

Il focus sul settore nella sesta edizione della ricerca promossa da **Adapt** e Intesa Sanpaolo

Artigianato, il welfare da fuori

Tutele e prestazioni ai lavoratori tramite gli enti bilaterali

Pagina a cura

DI ANTONIO LONGO

Il sistema del welfare nel comparto dell'artigianato presenta una forte "regionalizzazione" delle tutele e delle prestazioni, scenario in cui rivestono un ruolo fondamentale gli enti bilaterali territoriali. Ciò deriva dalla particolare conformazione delle imprese artigiane, per natura di piccole dimensioni, che danno vita ad un tessuto produttivo frammentario e diversificato in base al settore di appartenenza. È il tratto più marcato che emerge dal quadro delineato nel focus presente nella sesta edizione della ricerca «Welfare for people», dedicata al welfare occupazionale e aziendale e condotta da Fondazione **Adapt** in collaborazione con Intesa Sanpaolo. «Il nostro intento è quello di inquadrare il tema nell'ambito di quella che abbiamo da tempo definito la nuova grande trasformazione del lavoro», spiega **Michele Tiraboschi**, coordinatore scientifico di **Adapt**. «Una trasformazione rispetto alla quale il welfare, se utilizzato correttamente, può rappresentare uno dei principali ambiti entro cui delineare un nuovo ordine economico e sociale, sostenibile per la finanza pubblica e funzionale al giusto equilibrio tra istanze della produzione e istanze della giustizia sociale».

La diffusione del welfare privato. La dimensione aziendale, il settore di appartenenza dell'impresa e la zona geografica sono le tre principali variabili che incidono sullo sviluppo del fenomeno. Quanto al primo fattore, i monitoraggi testimoniano come la diffusione delle misure di welfare cresca all'aumentare della dimensione occupazionale dell'impresa, attestandosi al 15,1% nelle piccole imprese, al 24,8% in quelle medie e al 27,6% in quelle medio-grandi, per giungere sino al 36,6% nelle aziende di grandi dimensioni. Per quanto concerne il secondo fattore, i settori merceologici a maggiore incidenza di iniziative di welfare sono il manifatturiero, il chimico-farmaceutico, il commercio, nonché il settore dei servizi. Infine, per quanto riguarda la zona geografica, la concentrazione del fenomeno è maggiore nelle imprese del Nord.

Le peculiarità dell'artigianato. La legge-quadro

del settore n. 443/1985 definisce l'imprenditore artigiano come «colui che esercita personalmente, professio-

nalmente e in qualità di titolare l'impresa artigiana, [...] svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo» mentre impresa artigiana è quella che, nel rispetto dei limiti dimensionali stabiliti dalla legge, «abbia per scopo prevalente lo svolgimento di un'attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi». Per quanto riguarda i limiti dimensionali, la normativa distingue tra le imprese che non lavorano in serie per cui il limite massimo è di 18 dipendenti, elevato a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti, le imprese che lavorano in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata, per cui il limite massimo è di 9 dipendenti, elevato a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti; le imprese che svolgono la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura, per cui il limite massimo è di 32 dipendenti, elevato a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti, le imprese di trasporto, per cui il limite massimo è di 8 dipendenti, le imprese di costruzioni edili, per cui il limite massimo è di 10 dipendenti, elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

Tanti contratti collettivi ma in gran parte poco rappresentativi. Gli analisti evidenziano che la crescita e la diffusione di un sistema di relazioni industriali nell'artigianato sono state condizionate da fattori di ordine economico e sociale, come la frammentazione del tessuto produttivo, la volatilità delle imprese, la tradizionale scarsa sindacalizzazione dei lavoratori e la presenza di una pluralità di associazioni datoriali. Questi

fattori non hanno, però, impedito lo sviluppo di un peculiare e robusto sistema di relazioni industriali. In particolare, riveste un ruolo significativo l'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983 che costituisce la prima intesa sottoscritta congiuntamente da tutte le associazioni datoriali del comparto a livello nazionale, ossia Confartigianato, Cna, Clai e Casartigiani. Nel focus, inoltre, si rileva che dei 130 Ccnl depositati al Cnel che fanno riferimento all'artigianato gran parte, secondo i dati Uniemens 2022, risultano scarsamente rappresentativi, infatti ben 81 di questi contratti collettivi non arrivano ad essere applicati neanche a 100 lavoratori. Invece, solo 10 contrat-

ti collettivi del settore trovano applicazione con riferimento a più di duemila lavoratori. I contratti di categoria vigenti fanno riferimento alle aree meccanica (che dal 2011 comprende anche i settori orafa e odontotecnico), tessile-moda-chimica-ceramica, alimentazione e panificazione, edilizia, legno e lapidei, acconciatura ed estetica, comunicazione, pulizia, logistica- trasporto merci e spedizioni.

