema in vario modo. **Fu introdotto un regime alternativo a quello dell'Inps basato sull'esperienza dell'artigianato.**

Più specificamente, il **comma 14 dell'art. 3** della richiamata normativa prevede "la facoltà, per le organizzazioni sindacali e imprenditoriali, nei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, consolidati sistemi di bilateralità nonché in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori, quale quello dell'artigianato, di adeguare le fonti istitutive dei rispettivi Fondi ...".

L'**adeguamento** avrebbe dovuto "in ogni caso prevedere misure intese ad assicurare ai lavoratori e alle lavoratrici una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa".

Pertanto, considerando il grande successo ottenuto, **la scelta delle parti sociali**, che avevano lavorato a lungo per ottenere un riconoscimento di legge della bilateralità nell'artigianato e per riuscire a ottenere la previsione normativa contenuta nella legge 92/2012, **fu quella di attivarsi**

immediatamente per raggiungere un obiettivo così rilevante: **gestire l'ammortizzatore sociale previsto dalla normativa all'interno del consolidato sistema di bilateralità** e, soprattutto, poterne governare l'avvio dando risposte certe ed esigibili a imprese e lavoratori e lavoratrici.

Il **percorso fu molto complesso** e richiese la costituzione da parte di Ebna di Fsba, l'approvazione di uno specifico regolamento delle prestazioni notificato al ministero del Lavoro, la richiesta della personalità giuridica alla prefettura, l'emanazione di due decreti interministeriali, anche a seguito di modifiche alla normativa di riferimento introdotte attraverso il decreto legislativo 148/2015, una autorizzazione alla raccolta tramite F24 da parte dell'Agenzia delle entrate, una convenzione con Inps e le sue società per la fornitura di informazioni indispensabili per la riconciliazione dei dati e molto altro.

L'impegno delle parti sociali e degli amministratori di Ebna fu totale e sfidante, ma si riuscì a portare a termine il compito e **alla fine del 2015 Fsba iniziò a erogare le prime prestazioni di sostegno al reddito.** Le provvidenze inizialmente previste furono per un "assegno ordinario" per sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro per un **periodo massimo di 13 settimane in un biennio mobile.** Nei primi anni, le prestazioni non furono utilizzate in misura estremamente rilevante. La tragedia della **pandemia** di Covid-19 attribuì a Fsba un ruolo estremamente importante. Infatti, al pari dell'Inps, **il Fondo ricevette delle risorse economiche di matrice comunitaria che consentirono il trattamento di circa 700 mila lavoratori e lavoratrici dell'artigianato** in un periodo di 18 mesi, consentendo l'erogazione di risorse per circa **3,4 miliardi di euro.** Una cifra che fino a qualche mese prima nessuno avrebbe mai pensato di riuscire a gestire. Invece fu un successo.

Questo meccanismo recò una grande notorietà al Fondo che oggi, grazie alla lungimiranza delle organizzazioni datoriali e sindacali costituenti, **ha rivisto i suoi meccanismi di funzionamento** e può contare su due prestazioni:

- **l'Ais (Assegno di integrazione salariale)** che ha una durata di 26 settimane nel biennio mobile;
- **l'Acigs (la cassa integrazione straordinaria)** che ha una durata di 24 mesi per la riorganizzazione aziendale, 12 mesi per la crisi, 36 mesi per il contratto di solidarietà.

L'Acigs riguarda esclusivamente le imprese con più di 15 dipendenti "full time equivalent" come media nel semestre antecedente alla presentazione della domanda.

La **contribuzione al Fondo**, la più bassa nel rapporto con gli altri strumenti esistenti in Inps in relazione alla tipologia di prestazioni erogate, avviene in forza di legge. L'aliquota contributiva, stabilita dalle parti sociali, è per 3/4 a carico dei datori di lavoro e per 1/4 a carico dei lavoratori e delle lavoratrici. Essa è pari allo 0,6% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (Rip). Le imprese con più di 15 dipendenti hanno un costo aggiuntivo pari allo 0,4% della Rip in quanto potenziali beneficiarie dell'Acigs. **Nel 2023, le prestazioni erogate dal Fondo sono state pari a circa 78 milioni di euro**, in crescita rispetto al 2022. Il trend dei primi 5 mesi del **2024** conferma **l'incremento dell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale.**

2.4 Gli Organismi Paritetici

di Sara Taranto – Coordinatrice Opna per Cgil nazionale

Gli organismi paritetici svolgono una funzione fondamentale **nella promozione di una cultura della sicurezza** e nella creazione di ambienti lavorativi sani, facilitando la collaborazione tra datori e lavoratori per raggiungere un obiettivo comune: il benessere e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici in tutti i luoghi di lavoro aderenti al sistema della bilateralità dell'artigianato.

