



Impaginazione
Gabiella Clabot

© copyright Edizioni Università di Trieste, Trieste 2018

Proprietà letteraria riservata.
I diritti di traduzione, memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento totale e parziale di questa
pubblicazione, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm,
le fotocopie e altro) sono riservati per tutti i paesi.

ISBN 978-88-8303-988-1 (print)
ISBN 978-88-8303-989-8 (online)

EUT Edizioni Università di Trieste
via Weiss 21 – 34128 Trieste
<http://eut.units.it>
<https://www.facebook.com/EUTEdizioniUniversitaTrieste>

La bilateralità nel tempo a garanzia dell'artigianato

Materiali di studio dai Convegni di
Cagliari e Trieste – giugno/settembre 2018

**a cura di
Piera Loi, Roberta Nunin**

Indice

PRESIDENTI EBIART E EBAS	
Premessa	7
PIERA LOI, ROBERTA NUNIN	
Introduzione	11
ROBERTA NUNIN	
EBIART: vent'anni di storia, guardando al futuro	17
PIERA LOI	
L'esperienza della bilateralità in Sardegna. Il caso EBAS come modello di welfare secondario	47
MARCO LAI	
La bilateralità nel settore artigiano: note a margine dell'esperienza di EBIART (Ente bilaterale artigiano Friuli Venezia Giulia) e di EBAS (Ente bilaterale artigiano Sardegna)	67
MASSIMO CORRIAS	
Brevi spunti di riflessione sul sistema della bilateralità nell'artigianato tra dati acquisiti e nuovi scenari	77
PAOLO PASCUCCI	
Definizione, ruolo e funzioni dei "genuini" organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro	85
LUCA NOGLER	
La rappresentanza collettiva degli artigiani e le manovre romane sulla rappresentanza datoriale: avviso ai naviganti	99
<i>Gli autori e le autrici</i>	111
<i>Immagini dai Convegni di Cagliari e Trieste – giugno/settembre 2018</i>	113

Presentazione

L'occasione di festeggiare *Venti* anni di attività di EBIART assieme ai *Venticinque* anni di fondazione dell'EBAS non doveva e non poteva essere solo occasione di giusta soddisfazione ed evento formale che, pur rappresentando una tappa significativa nell'attività dei due Enti bilaterali, correva il rischio dell'autoreferenzialità. Doveva essere, nelle nostre intenzioni, una occasione di analisi e di riflessione capace di sedimentare il tanto lavoro svolto e, al tempo stesso, seme capace di far germogliare frutti sempre migliori, nell'interesse dei lavoratori e delle imprese artigiane, che costituiscono un tassello fondamentale, per lo sviluppo economico e sociale del Paese e dei suoi territori.

Innanzitutto, ricordando l'opera e l'impegno dei nostri predecessori che, con coraggio e modernità, hanno inseguito un obiettivo che, tanti anni fa, non era facile ipotizzare.

Sono stati, infatti, precursori coraggiosi di un sistema – la bilateralità – che rompeva, con fatica, la muraglia di una tradizione che voleva sindacati e aziende contrapposti, a volte sterilmente, per metterli a lavorare insieme, costruendo una cultura che tutela il lavoro artigiano, in tutte le sue componenti, il lavoro, il saper fare ed il fare impresa, l'assunzione del rischio imprenditoriale.

È dall'incontro delle Parti, dalla contrattazione, che nascono gli Enti bilaterali ed in particolare quello dell'artigianato che ha la caratteristica di essere trasversale rispetto alle categorie merceologiche rappresentate. È un ente "confederale". Forse è anche per questo che è più facile lavorare insieme, date le caratteristiche delle aziende, fatte di poche persone e dove l'*intuitu personae* è decisivo per il buon funzionamento delle imprese.

È stata certamente una festa, nelle due occasioni di incontro a Cagliari e a Trieste, riservata agli addetti ai lavori, ma i cui esiti, gli studi, gli interventi dei partecipanti e degli ospiti devono uscire dalle segrete stanze ed essere invece resi pubblici, diffusi tra le associazioni e tra gli artigiani ed i lavoratori quali materiali di lavoro e contributo per far progredire, allargare e rendere sempre più utile lo strumento bilaterale.

Diversamente rimarrebbe, appunto, un'autocelebrazione fine a sé stessa.

