

## IPOTESI DI ACCORDO

### QUADRO TERRITORIALE REGIONALE PER L'ARTIGIANATO E PMI FINE LA REGOLAMENTAZIONE DI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI

TRA

CNA UMBRIA

CONFARTIGIANATO IMPRESE

E

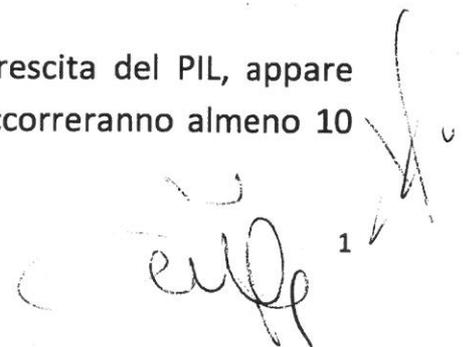
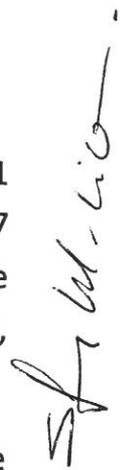
Cgil Umbria, Cisl Umbria, Uil Umbria.

#### PREMESSO CHE

Negli anni della crisi in Umbria si sono persi ben 9 punti di Pil (sceso sotto i 21 miliardi di euro) e il sistema imprenditoriale ha registrato la scomparsa di 1.787 imprese (-2,1%), soprattutto nei settori dei Trasporti, dell'Agricoltura, delle Costruzioni e della Manifattura, mentre il tasso di disoccupazione ha superato l'11%, con una perdita netta di posti di lavoro di circa 8.000 unità.

Nel 2015, con una crescita del Pil dello 0,8%, si è avuta in Umbria la prima inversione di tendenza dopo anni di perdite secche. Ad eccezione del settore delle Costruzioni, negli altri comparti si sono registrati dei segnali di ripresa occupazionale, favoriti anche dalla decontribuzione sulle assunzioni a tempo indeterminato contenute nella Legge di Stabilità 2015, mentre anche il ricorso alla Cassa integrazione ha registrato per la prima volta un calo.

Anche tenendo conto delle più ottimistiche previsioni di crescita del PIL, appare chiaro che senza interventi mirati a favore della crescita, occorreranno almeno 10 anni per tornare ai livelli di ricchezza pre-crisi.



Sempre negli anni della crisi la crescita di alcuni settori, in particolare il Commercio, i Servizi e la Ristorazione, è riuscita in parte a compensare le perdite subite da altri comparti. Anche nel manifatturiero, che ha perso quasi 500 imprese, vi sono stati settori che sono cresciuti, tra cui le imprese che fabbricano macchinari, l'industria alimentare e la fornitura di energia.

Un ruolo importante nella tenuta del sistema economico negli anni della crisi lo ha giocato l'export, che però ha visto cambiare profondamente il paniere dei beni, certificando in particolare la riduzione della Siderurgia. E' importante il livello di export in Umbria dei settori Tessile/Moda, della meccanica e dell'agroalimentare.

In Umbria il numero di addetti del settore privato risultanti al Censimento Istat del 2011 era pari a circa 242mila unità. Di questi ben l'81% viene garantito dal sistema delle Piccole e Medie imprese, tra cui il solo settore dell'Artigianato ne assorbe il 24,4%, pari a circa 60mila occupati.

Nel loro complesso tali dati dimostrano che, nonostante tutto, il sistema delle Piccole Imprese ha sostanzialmente tenuto, sia per numero di aziende che per numero di addetti, confermandosi come la spina dorsale dell'economia regionale.

Il rilancio del settore Manifatturiero, la crescita dimensionale e la creazione di lavoro produttivo appaiono di fondamentale importanza per produrre maggiore ricchezza e benessere anche costruendo reti di impresa e/o consorzi. L'altro settore di traino per la creazione di occupazione viene individuato nella filiera del Turismo, cultura e ambiente.

Tutto ciò premesso, le Parti Sociali concordano sulla necessità di avviare azioni condivise per favorire la crescita e lo sviluppo sia riguardo all'impiego delle risorse regionali (tra cui assumono rilevanza prioritaria i Fondi Strutturali 2014-2020), sia intervenendo sulla contrattazione territoriale e aziendale per favorire lo sviluppo e la creazione di occupazione stabile, adoperandosi anche per facilitare i processi di semplificazione. Nel corso dei prossimi anni, tema centrale per tutti sarà quello dell'innovazione.

