



@adapt_rel_ind, 28 novembre 2016

Nuove regole per la contrattazione e la rappresentanza nell'artigianato

di Davide Mosca

Tag: #relazioniindustriali #contrattazionecollettiva #rappresentanza #artigianato

Nella giornata del 23 novembre Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani e Clai, da un lato, e Cgil, Cisl e Uil, dall'altro, hanno siglato tre importanti accordi interconfederali su contrattazione collettiva e rappresentanza. Si tratta (1) dell'*Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali*, (2) dell'*Accordo sulla detassazione per i premi di risultato* e (3) dell'*Accordo sulla rappresentanza*.

Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale resta sostanzialmente articolato su due piani, e cioè interconfederale e categoriale, oltre che incentrato attorno al principio di pari coerenza e inscindibilità dei livelli contrattuali. La contrattazione interconfederale, in particolare, che di norma ha durata illimitata, può avere luogo a livello nazionale e regionale. La contrattazione interconfederale nazionale incide su una serie di discipline, di rilevanza generale, tra le quali la struttura contrattuale e retributiva; la contrattazione interconfederale regionale, invece, si occupa di applicare concretamente, a livello di regione, gli accordi interconfederali nazionali (vedi Tab. 1).

La contrattazione di categoria, d'altra parte, può essere nazionale, oppure, e in ciò sta un elemento di novità, di secondo livello. Mentre la contrattazione nazionale di categoria, di durata quadriennale e non più triennale, ha il compito principale di definire i trattamenti retributivi minimi del settore, oltre alle altre competenze, la contrattazione collettiva di categoria di secondo livello si espleta tendenzialmente a livello regionale e può modificare anche singoli istituti economici o normativi del Ccnl, oltre che individuare parametri a cui legare erogazioni di produttività. Sulla contrattazione di secondo livello, tuttavia, preme evidenziare che in sede regionale le parti possono prevedere altre e diverse articolazioni contrattuali, aprendo la strada alla contrattazione aziendale e provinciale. Infatti, dato il principio di ammissibilità di un solo e unico livello di contrattazione categoriale oltre al livello nazionale, questa novità comporta la possibilità per il datore di lavoro di sottoscrivere e applicare accordi integrativi aziendali, anziché regionali.

Tab. 1 – Gli assetti contrattuali nell’artigianato (*Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali*, 23 novembre 2016).

CONTRATTAZIONE INTERCONFEDERALE	CONTRATTAZIONE CATEGORIALE
<p style="text-align: center;">Nazionale</p> <p>Diritti sindacali; rappresentanza; struttura contrattuale e retributiva; compiti e struttura della bilateralità.</p>	<p style="text-align: center;">Nazionale (Ccnl)</p> <p>Minimi tabellari; diritti sindacali; inquadramento; attuazione degli accordi interconfederali nazionali in materia di bilateralità; altre materia riservate dalla legislazione o dal livello nazionale interconfederale; disciplina di forme e strumenti per la partecipazione e il coinvolgimento gestionale dei lavoratori.</p>
<p style="text-align: center;">Regionale</p> <p>Applicazione concreta alla regione degli accordi interconfederali nazionali; problematiche regionali di carattere regionale; promozione e realizzazione della contrattazione di II livello nella regione.</p>	<p style="text-align: center;">II livello (territoriale o aziendale)</p> <p>Erogazioni di produttività; promozione della partecipazione e del coinvolgimento gestionale dei lavoratori; il livello regionale può modificare singoli istituti economici o normativi del Ccnl.</p>

Altra importante novità consiste nel superamento dell’Ipca, per cui le parti hanno deciso di calibrare l’andamento salariale concentrandosi su valutazioni di contesto, quindi considerando l’intero quadro socioeconomico di settore. I Ccnl, inoltre, fisseranno dei momenti di verifica e monitoraggio mirati ad analizzare con oggettività l’andamento dei salari.

Razionalizzazione dei comparti

Viene introdotta una Commissione paritetica che, articolata per singole aree contrattuali, ha il compito di portare a termine entro il 31 dicembre 2017 una razionalizzazione dei comparti, e, di riflesso, del numero di Ccnl. **Le precedenti 9 aree contrattuali, infatti, verranno accorpate in 4 macro-aree:** manifatturiero, servizi, edilizia e autotrasporto.

Bilateralità

Le parti confermano la centralità della bilateralità nel settore, e si impegnano ad avviare un confronto per rafforzarne il sistema, con particolare riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, agli ammortizzatori sociali, alla formazione continua, all’assistenza sanitaria, al welfare integrativo e, soprattutto, alla previdenza complementare.

Detassazione del salario di produttività

Il regime fiscale di vantaggio derivante dalla legge di stabilità dell’anno 2016 e dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016, verosimilmente irrobustito dalla prossima legge di stabilità, ha spinto le parti a dare **attuazione alla normativa attraverso la stesura di uno schema di Accordo Quadro Territoriale**, applicabile alternativamente dalle imprese associate a Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani e Clai; dalle imprese che applicano i Ccnl sottoscritti dalle citate associazioni datoriali; o, ancora, dalle imprese che conferiscano espresso mandato alle citate associazioni datoriali.

L’intesa quadro permette alle imprese, anche prive di rappresentanza sindacale, che erogano quote salariali connesse ad uno o più indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, di assoggettare le stesse a detassazione. Per i datori di lavoro sarà sufficiente inviare

una comunicazione ai lavoratori circa l'istituzione del premio di risultato, specificando il periodo di riferimento, l'indicatore o gli indicatori adottati, la misurazione del miglioramento, la composizione del premio e la stima del valore annuo medio dello stesso, nonché l'eventuale possibilità per il dipendente di fruire delle somme in misure di welfare.

Rappresentanza

In tema di rappresentanza le parti hanno riconosciuto l'importanza del rispetto delle regole e della certezza nelle scelte, per giungere a stabilire pattiziamente dei criteri per la misurazione della rappresentatività. A tal fine le parti hanno deciso di assumere a riferimento: i dati associativi, e cioè le deleghe conferite dai lavoratori relative ai contributi sindacali; i dati elettorali, in termini di voti, riportati nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie; ulteriori indicatori concernenti il sistema della bilateralità nazionale e regionale, come definiti entro 6 mesi. Tra i temi più rilevanti emerge allora la funzione riservata alla bilateralità: il sistema della bilateralità, forte del suo valore e del suo ruolo di tutela per imprese e lavoratori, potrà infatti ispirare ulteriori criteri di misurazione.

Entro il mese di aprile, dunque, il Cnel, o altro ente, provvederà alla ponderazione dei dati e, successivamente, alla comunicazione dei risultati. I dati così ottenuti saranno utili per determinare il raggiungimento o meno della soglia del 5% e per la verifica della maggioranza assoluta in occasione dei rinnovi contrattuali, oltre che per la misurazione delle maggioranze relative alla presentazione delle piattaforme rivendicative.

Davide Mosca

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 @Dav_Mosca