I due Convegni, quello svoltosi a Cagliari il 22 giugno e quello dei 14 settembre, sono stati occasione per ascoltare le riflessioni e le analisi, molto importanti, svolte dai professori intervenuti e dai partecipanti alle tavole rotonde. Occasioni per scambiarsi e confrontarsi reciprocamente, sulle buone pratiche, sulle iniziative e sulle attività della bilateralità nei due territori. Un patrimonio che non sarà disperso sicuramente, ma che deve servire per migliorare, costantemente, la funzionalità, i servizi offerti ma anche, appunto, la cultura della bilateralità.

Il titolo delle celebrazioni chiedeva se oggi la bilateralità è ancora un qualcosa su cui spendersi.

Dopo i due eventi, la risposta è affermativa. La bilateralità può e deve essere lo strumento per favorire lo sviluppo economico sociale delle aziende ed il benessere dei lavoratori e per far crescere il lavoro regolare, con l'applicazione dei contratti di lavoro, con il rispetto della normativa sulla sicurezza, con la crescita della formazione e della legalità.

Non sono concetti superati, ma obiettivi da perseguire con decisione, perché non sono mai definitivamente acquisiti.

Un ente bilaterale è uno strumento di crescita anche della legalità e dove c'è legalità e rispetto delle norme, non solo contrattuali, si cresce socialmente, umanamente ed economicamente.

Alcuni esempi di aziende artigiane, in Sardegna ed in Friuli Venezia Giulia, dimostrano che ci può essere crescita, dove si coniuga la tradizione con la modernità e con l'apertura all'innovazione e l'ascolto reciproco.

La bilateralità, importante sempre, ma soprattutto dove le aziende sono piccole, è un frutto dell'applicazione del principio della Sussidiarietà. Il che

vuol dire, semplicemente, che non tutto può essere risolto dallo Stato e che le Parti sociali devono avere un ruolo nella società italiana e nelle nostre Regioni.

Un principio di sussidiarietà che ogni tanto si cerca di ricacciare indietro, vuoi per la crisi economica, ma anche per la tentazione dei Governi di voler essere autoreferenziali. Oggi c'è un nuovo Governo, eletto dai cittadini. Forse avrà la tentazione di superare la mediazione sociale, ma se così farà, al di là di qualche successo effimero, rischia, nel tempo, di fallire. In una democrazia, non tutto finisce con le elezioni perché la mediazione sociale è indispensabile ed il ruolo delle associazioni di categoria e dei sindacati dei lavoratori (anche con i loro difetti) è fondamentale per un buon Governo dei fenomeni sociali perché non bisogna dimenticare che migliaia di aziende e milioni di lavoratori aderiscono alle associazioni datoriali ed ai sindacati dei lavoratori.

La crisi della rappresentanza che pure esiste, può essere superata, con iniziative che rispondano ai reali interessi dei propri rappresentati.

EBAS ed EBIART, in tutti questi anni, hanno fatto parecchia strada ma ambedue hanno ancora tanto da imparare, da studiare, guardando con interesse anche a quanto sta maturando sul piano nazionale nel confronto tra le Parti e quanto definito in altre esperienze più avanzate.

Nell'ambito della bilateralità si devono rafforzare anche le iniziative nell'ambito della Sicurezza nei luoghi di lavoro, l'operatività degli Organismi paritetici e dei RLST che svolgono un ruolo fondamentale in un periodo come questo in cui gli infortuni sul lavoro crescono vertiginosamente.

Sarà anche importante continuare, come già fatto, a confrontarsi con il mondo dei consulenti del lavoro, basilari per far conoscere la bilateralità ed i suoi servizi e organizzare informazione e formazione all'interno delle associazioni e delle organizzazioni sindacali.

L'impegno di EBIART ed EBAS va ora profuso affinché tutti gli strumenti della bilateralità siano conosciuti, utili ed esigibili al fine di redistribuire le risorse alla categoria e al territorio.

Non ci resta che mettere in archivio questi eventi che rimarranno nella storia dei due enti bilaterali, così lontani geograficamente, ma così vicini nel carattere delle persone, convinti, però, che non siano stati solo un'occasione formale e festosa, ma un momento che favorirà la crescita dei due Enti.