Stellio  
fr.

Cella

Asu

## PERTANTO, CONSIDERATO CHE

La parti sociali:

- **ritengono** utile che la politica del Governo Regionale e Nazionale sui temi del lavoro tenga conto del sistema delle relazioni sindacali maturate nell'artigianato e nella bilateralità;
- **intendono** rilanciare e valorizzare i settori e la qualità dell'occupazione i cui presupposti sono contenuti negli accordi interconfederali regionali;
- **confermano** che la contrattazione regionale si attua sulla base delle reciproche convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, il miglioramento delle prospettive occupazionali, delle condizioni di lavoro e delle stesse dinamiche retributive dei lavoratori dipendenti;
- **ribadiscono** che il modello contrattuale dell'artigianato è articolato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale di pari coerenza e sono regolati dal principio di inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche l'eventuale Contratto Collettivo Regionale di Lavoro di riferimento; con ciò le parti si impegnano a contrastare l'applicazione di possibili contratti nazionali o regionali sottoscritti da associazioni comparativamente non rappresentative;
- **confermano** che l'esperienza umbra dell'artigianato in materia di bilateralità merita una positiva valutazione in tutte le diverse dimensioni e attività (sostegno al reddito, formazione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sanità integrativa e welfare contrattuale);
- **ritengono** che tale esperienza ha consentito di costituire un significativo sistema bilaterale finalizzato a gestire alcune fra le tematiche più importanti per lo sviluppo del comparto ed a garantire idonei sostegni alle imprese e ai loro dipendenti ed anche alla creazione di nuovi posti di lavoro;

St. U. L. C.

- **ritengono** necessario dotare l'Umbria di nuovi strumenti regionali di politica industriale per favorire la crescita ed il rafforzamento delle imprese e dell'occupazione tra cui anche la contrattazione di secondo livello;
- si impegnano a promuovere un confronto congiunto con la Regione per affrontare le problematiche del comparto dell'artigianato e della piccola impresa in previsione della destinazione dei fondi comunitari, del credito e delle politiche del lavoro;
- le parti auspicano che il percorso di confronto nazionale sul modello contrattuale trovi una sua realizzazione positiva, costituendo lo stesso punto di riferimento per le azioni regionali che le parti intendono percorrere in tale ambito definito nell'operatività dal presente documento.

### LE PARTI SOCIALI CONCORDANO

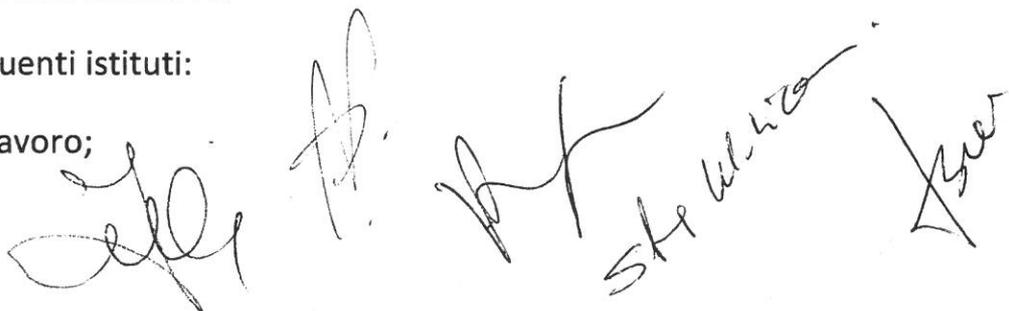
La volontà di sottoscrivere un Accordo Quadro regionale per la definizione dei principali elementi nel quale si sostanzierà la successiva contrattazione regionale di riferimento di ogni settore merceologico, operante su istituti contrattuali la cui regolamentazione è demandata dalla normativa e dai CCNL al secondo livello di contrattazione, contrattazione regionale operante quindi in tutte le materie non di esclusiva competenza del livello nazionale di contrattazione.

Le parti sociali ritengono la contrattazione collettiva un valore nelle relazioni sindacali, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale di pari cogenza, introdotto dai vigenti Accordi Interconfederali e dai CCNL.

