



Il contratto regionale per l'artigianato in Umbria del 4 giugno 2018

di Giuliano Ceneri e Pierluigi Rausei

Tag: #contrattazionecollettiva #Umbria #artigianato #relazioniindustriali #tutele #flessibilità

Lo scorso 4 giugno 2018 le parti sociali che rappresentano il sistema dell'artigianato nella regione Umbria, e precisamente: CNA Umbria, Confartigianato Imprese Umbria, Casartigiani e Clai, unitamente alle organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative dei lavoratori, vale a dire: CGIL, CISL e UIL, **hanno sottoscritto il primo Accordo Contrattuale Regionale Interconfederale di secondo livello per l'Artigianato dell'Umbria.**

Su un piano valoriale di natura politico-sindacale e di gestione delle relazioni di lavoro, l'Accordo si pone su una linea avanzata d'intervento, nell'ottica di una capacità riformatrice del sistema imprenditoriale artigiano che sa muovere dalla forza delle proprie sinergie e dei fattori di sintesi del sistema della bilateralità, per rilanciare verso tematiche innovative sia di carattere strutturale, sia di tipo regolamentare, mediando con assoluta prudenza, ma non meno lungimiranza, fra le esigenze di flessibilità e di maggiore armonia normativa delle aziende e quelle di tutela dei livelli occupazionali e della qualità dei rapporti di lavoro rappresentate dai lavoratori.

In questa prospettiva va letto, dunque, l'intero Accordo regionale, fin dalle premesse.

Le parti sociali, infatti, si pongono l'obiettivo molteplice di: aumentare la competitività delle imprese associate operanti in Umbria, incrementare l'occupazione e il numero dei lavoratori impiegati nelle imprese associate che applicano i CCNL sottoscritti dalle parte firmatarie, migliorare le condizioni di vita e quelle economiche dei lavoratori, sostenere la conciliazione dei tempi "vita-lavoro" delle lavoratrici e dei lavoratori, rafforzare l'esperienza consolidata della bilateralità nell'artigianato.

A tali finalità plurime sono volti gli interventi di normazione collettiva sugli strumenti appositamente individuati, e in specie: il ruolo della Contrattazione Collettiva di Lavoro Regionale, il valore complessivo del sistema bilaterale di settore (EBRAU), anche con riferimento al salario di bilateralità, e *last but not least* le deroghe sull'utilizzo di alcuni istituti contrattuali individuali di particolare rilievo per le aziende artigiane.

L'Accordo interviene, fra gli altri, anche sul lavoro a tempo determinato con una normativa che si caratterizza per essere valida ed efficace anche dopo le innovazioni introdotte dal

cosiddetto “Decreto Dignità” esaminato dal Consiglio dei Ministri il 2 luglio 2018.

Campo di applicazione, validità e ruolo della contrattazione collettiva regionale e aziendale (artt. 1, 2, 10 e 11)

L’Accordo si apre con la illustrazione chiara del proprio campo di applicazione, evidenziando come lo stesso volga a regolare le normative demandate dal CCNL e dagli Accordi Interconfederali al secondo livello e tutte le materie non di esclusiva competenza del CCNL, trovando l’Accordo applicazione nelle imprese artigiane e nelle piccole e medie imprese dell’Umbria, associate, che applicano i CCNL sottoscritti dalle parti firmatarie.

L’art. 1 precisa, inoltre, che l’Accordo contrattuale regionale Interconfederale regolamenta, anche in sede di prossimità, ai sensi e per gli effetti dell’art. 8 del d.l. n. 138/2011, convertito dalla legge n. 148/2011, la disciplina nazionale dei contratti a termine, dell’apprendistato e della somministrazione di lavoro, ma si occupa in modo rilevante, e non in contrapposizione, della opzione *welfare*, della formazione professionale dei lavoratori – compresa quella di cui al progetto “Impresa 4.0” e alle agevolazioni previste dalla legge n. 205/2017 – e del sistema bilaterale, incluso il ruolo del salario di bilateralità.

Spetta poi all’art. 2 declinare in modo puntuale il ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva regionale, anche per come esercitato in concreto nell’Accordo.