La Presidenza EBAS
Marianna Orrù – Fabrizio Carta

La Presidenza EBIART
Dario Bruni – Emanuele Iodice

Introduzione

PIERA LOI, ROBERTA NUNIN

La ricorrenza nel 2018 del venticinquennale di EBAS (Ente bilaterale Artigianato Sardegna) e del ventennale di EBIART (Ente bilaterale Artigianato Friuli Venezia Giulia) ha fornito l'occasione per l'organizzazione di due Convegni, tenutisi rispettivamente a Cagliari ed a Trieste, che hanno consentito di operare un'articolata riflessione a più voci – muovendo dal percorso storico di questi due Enti – su quello che è stato lo sviluppo, nell'ultimo quarto di secolo, della bilateralità artigiana e sulle prospettive future di un peculiare modello di relazioni sindacali, basato sul superamento della dimensione conflittuale per una logica spiccatamente collaborativa.

Questo volume raccoglie relazioni ed interventi presentati in questi due momenti di approfondimento scientifico, con l'obiettivo di fornire alcuni utili materiali di studio in un momento nel quale, per la bilateralità artigiana, nuove sfide e prospettive si aprono nel quadro delle trasformazioni dei sistemi di welfare e dell'emersione di nuovi bisogni di protezione sociale.

Per tracciare qui solo qualche direttrice, che verrà sviluppata nei contributi pubblicati nelle pagine che seguono, possiamo muovere dalla considerazione che, se da un lato la cultura della bilateralità presuppone, come si è appena ricordato, un superamento della dimensione del conflitto, dall'altro essa si

caratterizza come un'esperienza assai interessante di partecipazione sociale, realizzando concretamente quel ruolo fondamentale che – nella costruzione di una società democratica – la Costituzione italiana riconosce alle formazioni sociali espresse dalla società civile.

Gli Enti bilaterali, che vengono a costituire un vero e proprio “sottosistema” nel più ampio quadro delle relazioni industriali, anche alla luce delle scelte recenti operate dal legislatore sono ormai da tempo protagonisti sempre più attivi e vivaci del c.d. “nuovo” *welfare* (o *welfare* “secondario”), che in una società complessa – segnata dall'aumento dei rischi, indotti non solo dagli effetti della crisi economico-finanziaria, ma anche dalle emergenti tensioni demografiche – appare uno strumento, più che utile, necessario per supportare la crescita equilibrata e l'inclusione sociale. È importante sottolineare che gli Enti bilaterali, in questo quadro di complessità della società moderna e di aumento dei rischi, svolgono un ruolo fondamentale nella rilettura in termini del rischio dei fenomeni economici e sociali. Gli Enti bilaterali non si limitano, dunque, ad integrare il modello previdenziale pubblico attraverso nuove forme di mutualità, ma sono chiamati ad individuare nuovi rischi e nuove aree di intervento di tali forme di mutualità.

In questa prospettiva, l'iniziativa delle organizzazioni sindacali negli ultimi anni si è orientata secondo una duplice direzione. Se da un lato, infatti, resta ben salda la rivendicazione dell'imprescindibile mantenimento di un robusto modello previdenziale pubblico, dall'altro si è manifestata attenzione alla possibile apertura di spazi nuovi per pratiche di mutualità innovativa, che hanno trovato specifici ambiti di azione, ad esempio, nel campo del sostegno al reddito e della tutela sanitaria integrativa.

La lunga tradizione della bilateralità nel comparto dell'artigianato, riconducibile indubbiamente anche alla marcata frammentazione e dispersione produttiva che qui si registra, ha condotto nel tempo al progressivo consolidamento di un sistema articolato, strutturato su più livelli, al quale da molti anni le parti sociali di settore hanno deciso di conferire una funzione di rilievo centrale, non solo sul versante delle relazioni sindacali, ma anche sul piano di diretti interventi di *welfare* integrativo a favore tanto dei lavoratori che dei titolari delle imprese. In particolare in relazione a questi ultimi emerge la consapevolezza che temi tradizionali come la formazione debbano essere affrontati in termini di “rischio” e siano, pertanto, previsti incentivi da parte degli Enti bilaterali per la formazione e l'aggiornamento aziendale, come modalità di prevenzione e di assicurazione contro il rischio di una de-professionalizzazione dei dipendenti che si riverbera, inevitabilmente, sulla posizione dell'azienda artigiana nel mercato.