L'accordo, costituente nel complesso le linee guida per le parti, impegnano le stesse e costituiscono uno strumento utile al fine di ottimizzare la regolamentazione dei vari istituti contrattuali nei singoli accordi regionali sui diversi settori merceologici. Le stesse linee guida, nonché gli istituti in esse richiamate sono da considerarsi esemplificative e non esaustive.

Si elencano i seguenti istituti:

- Orario di lavoro;



- Flessibilità nell'orario di lavoro;
- Altri regimi di orario – banca ore;
- Contratto a tempo determinato;
- Apprendistato e clausole di stabilizzazione.

Si prevede inoltre:

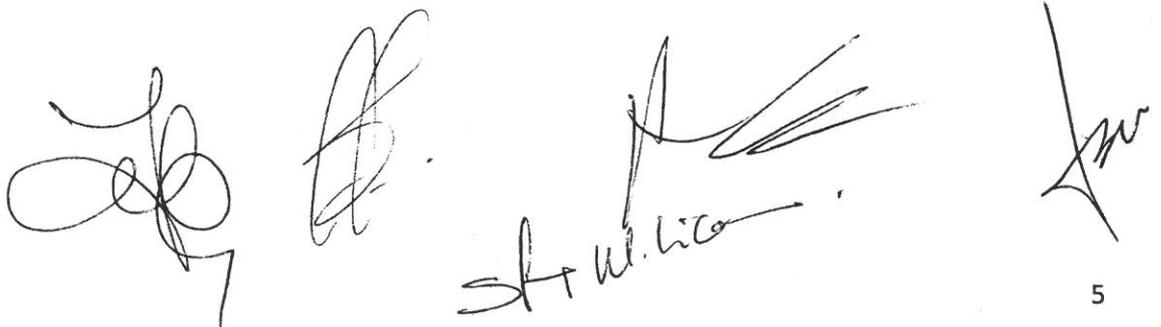
- Costituzione di un Osservatorio regionale sull'Artigianato;
- Valorizzazione della Bilateralità e potenziamento delle adesioni;
- Gestione FSBA e sostegno al reddito;
- Cambio generazionale fra i lavoratori
- Salute e sicurezza sul lavoro

Le parti si attiveranno nei confronti delle rispettive categorie per la realizzazione di quanto previsto dal presente accordo in un arco temporale di mesi 6 dalla sottoscrizione del presente accordo.

A tal fine si ipotizza in questa sede uno schema condiviso , esemplificativo che può essere preso a riferimento per la regolamentazione di tutte le materie non di esclusiva competenza dei CCNL, secondo le specifiche esigenze delle categorie. Lo schema ipotizzato è il seguente valevole per gli articoli dal punto a) al punto h):

Tali materie saranno regolate da specifici accordi regionali di settore con le Categorie interessate che potranno renderle applicative attraverso il livello di contrattazione territoriale e/o aziendale.

In ogni caso va evitata una asimmetria fra il livello di contrattazione delle materie relative alle flessibilità con il livello di contrattazione dei premi di risultato.



## **Art. a Competenza a livello regionale**

I CCRL possono regolamentare tutte le materie non di esclusiva competenza dei CCNL secondo le disposizioni normative vigenti.

## **Art. b Campo di applicazione**

- I CCRL si applicano ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e alle imprese aderenti alle parti firmatarie dei rispettivi CCNL, escluso il settore dell'edilizia.

## **Art. c Decorrenza e durata**

Il presente accordo avrà validità triennale, decorrerà dal 01/05/2016 e sarà oggetto verifiche semestrali circa la sua attuazione.

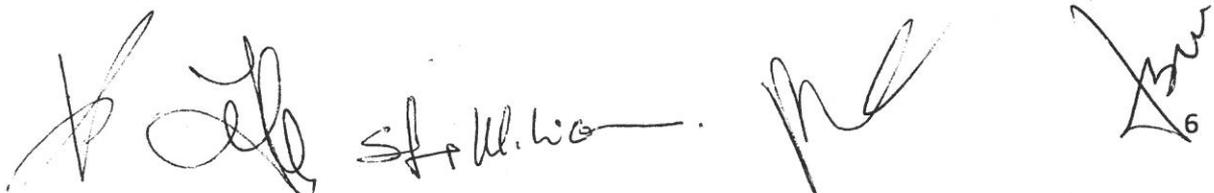
## **Art. d Orario di lavoro**

La Parti condividono l'esigenza di estendere e semplificare l'adozione di soluzioni organizzative per un efficiente posizionamento competitivo delle imprese attraverso l'individuazione di specifiche articolazioni dell'orario lavorativo, delle flessibilità del lavoro, nell'ottica di interventi nell'interesse dell'impresa e dei lavoratori.