Sono costituiti dalle associazioni dei datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, e sono **regolamentati dal d.lgs. 81/08**.

Di cosa si occupano:

- Elaborano e raccolgono buone prassi ai fini della prevenzione;
- Sviluppano azioni inerenti alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Assistono le imprese in merito agli adempimenti in materia di salute e sicurezza.

Un aspetto fondamentale delle attività degli organismi paritetici riguarda la **formazione**, e cioè la progettazione di programmi di formazione specifici e l'elaborazione di buone prassi di prevenzione. Il loro compito principale è quello di garantire il più alto livello possibile di prevenzione contro le malattie e gli infortuni. **Il concetto di parità è fondamentale per il loro funzionamento.**

Nel nostro caso, quando parliamo di organismi paritetici nel settore dell'artigianato, parliamo di **Opna**, **Opra** o **Opta** (a seconda che siano nazionali, regionali o territoriali) e sono composti da Cgil, Cisl e Uil e dalla Cna, Confartigianato, Clai e Casartigiani.

Come è composto oggi l'Opna

L'Opna è composto da 86 strutture tra regionali e territoriali, **1 struttura nazionale; 220.171 aziende; 926.442 lavoratori e lavoratrici, 300 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst)** che svolgono la propria attività in tutto il territorio nazionale.

Quali sono i compiti e le funzioni degli O.P.

L'**Opna** (l'organismo nazionale) svolge funzioni di promozione, monitoraggio, coordinamento della Rete degli organismi paritetici.

Partecipa a bandi pubblici nazionali e internazionali.

Promuove e sviluppa la programmazione dell'attività.

Sviluppa azioni su salute e sicurezza sul lavoro

Elabora e raccoglie **buone prassi**.

L'**Opra** (l'organismo regionale)

Monitora l'applicazione della normativa su salute e sicurezza in ambito regionale; **sviluppa** attività di promozione, orientamento e coordinamento della rete territoriale (Opta); inoltre, programma l'attività formativa e supporta l'attività dei Rlst.

Gli Opta

Sono la prima istanza di riferimento in merito alle controversie su rappresentanza, informazione e formazione, come previsto dalle norme del Testo Unico sulla sicurezza all'articolo 51 comma 2. Sono sede di informazione e di consultazione attraverso i Rlst da parte dei datori di lavoro. Sviluppano l'attività formativa per i lavoratori e le lavoratrici e per i loro rappresentanti in collaborazione con gli organismi paritetici presenti sul territorio. Organizzano **le visite**, presso le aziende, condotte dai Rlst che hanno l'obiettivo di valutare le condizioni ambientali, individuare potenziali rischi e fornire raccomandazioni per migliorare la sicurezza ai datori di lavoro. Questa è sicuramente una delle attività principali nella prevenzione degli infortuni sul lavoro e nella promozione di ambienti sani e sicuri. Risolvono le difficoltà che possono insorgere sulle visite programmate per l'accesso in azienda da parte dei Rlst.

La figura fondamentale per gli organismi paritetici è quella del Rlst.

I Rlst sono infatti il braccio operativo degli organismi paritetici e sono un punto di riferimento dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sono eletti o designati per rappresentare i lavoratori e le lavoratrici per quanto attiene alla salute e sicurezza.

Il Rlst ha fundamentalmente 4 diritti

- Diritto all'informazione
- Diritto alla formazione
- Diritto alla partecipazione
- Diritto al controllo

Il Rlst ha anche il diritto di partecipare alla valutazione e gestione dei rischi. **L'articolo 50 del Testo Unico sulla sicurezza ne disciplina i compiti.** L'operato del Rlst è strettamente collegato al funzionamento dell'organismo paritetico, soprattutto a livello locale. Questo determina una eterogeneità nelle modalità e nell'efficacia del proprio incarico. **Tra le sue attività rientrano la "vigilanza" nelle aziende sul rispetto delle norme**, e il **"supporto ai datori di lavoro"** nel trovare soluzioni idonee a tutelare la salute e la sicurezza. In conclusione, è necessario che l'approccio ai temi della salute e sicurezza sul lavoro sia **inclusivo, preventivo e partecipativo**, attraverso la contrattazione nazionale, territoriale e aziendale. Ma per rendere la nostra azione più efficace è necessario un patto per la salute e sicurezza attraverso un rinnovato atto di responsabilità collettiva a partire dalle istituzioni.