Se l'origine del quadro normativo di riferimento è di carattere contrattuale, riferibile ad alcuni Accordi interconfederali siglati tra l'inizio degli anni '80 e quello degli anni '90 del secolo scorso – che hanno visto in prima battuta la costituzione di Enti bilaterali regionali, ai quali si è poi affiancato, dal 1997, l'*Ente bilaterale nazionale artigianato* (Ebna) – tale sistema regolativo è stato in un secondo momento integrato e completato da diversi interventi ad opera di una legislazione di sostegno che ha provveduto a consolidare prerogative ed attribuzioni degli Enti.

L'odierno assetto della bilateralità artigiana risulta dunque oggi strutturato su di un duplice livello: quello nazionale e quello regionale, con la rilevante peculiarità “genetica” data dalla circostanza che, in questo settore, la costruzione del sistema ha operato secondo una dinamica che dalla periferia si è mossa verso il centro, con la nascita dei primi Enti regionali che ha anticipato in qualche caso di quasi un decennio quella dell'Ente nazionale.

Il quadro che si è così tratteggiato viene approfondito nei contributi presentati in questo volume.

Il profilo dei due Enti di cui si celebra un importante “compleanno”, Ebiart ed Ebas, viene ricostruito nelle pagine che seguono – rispettivamente, da Roberta Nunin e da Piera Loi – che ne evidenziano il successo in termini di capacità attrattiva conseguito negli anni, sia pure nel quadro di contesti territoriali assai diversi, per struttura economica e per tessuto imprenditoriale. Il confronto consente anche di evidenziare come, nel Paese, la bilateralità artigiana abbia conosciuto ed ancora conosca uno sviluppo “a macchia di leopardo”, nel quale, alla vivacità di iniziative ed alla capacità di attrazione degli Enti del centro-nord, fanno da contraltare le difficoltà che in molte regioni del Sud ancora impediscono un pieno sviluppo del sistema, con Enti che appaiono ancora marginali e poco o per nulla capaci di operare in chiave di sviluppo di quel *welfare* “secondario” di cui si è detto, e questo proprio in contesti regionali dove i bisogni di sostegno e di inclusione sociale appaiono ancora più urgenti. Proprio alla luce di queste considerazioni, tra l'altro, appare particolarmente virtuosa l'esperienza dell'Ente bilaterale sardo Ebas che – sebbene non possa competere con l'altissimo livello di adesione registrato dall'Ente del Friuli Venezia Giulia Ebiart – si pone come realtà di assoluta eccellenza nell'area dell'Italia meridionale ed insulare.

Al profilo dei due “attori protagonisti” fanno seguito, nel volume, alcuni contributi di carattere più generale, volti ad evidenziare alcune peculiari caratteristiche del sistema della bilateralità e ad immaginare e proporre possibili linee di sviluppo.

Il contributo di Marco Lai opera delle riflessioni sulla bilateralità tra contrattazione e partecipazione, inquadrandone ruolo e modalità di intervento nel quadro complesso della crisi del *Welfare State*. Muovendo dall'analisi di similitudini e differenze nelle esperienze di Ebiart ed Ebas, si propone un interessante sguardo prospettico sulle prospettive di sviluppo future della bilateralità artigiana, evidenziando come, superata la fase emergenziale degli anni della crisi, possano immaginarsi nuove ed interessanti aree di intervento, quali, ad esempio, il sostegno a lavoratori ed imprese nella trasformazione digitale in atto, o l'individuazione di nuove prestazioni di *welfare* secondario per le famiglie, con particolare riguardo al lavoro femminile, che presenta un'incidenza crescente nel settore, tanto in termini di dipendenti, quanto in termini di titolarità delle imprese.

Interessanti spunti di riflessione sono proposti anche da Massimo Corrias, che, muovendo dalle pratiche di contrattazione collettiva nel nuovo quadro di progressiva “decentralizzazione” della contrattazione, si sofferma quindi sul ruolo della bilateralità nel settore della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: caratterizzato dalla necessità di un approccio collaborativo e non conflittuale tra le parti sociali, questo terreno può rivelarsi infatti un promettente ambito in cui sviluppare ulteriormente le esperienze e le buone pratiche già da tempo attivate, ad opera degli Organismi paritetici regionali.

Il tema della sicurezza è al centro anche del contributo di Paolo Pascucci, che propone un'articolata riflessione proprio sul ruolo e le funzioni degli Organismi paritetici, nell'ambito dei quali si va progressivamente consolidando un importante bagaglio di esperienze e competenze assai rilevanti a supporto dell'organizzazione preventiva aziendale, e ciò in una duplice, decisiva, direzione: quella dello sviluppo di modelli organizzativi efficienti ed efficaci e quella della formazione specifica in materia di salute e sicurezza nei contesti aziendali. Temi, questi, entrambi assi importanti anche nel settore artigiano, dove vanno necessariamente rapportati alle dimensioni “micro” delle imprese.