Tali strumenti di gestione possono anche offrire margini per innovare i processi produttivi e aumentare la competitività delle aziende, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, migliorare le prospettive occupazionali e professionali.

Negli accordi le categorie dovranno riconoscere idonea l'adozione di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multi periodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario, alternando periodi con orario diverso, come media di un periodo non superiore a sei mesi.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the text "St. M. L. C." and a signature with the number "6" below it.

Tale periodo potrà essere esteso fino a 12 mesi così come previsto dalle vigenti disposizioni al verificarsi delle seguenti ragioni obbiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro:

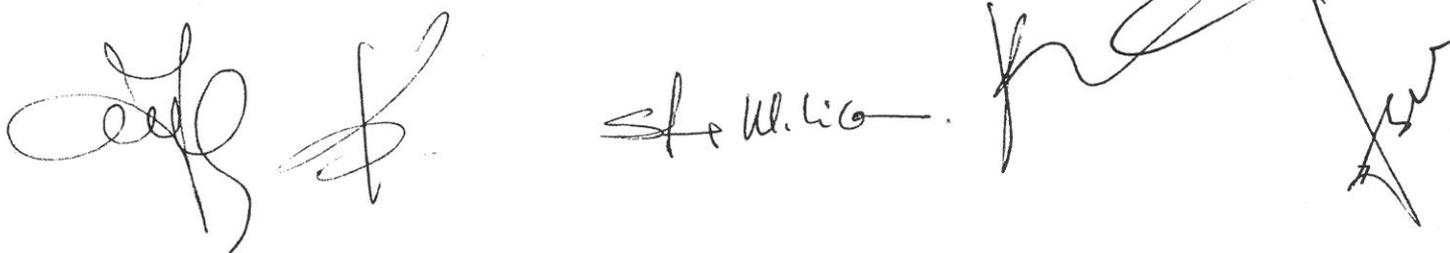
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa o di parti di essa;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- calamità naturali;

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore) ovvero su un orario inferiore nel caso del part-time.

#### **Art. e Flessibilità nell'orario di lavoro**

La complessità del mercato, la crisi della nostra economia e la presenza di competitori richiedono grande rapidità di risposta alle esigenze delle imprese e quindi, richiedono la necessità di utilizzare gli impianti e le prestazioni professionali con modalità elastiche che consentano all'azienda di essere competitiva.

In tale ottica la flessibilità delle prestazioni lavorative costituisce uno degli elementi essenziali per il raggiungimento degli obiettivi di competitività che le aziende si pongono.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are two distinct signatures, followed by the name 'Stefano' written in a cursive style, and two more signatures, one of which appears to be a stylized 'M' or 'N'.

## **Art. f Altri regimi di orario – banca ore**

Per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale, potrà essere realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario.

Nel caso in cui, alla fine di ciascun mese, le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, saranno accantonate nel conto individuale denominato "banca ore" previsto dal vigente rispettivo CCNL.

La banca ore potrà comprendere anche la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore su espressa volontà del lavoratore interessato.

Su richiesta del datore di lavoro, per situazioni di crisi o riduzioni imprevedute degli ordini, allo scopo di contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali, si potranno usare parte delle ore accantonate.

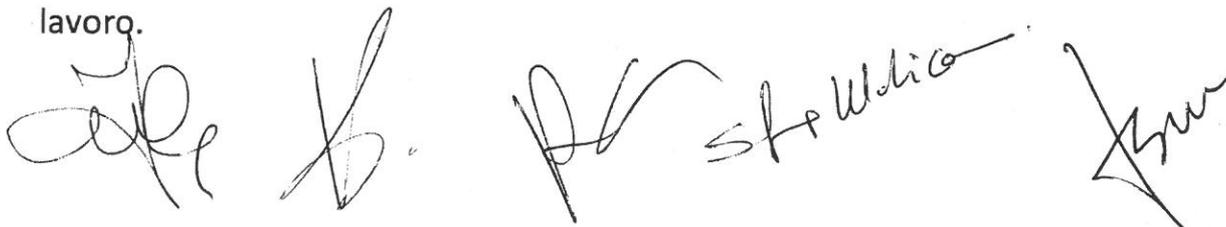
Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento a quanto disciplinato dai rispettivi CCNL di riferimento.