3.

Rappresentanza, contrattazione e proselitismo

- 3.1** La contrattazione nell'artigianato
- 3.2** Tutela, rappresentanza e proselitismo nell'artigianato
- 3.3** Il delegato di bacino

a cura di **Nicola Marongiu** – Cgil

3.1 La contrattazione nell'artigianato

di **Nicola Marongiu** – *Coordinatore contrattazione e politiche del lavoro della Cgil nazionale*

Occorre una **premessa**, questo paragrafo si limita alla descrizione del sistema contrattuale nei settori dell'artigianato e non alla valutazione dell'azione contrattuale, sia quella nazionale che regionale, che in termini generali presenta anche problematiche comuni ad altri settori, ad esempio riguardo ai tempi di rinnovo dei contratti collettivi. Per poter, in modo sintetico, approfondire il tema della contrattazione nell'artigianato occorre partire dal più **recente protocollo sottoscritto tra le associazioni datoriali degli artigiani e Cgil, Cisl e Uil nel novembre del 2020 e dall'accordo interconfederale sulle linee guida e per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali del novembre 2016**.

Il **Protocollo del 2020** costituisce un aggiornamento dei precedenti protocolli e poggia sull'insieme degli accordi con i quali si è dato corso alla costruzione del sistema dell'artigianato. Per quanto attiene alla contrattazione e al modello contrattuale, i suoi **elementi di peculiarità** possono essere così sintetizzati:

I **Ccnl del settore dell'artigianato** si distinguono per il fatto che si compongono di **due specifiche parti**.

La **parte comune di Area per tutti i Ccnl** che comprende le materie che sono di competenza interconfederale (eccetto, per alcune materie, il settore dell'edilizia) come previsto **dall'accordo interconfederale del 23 novembre 2016 al quale spetta il compito di coordinare le politiche contrattuali, i compiti e la struttura della bilateralità**, e i relativi strumenti operativi di carattere nazionale.

Nell'accordo interconfederale del 23 novembre 2020 si dettagliano più nello specifico

le materie: sistema contrattuale, osservatorio interconfederale, bilateralità nazionale, rappresentanza sindacale, coordinamento salute e sicurezza nazionale, formazione continua, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, Fsba, accordi interconfederali su apprendistato di I° e III° livello. Si evidenzia che gli accordi interconfederali, se non diversamente indicato, hanno una durata illimitata.

La parte specifica dei Ccnl si compone delle materie sempre indicate nell'accordo interconfederale del 23 novembre 2016, e principalmente: diritti sindacali, inquadramento; attuazione degli accordi interconfederali nazionali in materia di bilateralità; salario contrattuale nazionale e altre materie rinviate alla contrattazione collettiva e/o dal livello confederale.

Questa articolazione è propria dell'artigianato ed è tale elemento che rende evidente

la nozione di sistema, considerato che quanto previsto nella parte comune si applica per tutti i settori (eccetto, per alcune materie, l'edilizia) in termini trasversali e in considerazione del fatto che attraverso la contrattazione interconfederale sono stati normati **i diversi strumenti**

d'intervento, che sono i seguenti: il sostegno al reddito (**Fsba**), la sanità integrativa (**Sanarti**), la formazione continua (**Fondartigianato**), la bilateralità (**Ebna**), la pariteticità per la salute e sicurezza (**Opna**).

Ad oggi non fa parte del sistema la previdenza complementare dopo la chiusura di **Artifond** e il trasferimento delle posizioni a **Fon.Te.** (il Fondo del settore terziario).

Altra peculiarità del sistema contrattuale dell'artigianato è **l'articolazione tra la contrattazione nazionale e la contrattazione regionale**.

Il sistema contrattuale è articolato su due livelli, il nazionale e il regionale.

Anche per il **livello regionale**, il secondo livello, si prevede una parte comune per la contrattazione interconfederale regionale e una parte specifica di competenza delle categorie nazionali.

Occorre evidenziare il **parziale grado di diffusione della contrattazione regionale**

(i Ccrl) considerato che riguarda meno della metà delle Regioni e non per tutti i settori coperti dalla contrattazione collettiva nazionale con problematicità legate ai tempi di rinnovo degli accordi.

La scelta di un secondo livello su base regionale è da riferirsi principalmente al grado di diffusione e dalla dimensione delle imprese dei settori dell'artigianato.

La contrattazione di secondo livello in ambito regionale ha anche il compito di individuare i parametri ai quali legare specifici elementi di produttività anche in applicazione della normativa di legge sulla detassazione e sulla decontribuzione, possibilità peraltro poco utilizzata.