Chiude il volume un contributo di Luca Nogler che, evidenziando le recenti tendenze emergenti nel mondo dell'artigianato e sottolineando i problemi che si riverberano sul settore in ragione dell'assetto del nostro sistema formativo, formula in seguito alcune interessanti – ed anche provocatorie – riflessioni in tema di rappresentanza collettiva degli artigiani e rappresentanza datoriale.

Conclusivamente, si può dire che i diversi materiali pubblicati in questo volume costituiscono le tessere di un mosaico che, una volta ricomposto, consente una visione del fenomeno della bilateralità artigiana nei suoi diversi

aspetti ma, soprattutto, indica alcune importanti possibili prospettive di sviluppo. In un momento nel quale il sistema si trova ad un bivio importante, tra spinte verso una maggiore centralizzazione ed orgogliosa rivendicazione da parte di alcuni dei risultati raggiunti a livello locale, riteniamo che una riflessione sul passato sia particolarmente importante, proprio per consentire di guardare con rinnovata energia, convinzione e creatività al futuro.

EBIART: vent'anni di storia, guardando al futuro

ROBERTA NUNIN

SOMMARIO: 1. Artigianato e bilateralità: alcune considerazioni introduttive. – 2. I primi vent'anni dell'Ente bilaterale dell'artigianato del Friuli Venezia Giulia: un traguardo importante, una sfida per il futuro. – 3. Finalità, strutture e risorse nello Statuto dell'EBIART. – 4. Le misure di sostegno al reddito ed il nuovo FSBA – 5. Altre iniziative di sostegno al *welfare* 'aggiuntivo': la tutela sanitaria. – 6. Le politiche attive per il lavoro e l'intervento per la formazione. – 7. La promozione della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. ARTIGIANATO E BILATERALITÀ: ALCUNE CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE

Lo sviluppo della bilateralità artigiana, con la progressiva costituzione degli Enti a livello territoriale e nazionale, rappresenta un'esperienza di notevole interesse (sia pure con esiti non omogenei nelle diverse aree del nostro Paese¹),

¹ Storicamente infatti gli Enti bilaterali dell'artigianato si sono sviluppati prima (ed hanno dimostrato una capacità d'azione molto più vivace) nelle Regioni del Nord e, in parte, del Centro, mentre maggiori difficoltà si sono registrate nell'Italia meridionale ed insulare, con la

tanto più in un momento storico, come quello attuale, nel quale si guarda con particolare attenzione, da un lato, all'emersione di un modello di *welfare* secondario/sussidiario² rispetto al paradigma legato all'intervento pubblico, e, dall'altro, alle possibilità di affermazione e consolidamento di un modello di relazioni industriali maggiormente partecipative.

In quest'ottica, si può senz'altro affermare che lo stato dell'arte nel comparto dell'artigianato costituisca un importante punto di riferimento, in quanto in tale settore si sono raggiunti dei livelli particolarmente avanzati di implementazione e di sviluppo delle potenzialità della bilateralità, senza dubbio riconducibili sia alle peculiarità di un contesto nel quale il bisogno di tutele e di prestazioni aggiuntive rispetto al quadro del *welfare* pubblico è stato da sempre particolarmente avvertito, sia alle caratteristiche stesse del lavoro nell'impresa artigiana, nella quale spesso il datore e il lavoratore, più che soggetti contrapposti secondo lo schema classico della 'lotta di classe', sono persone che lavorano quotidianamente fianco a fianco, in contesti di dimensioni solitamente 'mini' o 'micro', dove, più che l'elemento dell'«utilizzo» strumentale della forza lavoro, si fanno spazio delle logiche collaborative³. Sono proprio queste specificità a spiegare il fenomeno dell'affermarsi nel corso del tempo di un autonomo sistema di relazioni industriali nell'artigianato, con caratteristiche del tutto peculiari, processo che è stato peraltro «lento e soprattutto non scontato»⁴.