Trascorso il periodo eventualmente fissato dal CCNL, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione; se il CCNL di riferimento non prevede la liquidazione delle sopradette ore, essa avverrà entro e non oltre il 28/02 dell'anno successivo a quello di accantonamento.

## **Art. g Contratto a tempo determinato**

Le parti si richiamano ai rispettivi CCNL ed alle vigenti disposizioni di legge in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono la forma comune dei rapporti di lavoro.



Fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente, le Parti ritengono che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica di impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività e stabiliscono, a titolo esemplificativo le seguenti ulteriori casistiche di ricorso a tale contratto, ad integrazione di quanto eventualmente previsto dai rispettivi CCNL e comunque fatto salvo quanto disposto dalla normativa vigente:

- lavorazioni e fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità d'impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;
- sperimentazioni tecniche, produttive ed organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabile di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- calamità naturali.

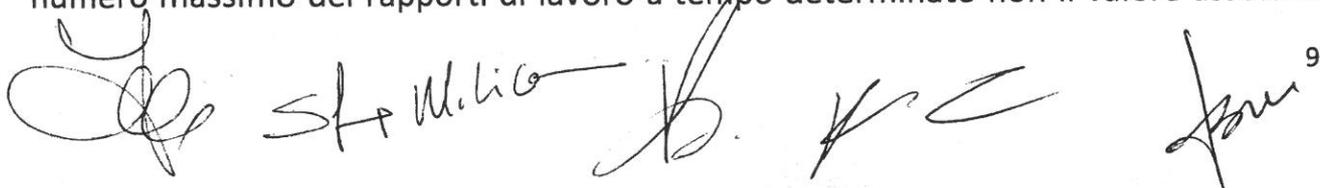
Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 81/2015 , gli accordi regionali dovranno prevedere che, in caso di successione di contratti a termine, l'intervallo previsto sia annullato.

Ciò rappresenta un elemento positivo sia per l'impresa che per il lavoratore che nel limite massimo delle proroghe previste rimarrà in forza presso lo stesso datore di lavoro.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 30 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia in entrata che in uscita.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia ai rispettivi CCNL di riferimento.

Si ritiene opportuno assumere quale criterio di computo dei dipendenti fine il numero massimo dei rapporti di lavoro a tempo determinato non il valore assoluto



determinato al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore, ma Tale percentuale è da computarsi sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione e come media nell'arco dell'anno (1 gennaio-31 dicembre).

#### **Art. h Apprendistato e clausole di stabilizzazione**

Le parti dovranno prevedere a livello di contrattazione regionale una più favorevole gestione delle clausole di stabilizzazione dei rapporti di lavoro di apprendistato, e un qualificato sostegno all'uso di tale istituto come primo accesso al lavoro dei giovani nel settore.

#### **Art. i: Osservatorio**

La parti ritengono che la conoscenza dei vari settori e il confronto delle valutazioni effettuate costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale e rafforzare le relazioni sindacali partecipate.

La collaborazioni già in essere con la Regione, parti sociali e soprattutto con l'E.B.R.A.U. a sostegno del comparto artigiano rappresenta un buon inizio per realizzare un osservatorio del settore, nell'ambito dell'osservatorio orizzontale, che è un punto cardine del sistema di informazione utile per alimentare i vari momenti di relazione sindacale, tese su avviso comune delle parti, a risolvere le problematiche derivanti dalla evoluzione dei mercati e dalle conseguenti modifiche del lavoro nel suo complesso.

Per questo motivo l'osservatorio che sarà costituito, entro il 31/07/2016, nell'ambito della bilateralità delle Parti sociali rappresentanti l'artigianato e piccola impresa dovrà realizzare delle analisi sia generali che di comparto volte alla valorizzazione del sistema produttivo di ogni settore dell'artigianato.