La «regionalizzazione» del welfare. In conformità con le previsioni costituzionali, che in materia di artigianato assegnano un ruolo centrale alle Regioni, il sistema di relazioni industriali si caratterizza per la rilevanza riconosciuta alla contrattazione decentrata regionale. Al livello nazionale interconfederale spetta, infatti, il compito di coordinare le politiche contrattuali e di definire il sistema della bilateralità, mentre al livello regionale interconfederale spetta il compito di applicare concretamente gli accordi interconfederali nazionali in ciascuna Regione e di affrontare le problematiche regionali di carattere intercategoriale. Il livello regionale interconfederale ha, inoltre, il compito di pro-

muovere la realizzazione della contrattazione collettiva di secondo livello per la propria Regione, mettendo in atto ogni iniziativa utile a realizzare la più ampia copertura contrattuale su tutto il territorio. Appare, quindi, evidente che si è realizzato un complesso mosaico in cui i diversi livelli della contrattazione interagiscono. «I piani di welfare aziendale sono volano di sviluppo economico, stimolo all'incremento della produttività, facilitatore del dialogo tra azienda e lavoratori e strumento di rafforzamento del rapporto con il territorio di riferimento», sottolinea Tiziana Lamberti, executive director wealth management & protection di Intesa

In un settore come quello artigiano, il bilateralismo rappresenta la strategia condivisa dalle parti sociali per la protezione dei lavoratori

Sanpaolo. Peraltro, gli esperti rilevano che se nella maggioranza dei settori economici e produttivi per lo sviluppo delle politiche di welfare aziendale nei diversi livelli di contrattazione è

parso decisivo il supporto della normativa di incentivazione economica sulla materia, implementata mediante la legge di stabilità del 2016 e la legge di bilancio del 2017, non si può affermare la stessa cosa per il comparto artigiano. Infatti, la legislazione fiscale ha avuto il merito di affiancare la diffusione delle misure di welfare occupazionale con un quadro normativo di riferimento volto a sostenere la relazione tra contrattazione e prestazioni assistenziali. Nello specifico, l'articolo 51 del Testo unico delle imposte sul reddito individua le prestazioni e i servizi oltre la retribuzione monetaria

che, erogati ai lavoratori in azienda dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, godono di un regime fiscale favorevole, sia nei termini dell'esclusione parziale o totale del loro valore dalla formazione del reddito da lavoro dipendente, sia per quanto riguarda la deducibilità dal reddito di impresa. Meccanismi simili, invece, non hanno trovato spazio nei contratti collettivi del comparto artigiano.

Gli enti bilaterali e la «frattura» territoriale.

In tale contesto, assumono importanza, nel complesso del sistema di relazioni industriali, gli enti bilaterali che garantiscono diverse fondamentali prestazioni previdenziali e assistenziali. In un settore come quello artigiano, il bilateralismo rappresenta la strategia condivisa dalle parti sociali per la stabilizzazione del mercato e la protezione dei lavoratori attraverso la gestione paritetica dell'intero mercato del lavoro. Le parti sociali, con l'obiettivo di potenziare il sistema del welfare contrattuale per i lavoratori del comparto, hanno previsto, infatti, la contrattualizzazione, cioè il riconoscimento in sede contrattuale, del diritto alle prestazioni erogate dalla bilateralità nazionale e regionale. Con la conseguenza, come evidenziato nel report, che tali prestazioni rappresentano un diritto di ogni singolo lavoratore e che i datori di lavoro sono chiamati a soddisfare attraverso l'adesione alla bilateralità e l'adempimento dei relativi obblighi contributivi oppure, per i datori non aderenti al sistema bilaterale, attraverso l'erogazione di prestazioni equivalenti accompagnata dal pagamento di un elemento aggiuntivo della retribuzione. In tale scenario si assiste, però, ad una vera e propria «frattura» territoriale poiché alle esperienze bilate-



rali del Centro-Nord, dove si registrano tassi di adesione molto elevati, si contrappongono quelle del Mezzogiorno in cui i tassi di adesione restano estremamente bassi. In particolare, in Veneto, Emilia-Romagna e Lombardia lo sviluppo della bilateralità ha condotto a soluzioni inedite e particolarmente innovative, capaci di fornire risposte ai bisogni sociali dei lavoratori e delle imprese artigiane.

© Riproduzione riservata ■

Il sistema bilaterale artigiano

Ente bilaterale nazionale	Assistenza sanitaria integrativa	Previdenza complementare	Sostegno al reddito	Formazione
Ebna (1992)	San.Arti. (2010)	Fon.Te. (2011)	Fsba (2013)	Fondartigianato (2001)

Fonte: elaborazione ADAPT