Se è fuori discussione che la dislocazione regionale sia stata un fattore caratterizzante e propulsivo della bilateralità artigiana, è indubbio che nel successo dei maggiori enti bilaterali dell'artigianato (tra i quali certamente rientra

significativa eccezione della Sardegna, il cui Ente EBAS, tra i primi ad essere costituito, nel 2018 ha compiuto venticinque anni.

² In argomento di recente, anche in una prospettiva di diritto comparato, v. W. Chiaromonte, M.L. Vallauri (a cura di), *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, Torino, Giappichelli, 2018, ed *ivi* ulteriori riferimenti bibliografici; v. inoltre almeno T. Treu *Introduzione al Welfare aziendale*, in *Working Papers* CSDLLE “Massimo D’Antona”, n. IT-297/16, 2016; G. Zilio Grandi (a cura di), *Stato sociale, lavoro e welfare aziendale ai tempi del Jobs Act*, in *Note di Ricerca n. 1/2017*, 2017; M. Ferrera, F. Maino (a cura di), *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia*, Centro di ricerca e documentazione “Luigi Einaudi”, Torino, 2015; T. Treu (a cura di), *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Milano, Wolters Kluwer, 2013.

³ V. in questo senso M. Longo, *Bilateralità: un modo diverso di fare Relazioni sindacali*, in <http://www.csddl.it>, 2013.

⁴ F. Fedele, M. Giaccone, *Frammenti da ricomporre. Futuro artigiano e sfide per una nuova mutualità*, Firenze, Nerbini, 2016, p. 61.

EBIART, non solo per la storia ormai ventennale che ha alle spalle, ma anche e soprattutto per la capacità attrattiva e di azione che ha dimostrato, di cui si dirà tra breve) ci sia «molto di più della semplice dimensione regionale»⁵: si tratta infatti di un modello di relazioni industriali nel quale l'attenzione alle prospettive di sviluppo si accompagna alla valorizzazione degli aspetti «partecipativi e cogestivi del settore artigiano»⁶.

Dai primi – e tuttora fondamentali – interventi di sostegno al reddito, la bilateralità artigiana ha significativamente ampliato, nel corso degli anni, l'ambito del proprio intervento, attivando e sperimentando, tra gli altri, strumenti ed iniziative nel campo della formazione e della tutela della sicurezza del lavoro e del benessere lavorativo, così come nell'area della sanità integrativa (sia a livello regionale, sia, successivamente, a livello nazionale, con la costituzione nel 2012 di *SAN.ARTI*, Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell'artigianato)⁷. Il moltiplicarsi di iniziative a livello territoriale – sebbene con palesi e marcate disparità nei diversi contesti regionali e con una evidente, e tuttora persistente, maggiore difficoltà registrata nel consolidamento del sistema nelle Regioni meridionali – ha peraltro contribuito, nel corso del tempo, anche ad un certa caoticità del panorama complessivo, ulteriormente e progressivamente amplificata dai significativi divari territoriali di cui si è già detto (divenuti ancora più marcati negli anni difficili della crisi): situazione, questa, che ha finito per propiziare più di recente una svolta in senso neo-centralista. Negli anni Duemila si è aperta infatti una fase importante di riforma e sperimentazione, attraverso una serie di successivi Accordi interconfederali, culminata negli interventi susseguiti negli anni 2012-2016, in attuazione prima dell'art. 3, c. 14, della l. 92/2012 (c.d. *Riforma Fornero*) e, poi, dell'art. 27 del d. lgs. 148/2015 (uno dei decreti attuativi del c.d. *Jobs Act*)⁸, con la costituzione a livello nazionale del *Fondo di Solidarietà*

⁵ L. Nogler, *Introduzione. Ma dove vanno gli enti bilaterali dell'artigianato?*, in L. Nogler (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli, 2014, pp. 11 ss., a p. 20.

⁶ Così G. Martinengo, *La contrattazione collettiva dell'artigianato e la questione della rappresentanza sindacale: il caso veneto*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 1990, 6, pp. 5 ss. a p. 95.

⁷ Costituito il 23 luglio 2012 in attuazione dell'Accordo interconfederale del 21 settembre 2010 e dei contratti collettivi nazionali di lavoro; Soci fondatori sono le organizzazioni sindacali confederali CGIL, CISL e UIL e le organizzazioni imprenditoriali dell'artigianato CONFARTIGIANATO, CNA, Casartigiani e C.L.A.A.I.