A titolo esemplificativo, i temi delle ricerche potranno essere i seguenti:

- a) andamento della congiuntura, PIL, fatturato e produzione;
- b) struttura delle imprese;
- c) dinamiche occupazionali;



- d) contratti di lavoro a tempo indeterminato e stabilizzazione dei contratti a termine;
- e) uso degli ammortizzatori sociali;
- f) sicurezza sul lavoro, ambiente, prevenzione e andamento antinfortunistico;
- g) dinamiche retributive

Successivamente si terrà un incontro tra le Parti, di norma annuale, per analizzare i dati raccolti dall'osservatorio, che potrà produrre un rapporto sulla situazione di ogni comparto dell'artigianato, anche al fine di permettere alla Parti Sociali di consolidare il loro ruolo propositivo ai programmi di sviluppo delle imprese e supportare e orientare anche le scelte di contrattazione di secondo livello anche di carattere economico per settori, filiere e/o aree territoriali specifiche.

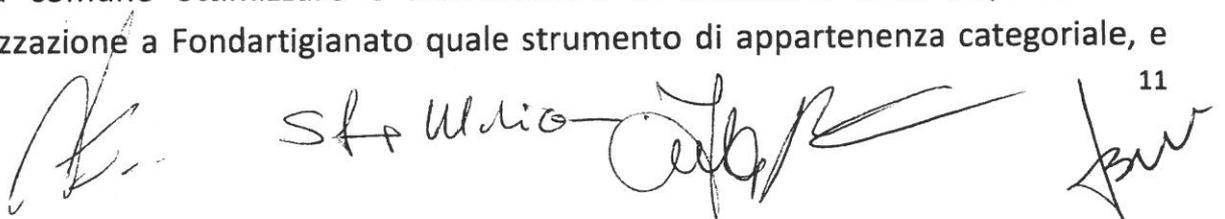
Si ritiene infatti che qualora di comune accordo fra tutte le Parti Sociali, sulla risultanza dell'analisi dei dati di settore, si individui una tendenza positiva, le parti valuteranno possibili politiche positive e premiali per aziende e lavoratori nelle forme incentivate dalla legge sulla detassazione dei premi di risultato e comunque attraverso la contrattazione di secondo livello da espletarsi con le categorie sindacali di rispettiva competenza. Le parti ritengono importante una gestione positiva del recente decreto sulla detassazione dei premi di risultato anche in riferimento all'attuazione del presente accordo anche per le opportunità che può contribuire a determinare in materia di contrattazione di secondo livello circa le materie che attengono alla produttività ed innovazione organizzativa delle imprese, del Welfare, della partecipazione e redistribuzione dei risultati economici anche a favore dei salari.

Tale livello di contrattazione sarà utile anche per monitorare l'effetto delle flessibilità concordata.

#### **Art. I : Valorizzazione della bilateralità**

Le parti si impegnano a definire negli accordi di settore specifiche forme premiali che consentano di valorizzare un rapporto virtuoso fra contrattazione e adesione alla bilateralità.

È intesa comune ottimizzare e massimizzare la diffusione nelle imprese della sensibilizzazione a Fondartigianato quale strumento di appartenenza categoriale, e

The bottom of the page features three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is partially cut off. The middle signature is the most legible, appearing to read 'Stefano' followed by a stylized name. The signature on the right is also stylized and partially cut off. The number '11' is printed in the top right corner of this section.

quale strumento di finanziamento di percorsi formativi volti all'aumento delle competenze delle aziende e delle relative risorse umane. La direttrice comune è quella diffusione di Fondartigianato sia a livello di adesioni che di utilizzo.