In particolare, le parti si sono formalmente impegnate nei confronti delle rispettive Categorie ad attivare entro il prossimo 31 ottobre 2018 singoli Tavoli di contrattazione per definire una contrattazione collettiva regionale rispettivamente per le Aree: Benessere, Pulizie, Alimentazione-Panificazione, Chimica–Vetro–Ceramica-Gomma-Plastica, Moda–Tessile, Meccanica, Comunicazione, Legno–Lapidei e Trasporto Merci, riconoscendo una evidente priorità a quei comparti che si sono già attivati per il rinnovo del rispettivo CCNL.

Al contratto collettivo regionale di categoria è riconosciuta titolarità normativa sui temi dell’organizzazione del lavoro e della partecipazione dei lavoratori, nonché sulle politiche salariali di categoria, sulle materie non riservate in via esclusiva ai CCNL, sulla flessibilità degli orari di lavoro, sulla formazione di settore, sui temi della tutela dell’ambiente, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e, da ultimo, circa l’erogazione di premi di risultato.

Inoltre al contratto collettivo regionale di categoria è riconosciuta la facoltà di modificare anche integralmente, sia in forma espansiva che restrittiva, tutti gli istituti giuridici regolamentati con l’Accordo Contrattuale Regionale Interconfederale di secondo livello qui annotato.

In ogni caso, le parti firmatarie si sono altresì impegnate a verificare il lavoro svolto dalle Categorie entro il prossimo 31 dicembre.

L’ultimo comma dell’art. 2 dell’Accordo riconosce piena valenza anche alla contrattazione collettiva aziendale di secondo livello, la quale verrà promossa e attivata, “di comune accordo”, dalle parti firmatarie per affrontare e risolvere particolari esigenze aziendali.

Nell'art. 10 dell'Accordo, invece, si declina la validità dello stesso, il quale assume validità triennale, con scadenza al 1° giugno 2021, ma si prevede un tacito rinnovo alla scadenza, salvo che le parti firmatarie non ne diano formale disdetta.

L'art. 11 che chiude il testo dell'Accordo del 4 giugno 2018, si occupa della diffusione dell'informazione rispetto ai contenuti del contratto collettivo regionale interconfederale, sancendo che allo scopo di garantire la piena e corretta applicazione delle disposizioni in esso contenuto, tutte le parti si impegnano nell'avviare iniziative idonee a fornire adeguata informazione e diffusione dell'Accordo medesimo.

Contratto a tempo determinato (artt. 3 e 6)

Dopo aver ribadito che la forma prevalente dei rapporti di lavoro è data dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (in linea con le previsioni contenute nell'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015), l'art. 3 dell'Accordo sancisce che, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, in caso di successione di contratti a termine, l'intervallo previsto venga ridotto, rispettivamente:

- a tre giorni, quando il contratto a tempo determinato ha durata inferiore a sei mesi,
- a cinque giorni, quando il contratto originario ha durata superiore a sei mesi.

Con questa prima deroga alla normativa nazionale si riconosce la specificità delle esigenze del settore artigiano e delle caratteristiche proprie dell'artigianato in Umbria consentendo a imprese e lavoratori di non disperdere il patrimonio prezioso di formazione e addestramento rispetto alle funzionalità proprie artigiane in termini di produzione e di manufatti.

Inoltre, quando l'impresa artigiana opera un'assunzione a tempo determinato per sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore, l'art. 3 dell'Accordo consente un periodo di affiancamento, fino a 150 giorni di calendario, tra sostituto e sostituito, sia all'inizio del rapporto di lavoro a termine sia a conclusione dello stesso, facendo comunque salve eventuali condizioni di miglior favore previste dal CCNL di riferimento.

Anche questo secondo intervento derogatorio consente di privilegiare il mantenimento delle caratteristiche cognitive e operative delle maestranze nelle imprese artigiane, valorizzando il "passaggio del testimone" fra una lavoratrice o un lavoratore che deve assentarsi con tutela di legge e di CCNL e la lavoratrice o il lavoratore che viene chiamato a sostituirlo.