⁸ Per una panoramica sul quadro regolativo antecedente alle ultime riforme v. L. Bellardi,

Bilaterale dell'Artigianato (FSBA) e la scelta di estenderne le prestazioni a tutte le imprese, comprese quelle con un unico dipendente (andando quindi anche al di là delle previsioni legislative).

Il sistema della bilateralità artigiana, dunque, come risultante dopo gli ultimi interventi, si struttura ad oggi su due livelli: uno nazionale ed uno regionale⁹; molteplici come si è detto sono le aree di possibile intervento, su cui non ci soffermeremo in questa sede (salvo, naturalmente, analizzarne nei prossimi paragrafi l'articolazione muovendo dall'angolo visuale specifico di EBIART), che spaziano dalle politiche passive e di sostegno al reddito, alle politiche attive (con un ruolo importante degli interventi in tema di formazione), alla promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro (con specifici interventi, tra l'altro, a sostegno dell'attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale, i c.d. "RLST", figura cruciale per assicurare la rappresentanza dei lavoratori nelle piccole e micro imprese), a misure di tutela della salute e dei bisogni familiari (con particolare riguardo alle esigenze di cura e di conciliazione lavoro-vita privata, ambito, tuttavia, quest'ultimo nel quale registriamo, con un certo rammarico, come le azioni e gli strumenti sviluppati risultino al momento alquanto limitati).

Da ultimo, con l'Accordo Interconfederale del 23 novembre 2016, stipulato tra Confartigianato, CNA, Casa, Clai e CIGL, CISL, UIL, contenente le "Linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali", si è confermata da parte dei sottoscrittori dell'intesa la necessità di proseguire il percorso già avviato «*di efficientamento sia in termini di prestazioni, che di capacità di rispondere a bisogni emergenti*», anche attraverso la rimodulazione di prestazioni già previste e l'adozione di strumenti idonei ad assicurare l'efficienza e la trasparenza delle gestioni, per tutte le categorie.

L'obiettivo al quale tendere – come si ribadisce in questi accordi più recenti – è dunque individuato nella realizzazione di un modello di *welfare* "integrato", che riesca ad indirizzare e coordinare nel modo più proficuo ed efficiente le iniziative legate allo sviluppo di strumenti di *welfare* di livello regionale/

L. De Santis (a cura di), *La bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, 2013; M. Tiraboschi, *La contribuzione alla bilateralità. Il modello del settore artigiano*, in *Guida lav.*, 2010, pp. 50 ss.; M. Lai, *Appunti sulla bilateralità*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2006, pp. 1020 ss.; S. Leonardi, *Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, pp. 443 ss.; Id., *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Roma, Ediesse, 2005.

⁹ Per una ricerca a più voci dedicata alla storia ed allo sviluppo delle linee di azione di alcuni dei maggiori Enti bilaterali dell'artigianato v. L. Nogler (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, cit.

locale con quelle del *welfare* integrativo contrattuale. Se dunque appare difficilmente contestabile la valenza positiva (anche in termini di democrazia partecipativa) di un sistema nel quale le parti sociali possano scegliere il livello di contrattazione territoriale e la bilateralità quale terreno per sperimentare forme di solidarietà innovative, modulate e ritagliate – secondo un approccio quasi ‘sartoriale’ – sui bisogni effettivi espressi dai destinatari, riteniamo tuttavia che, allo stesso tempo, debba essere tenuto ben presente (ed adeguatamente governato) il rischio che questo intervento si sviluppi in chiave sostitutiva tale da giustificare/legittimare un progressivo e definitivo ‘ritiro’ dalla scena dell’attore pubblico; appare invece indispensabile valorizzare proprio la logica di integrazione tra i diversi interventi di *welfare* di cui si è detto, evitando contemporaneamente di aprire pericolosi spazi che consentano di intaccare quei principi di solidarietà generale che si esprimono, in primo luogo, attraverso il dettato Costituzionale.

Infine, crediamo che la recente svolta neo-centralista, con l’istituzione del FSBA, non debba assolutamente tradursi in un meccanico impoverimento del ruolo e delle capacità progettuali degli Enti a livello territoriale, essendo necessario – laddove si voglia puntare ad uno sviluppo armonioso del sistema, cercando di superare le difficoltà che ancora si riscontrano in molte aree del Paese nell’approccio alla bilateralità artigiana – che il livello centrale non cessi di guardare con attenzione alle molteplici esperienze e buone prassi realizzate a livello territoriale, non precludendo e soffocando gli spazi per una loro valorizzazione.