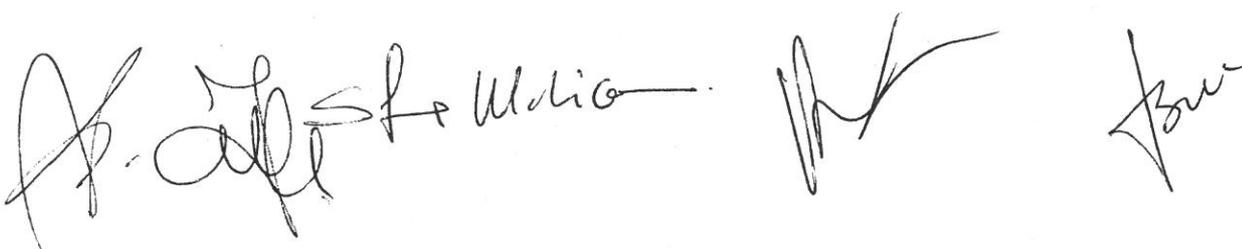
Le parti potranno verificare l'opportunità di realizzare Piani Formativi, anche attraverso forme di cooperazione tra le rispettive agenzie di formazione, su specifici comparti, in particolare:

- formazione professionale nell'artigianato artistico;
- azioni formative volte a migliorare la professionalità dei lavoratori, a partire da quelle meno qualificate;
- azioni formative volte a realizzare concrete azioni di pari opportunità in ambito aziendale e territoriali;
- azioni formative volte a realizzare concrete azioni di inserimento per lavoratori diversamente abili;
- azioni formative per lavoratori e lavoratrici interessati da ammortizzatori sociali per periodi continuativi superiori a 30 giornate lavorative a 0 ore;
- azioni formative volte a realizzare concrete azioni di inserimento per lavoratori extracomunitari.

Le parti si impegnano a verificare l'opportunità di realizzare piani formativi di carattere regionale su specifici comparti che fanno riferimento alla sfera di applicazione del presente accordo.

#### **Art. m**

Le parti si impegnano a favorire un sistema che migliori la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro anche con sistemi premianti correlati al sistema di certificazione dell'INAIL. A tale scopo si dovranno utilizzare parte delle risorse in capo al bilancio EBRAU destinate alle prestazioni delle imprese per incentivare il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



In un'ottica di consolidamento del sistema di welfare aziendale, le parti si impegneranno a promuovere e valorizzare il Fondo "SANARTI".

#### **Art. n Cambio generazionale fra i lavoratori**

È intesa comune favorire il ricambio generazionale all'interno delle imprese. Sulla base di tale intesa, saranno promosse azioni di flessibilizzazione della gestione del rapporto di lavoro, in quelle imprese che valutino con particolare interesse la possibilità di affiancare generazioni diverse di lavoratori.

#### **Art. o**

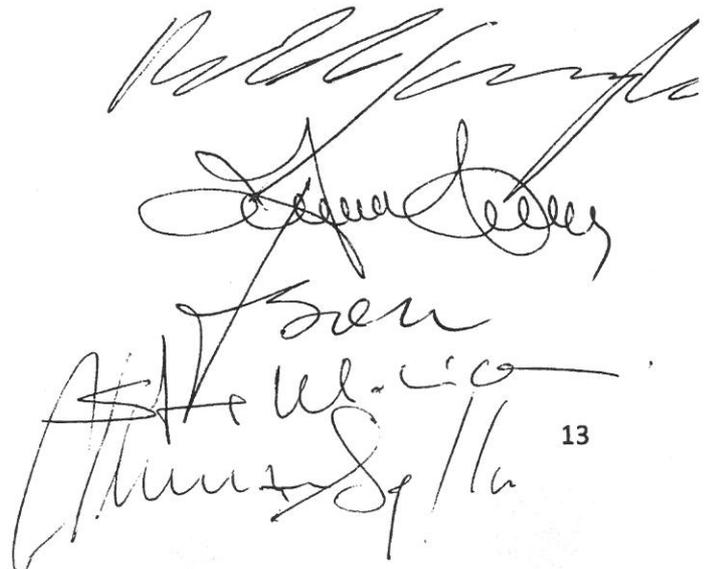
Le parti si impegnano a favorire una finalizzazione della gestione della FSBA in una logica di solidarietà attiva privilegiando la riduzione di orari di lavoro alla sospensione temporanea dal lavoro a zero ore, ciò anche al fine di prevedere un allungamento delle coperture economiche dell'istituto.

#### **Art. p**

Le parti si impegnano a promuovere tutte quelle azioni utili ad una diffusa informazione del presente accordo alle imprese e ad i lavoratori interessati.

#### **Art. q**

Le parti recepiscono l'accordo sulla governance della bilateralità nel comparto artigiano sottoscritto a livello nazionale in data 04/03/2016.



13