Infine, pur mantenendo ferme le modalità di calcolo dei limiti dei contratti a termine instaurabili così come previsti da ciascun CCNL, l'art. 3 dell'Accordo stabilisce che il numero dei rapporti a tempo determinato che possono essere instaurati dal datore di lavoro facendo comunque salve le modalità di determinazione del limite da parte dei CCNL) aumenta di:

- una unità, nelle imprese fino a 5 addetti,
- due unità, nelle imprese con oltre 5 addetti.

Analogamente ai precedenti interventi anche l'incremento numerico dei lavoratori a termine che possono essere assunti dalle aziende umbre consente una maggiore flessibilità organizzativa e gestionale. D'altra parte, a tutela della qualità dell'occupazione e a garanzia di un rispetto generale del quadro regolatorio e di tutele dei lavoratori del settore, l'art. 6 dell'Accordo prevede che la deroga al numero dei contratti a termine trovi applicazione

qualora nella medesima azienda la somma dei contratti a termine instaurati e dei contratti di somministrazione di lavoro in essere non superi l'80% dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, assumendo come riferimento temporale il momento della nuova assunzione. Ovviamente i limiti posti da tale clausola di contingentamento non trovano applicazione se l'azienda non fa ricorso alle deroghe previste dall'Accordo.

Apprendistato (art. 4)

Alle aziende che rientrano nel campo di applicazione dell'Accordo, l'art. 4 riconosce la possibilità di aumentare il numero dei contratti di apprendistato instaurabili di due unità, pur facendo evidentemente salvi gli specifici limiti sanciti dall'art. 4 della legge n. 443/1985 per l'artigianato.

Inoltre l'art. 4 dell'Accordo recepisce il contenuto dell'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione tecnica e l'apprendistato di alta formazione e ricerca del 1° febbraio 2018, con particolare riferimento agli aspetti di formazione in esso previsti.

Anche questo intervento derogatorio ed applicativo sull'apprendistato dimostra l'attenzione delle parti firmatarie per le esigenze delle aziende artigiane rispetto al normale utilizzo di un contratto, quale appunto l'apprendistato, che nel settore artigiano ha avuto storicamente una forza peculiare e che potrebbe anche nel presente e in avvenire caratterizzare gli sviluppi occupazionali positivi.

Somministrazione di lavoro (artt. 5 e 6)

L'art. 5 dell'Accordo interviene sul delicato tema delle esternalizzazioni, occupandosi specificamente della somministrazione di lavoro. In particolare la norma prevede che il limite quantitativo, espresso in termini percentuali, dei contratti di somministrazione di lavoro attivabili nell'azienda che rientra nel campo di applicazione dell'Accordo medesimo, viene incrementato dell'8% rispetto a quanto previsto nel rispettivo CCNL, con arrotondamento del decimale all'unità superiore nel caso in cui esso risulti uguale o superiore a 0,5.

Anche con riferimento a questa deroga quantitativa, l'art. 6 dell'Accordo stabilisce che essa trovi applicazione soltanto quando nella stessa azienda la somma contratti di somministrazione di lavoro in essere e dei contratti a tempo determinato instaurati non supera l'80% dei lavoratori occupati con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, prendendo a riferimento il momento della attivazione della somministrazione di lavoro. Come già per il contratto a termine, anche nei riguardi della somministrazione, i limiti posti da tale clausola di contingentamento non trovano applicazione qualora l'azienda non faccia ricorso alla deroga prevista dall'Accordo.

Formazione, industria 4.0, credito d'impresa e opzione *welfare* (artt. 7 e 8)

L'Accordo del 4 giugno 2018 non omette di dettare una propria disciplina, sia pure di sintesi, anche sui temi di stretta e rilevante attualità.

In particolare, nell'art. 7 le parti firmatarie sottolineano il ruolo "fondamentale" riconosciuto alla necessità di porre in essere azioni e interventi capaci di adottare e di promuovere tutte le misure idonee a consentire una obiettiva e generale facilitazione per una ampia, e auspicabilmente completa, digitalizzazione delle imprese artigiane dell'Umbria.