Occorre evidenziare che **non è esclusa la contrattazione aziendale:** è rimandata alle sedi regionali la possibilità di determinare eventuali diverse articolazioni e modalità di svolgimento della contrattazione (territoriale e anche aziendale) con il limite legato comunque al principio di un solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale.

3.2 Tutela, rappresentanza e proselitismo nell'artigianato

di **Nicola Marongiu** – *Coordinatore contrattazione e politiche del lavoro della Cgil nazionale*

Come per il tema della contrattazione nel settore dell'artigianato, occorre evidenziare **alcuni elementi peculiari sul tema della rappresentanza**. La **stratificazione degli accordi interconfederali** che sono nel tempo intervenuti ha disegnato per la rappresentanza un profilo che ha un carattere peculiare, proprio del settore dell'artigianato. **La rappresentanza sindacale agisce nella dimensione territoriale**, il bacino, e non all'interno delle aziende.

Con l'**accordo interconfederale del 21 dicembre 1983** fu normata la figura del **delegato d'impresa** che veniva **eletto nelle imprese artigiane con almeno 8 dipendenti**.

L'agibilità del delegato d'impresa era assicurata da un accantonamento sul monte stipendi fissato nel corrispettivo di due ore lavorative. Tale accantonamento poteva essere utilizzato per decisioni delle confederazioni per una migliore tutela degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti dall'impresa stessa, oppure per fini mutualistici attraverso gli Enti bilaterali. Si affaccia sul punto legato alla rappresentanza il riferimento alla **mutualità**, che **caratterizza tutto il sistema**.

Nel successivo **accordo interconfederale del 21 luglio 1988** si istituisce, appunto, la figura del **delegato su indicazione dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino** con l'attribuzione di specifiche funzioni.

Per tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei Ccnl dei settori artigiani viene previsto un accantonamento per la costituzione di un fondo per le attività legate alla rappresentanza. Con lo stesso accordo interconfederale si prevede che non si procederà alla elezione di nuovi delegati e delegate nelle aziende.

Gli stessi accordi interconfederali hanno previsto che **le assemblee** si svolgano di norma fuori dai locali aziendali, ma possono svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori e lavoratrici.

Analogo sistema è in uso per la **rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza**, che agisce anch'essa **nella dimensione territoriale**. Affrontare quindi il tema della tutela e della rappresentanza nel settore dell'artigianato non può che partire da come il sistema si è articolato. Esercitare **la rappresentanza sindacale nella dimensione territoriale oltre il perimetro dei luoghi**

di lavoro presenta notevoli **aspetti di problematicità** e necessita quindi anche di specifiche azioni di carattere progettuale. La funzione del delegato sindacale, in azienda, si realizza nel contatto costante e quotidiano che permette l'evidenziazione dei problemi e l'intervento diretto o attraverso le strutture sindacali per la loro risoluzione.

Il fatto che la **rappresentanza sia esterna alla dimensione delle aziende** e dei luoghi di lavoro **necessita di una specifica azione d'informazione e di promozione tra le lavoratrici e i lavoratori**.

Chi lavora nei settori dell'artigianato, anche attraverso **specifici moduli formativi** previsti in altri settori, deve avere una adeguata informazione su come è articolato il sistema della rappresentanza sindacale e su quali sono i riferimenti per gli aspetti legati alla gestione del rapporto di lavoro e per le tematiche della salute e sicurezza.

Formazione e informazione sono utili anche per la promozione delle **prestazioni della bilateralità**, sulle quali si registrano dati di utilizzo non omogenei tra le diverse realtà territoriali e per le quali occorre definire degli specifici piani d'intervento.

Nel sistema dell'artigianato **una parte delle tutele è affidata alla mutualità e agli strumenti definiti attraverso la contrattazione interconfederale**, in considerazione della specificità delle aziende a partire dalla loro classe dimensionale.

Per poter appieno esercitare la tutela anche sindacale occorre che s'investa sulla **conoscenza del sistema** e sulla **promozione degli strumenti**.

Anche attraverso **specifiche assemblee** da tenersi nelle aziende, con carattere di periodicità, nelle quali affrontare le diverse tematiche presenti.

Con l'obiettivo del **proselitismo** e per incrementare il livello di adesioni alle organizzazioni sindacali.

Questo anche per provare a **dare attuazione all'accordo interconfederale del 23 novembre 2016** sulla rappresentanza, che prevede un'articolazione tra criteri, anche estensivi rispetto a quelli utilizzati per altri settori, ma che non può prescindere dai due principali riguardanti il dato associativo e quello elettorale.

Il baricentro del sistema dell'artigianato in relazione al tema delle tutele e della rappresentanza deve essere incentrato sul lavoro, sulle lavoratrici e sui lavoratori.

È **un passo da compiere**, dalla costruzione del sistema alla sua conoscenza, alla sua diffusione e al suo pieno utilizzo.

3.3 Il delegato di bacino

di **Nicola Marongiu** – *Coordinatore contrattazione e politiche del lavoro della Cgil nazionale*

Come già evidenziato nella parte sulla rappresentanza, **il delegato di bacino fu istituito con l'accordo interconfederale del 21 luglio 1988.**

Dopo oltre trentacinque anni occorrerebbe ragionare sulla funzione della rappresentanza sindacale nell'artigianato in considerazione non solo dei **mutati contesti socioeconomici e lavorativi** ma anche per le **nuove funzioni** che derivano dall'implementazione degli strumenti interni al sistema.

Del resto, nello stesso accordo interconfederale sussistevano degli elementi di valutazione articolata sulla modalità di esercizio della funzione di rappresentanza sindacale.

Il punto sul quale concentrare la riflessione e che va analizzato nelle riflessioni dell'organizzazione è **come consolidare**

il rapporto tra l'attività del delegato di bacino e le realtà lavorative del settore artigiano.

Nel 1988 la Cgil, nella dichiarazione a verbale per la parte di accordo sulla rappresentanza sindacale, **dava evidenza alla necessità di un compiuto percorso democratico per la designazione** da parte dell'organizzazione **dei delegati di bacino.**

Attraverso il **voto delle lavoratrici e dei lavoratori** delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

Tale elemento vive non solamente in relazione alle regole democratiche fondamentali della Cgil ma anche in funzione della **relazione che deve stabilirsi tra chi esercita la rappresentanza e le lavoratrici e i lavoratori.**

Il delegato di bacino rappresenta infatti le lavoratrici e i lavoratori di una determinata area geografica e, secondo quanto previsto dall'accordo, **ha competenza su tutti gli aspetti inerenti le tematiche sindacali.**

Nel luogo di lavoro la funzione di rappresentanza è oggettivamente favorita dalla condivisione: del tempo di lavoro, degli spazi di lavoro, dei luoghi adibiti ad uso comune (mensa, spogliatoi), dalla stessa attività lavorativa e quindi dalla conoscenza dei problemi.

La funzione di rappresentanza sindacale, oltre il luogo di lavoro, necessita per poter essere agita e soprattutto per essere attivata dalle lavoratrici e dai lavoratori **di relazioni** che devono strutturarsi a partire dal meccanismo democratico, **l'elezione.**

Elezione che chiaramente deve essere preceduta da **momenti di scambio e d'informazione** per strutturarsi correntemente e continuativamente durante l'esercizio del mandato di rappresentanza.

Al determinarsi di queste condizioni si potranno attivare gli elementi di relazione che sono necessari per la gestione delle dinamiche sindacali anche nel rapporto con le aziende. Nell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 sussistevano **punti di vista differenti tra le organizzazioni sindacali** che portarono a dichiarazioni a verbale distinte.

È evidente che nell'ottica di dare attuazione all'accordo interconfederale sulla rappresentanza **occorrerebbe un profilo di convergenza**, considerato che uno dei cardini del sistema di misurazione della rappresentatività è il dato elettorale.

Seppure, nello specifico contesto, attraverso meccanismi che vanno oltre la dimensione aziendale e guardano al complesso delle aziende presenti in un determinato territorio.

Occorre quindi **investire in un elemento di promozione della funzione del delegato di bacino** a partire dalla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende dei settori dell'artigianato.

Con alcuni obiettivi, anche di mandato, d'intesa con le categorie, considerata **la dimensione intercategoriale del delegato di bacino.**

Vediamoli qui di seguito:

- la **convocazione delle assemblee in orario di lavoro**, anche in una dimensione settoriale/territoriale omogenea;
- la **promozione degli istituti della bilateralità** e delle prestazioni rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori;
- la **consultazione** e il voto sulle **piattaforme** e sugli **accordi** contrattuali, nazionali e regionali;
- il **raccordo** con la funzione della **rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza** (Rlst);
- il **raccordo** con le lavoratrici e i lavoratori interessati da accordi riguardanti gli istituti del **sostegno al reddito** e della **formazione continua.**

Quindi, il pieno esercizio della funzione della rappresentanza sindacale in un contesto che necessariamente deve prevedere **un programma d'azione su una dimensione non aziendale ma territoriale.**