Su tale rilievo si dispone, in maniera risolutiva, che possano godere del credito d'imposta per la formazione, stabilito dall'art. 1, commi 45-56, della legge n. 205/2017 (nonché eventualmente da norme successive), tutte le attività formative realizzate dalle imprese artigiane che rientrano nel campo di applicazione dell'Accordo, dirette alle lavoratrici e ai lavoratori, riconducibili alle seguenti materie: informatica, digitalizzazione dei canali di vendita, digitalizzazione dei processi produttivi, temi collegati ad investimenti riconducibili ad "*Impresa 4.0*".

D'altronde, il successivo art. 8 dell'Accordo (in linea con quanto previsto dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018) dispone che dall'entrata in vigore dello stesso, sulla scorta di un nuovo piano di *welfare* aziendale, i lavoratori possono esercitare la cosiddetta "opzione *welfare*", e cioè scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere e servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale, secondo quanto stabilito dall'art. 51 del TUIR, che dovranno intendersi sostitutivi, in tutto o in parte, dell'erogazione delle somme corrisposte a titolo di premio di risultato.

In particolare, l'Accordo prevede che dal 1° gennaio 2018, non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute con le finalità riconosciute dalla norma.

Prestazioni di bilateralità (art. 9)

Da ultimo, l'art. 9 dell'Accordo è dedicato al sistema bilaterale e alle prestazioni di bilateralità.

La disposizione prevede un contributo annuo aggiuntivo, dal 1° giugno 2018, a carico delle imprese associate all'EBRAU di euro 4,00 mensili per ogni lavoratore assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche in apprendistato o in regime di tempo parziale), con contratto di lavoro a termine (full time o part time) o con contratto di lavoro intermittente (a tempo determinato o indeterminato).

Si prevede poi che le somme derivanti annualmente da tale contributo aggiuntivo dovranno essere impiegate per il potenziamento delle prestazioni dell'Ente bilaterale a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, anche apprendisti, e dei datori di lavoro.

La norma individua le specifiche finalità alle quali dovranno mirare le prestazioni, nei riguardi della generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione dell'Accordo, finanziati attraverso il contributo aggiuntivo:

- rafforzare la formazione;
- incrementare la tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- incrementare le prestazioni sociali;
- dare operatività all'Osservatorio previsto dall'Accordo quadro del 3 maggio 2016.


Qualora l'azienda non intenda versare il contributo aggiuntivo all'EBRAU ovvero risulti omesso il versamento all'Ente bilaterale della somma stabilita, il datore di lavoro sarà tenuto a versare ai lavoratori, a titolo di retribuzione, una somma pari al doppio del contributo aggiuntivo di bilateralità, vale a dire 8,00 euro mensili, che andrà ad aggiungersi alla somma prevista dagli Accordi nazionali per la mancata adesione al sistema di bilateralità.

Il senso e la forza della buona contrattazione collettiva

L'**Accordo Contrattuale Regionale Interconfederale di secondo livello per l'Artigianato dell'Umbria del 4 giugno 2018**, qui illustrato, rappresenta, in conclusione, un fulgido esempio di quella buona contrattazione collettiva che può sollevare i destini dell'economia dei territori, capace di ascoltare le esigenze dei lavoratori e delle imprese e di farne una sintesi normativa, foriera di sviluppi rilevanti in termini di occupazione e di tutele, a garanzia di una dinamica delle relazioni industriali e di una contrattazione individuale di lavoro che sappiano rilanciare, anche in prospettiva di rinnovata *governance*, i temi centrali del diritto del lavoro e della gestione delle risorse umane, per una amministrazione del personale che sia frutto di dialogo e partecipazione, fondati sulla concretezza dei risultati e delle azioni, specie in un settore come quello artigiano dove una bilateralità robusta può fungere da volano anche rispetto ad una ripresa economica e finanziaria da tempo attesa.

Giuliano Ceneri

Responsabile Area Legislazione Lavoro CNA Umbria


 @CeneriG

Pierluigi Rausei

ADAPT Professional Fellow

Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro

Dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (*)

 @RauseiP

() Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*