2. I PRIMI VENT’ANNI DELL’ENTE BILATERALE DELL’ARTIGIANATO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA: UN TRAGUARDO IMPORTANTE, UNA SFIDA PER IL FUTURO

Nel 2018 l’*Ente Bilaterale Artigianato Friuli Venezia Giulia (EBIART)* celebra i suoi primi vent’anni di vita. Si tratta, indubbiamente, di un compleanno importante, che suggerisce una riflessione di ampio respiro su quello che è stato il percorso fino ad oggi compiuto dall’Ente. Pur vivendo in prima persona i cambiamenti epocali originati – anche in una piccola Regione di confine come il Friuli Venezia Giulia – dalle profonde trasformazioni che hanno segnato negli ultimi quattro lustri l’economia e la società (non da ultimo anche per gli effetti, non certo indolori su un tessuto delicato quale è quello delle imprese artigiane, del ‘concorso’ perverso tra l’onda lunga della globalizzazio-

ne e quasi un decennio di pesante crisi economica), EBIART è riuscito infatti a rimanere un punto di riferimento fondamentale per il sistema delle imprese artigiane della Regione, consolidando nel corso degli anni ruolo ed autorevolezza mediante l'efficacia della propria azione.

Proprio il raggiungimento di un tale significativo traguardo – che pone EBIART tra gli Enti di punta della bilateralità artigiana italiana – impone di interrogarsi su quali possano essere le prospettive e le sfide per il prossimo futuro, in un contesto nel quale sono significativamente cresciuti i bisogni di prestazioni di *welfare* intese in senso ampio e, parallelamente, gli spazi per la costruzione di un sistema di *welfare* 'allargato' o 'secondario', nel quadro di una logica di sussidiarietà che ha aperto spazi importanti per un intervento – accanto a quello pubblico – di soggetti privati qualificati.

Volendo qui brevemente ripercorrere le tappe fondamentali della storia dell'Ente, si deve ricordare come esso sia nato nel luglio del 1998, a seguito del cambio di denominazione del preesistente Fondo di sostegno al reddito ed al processo di fusione per incorporazione nel costituendo nuovo soggetto di due ulteriori Fondi, costituiti tra le Associazioni artigiane Confartigianato e CNA e le organizzazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL del Friuli Venezia Giulia, che erano già operativi dall'inizio degli anni Novanta del secolo scorso, nei settori, rispettivamente, della formazione e del sostegno alle relazioni sindacali: già una tale circostanza indica come, ancora prima della nascita di EBIART, nella Regione Friuli Venezia Giulia si fossero prodotte delle esperienze interessanti ed indicative di una positiva e matura pratica di confronto tra le parti sociali e di relazioni sindacali ben sviluppate e sostanzialmente buone nel settore dell'artigianato.

Come abbiamo già avuto modo di rilevare altrove¹⁰, collocandosi nel sistema bilaterale nazionale dell'artigianato – costituito da organismi di livello regionale (per la gestione di istituti e prestazioni previste a livello contrattuale) originariamente definiti a livello interconfederale con l'Accordo del 1983, quindi sostenuti da un successivo Accordo del 1987 e concretizzatisi con l'Accordo del 22 luglio 1988 – la scelta delle parti sociali del Friuli Venezia Giulia operanti nel settore in questione, decisa nel sostenere le opportunità e le sfide poste da tali nuovi strumenti, fu dunque, sin dal principio, convinta e condivisa. Inoltre, non si deve trascurare la circostanza del supporto fornito

¹⁰ Sia consentito qui rinviare a R. Nunin, *EBIART – 1998*, in L. Nogler (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli, 2014, pp. 203 ss.

dal coinvolgimento diretto nel CdA dell'Ente neocostituito di personalità di particolare rilievo (quali segretari regionali o presidenti delle organizzazioni coinvolte): anche in questo modo, le parti sociali esplicitarono sin dall'inizio l'importanza strategica da esse attribuita all'Ente e la volontà di farne un attore centrale per il supporto e lo sviluppo delle potenzialità del settore artigiano della Regione, quale strumento attuativo di un modello innovativo di relazioni industriali basato su pratiche concertative, in grado di offrire alle imprese artigiane ed ai dipendenti delle stesse una articolata tipologia di prestazioni e di servizi.

La storia degli anni seguenti evidenzia il crescente successo di tale prospettiva strategica, tradottasi nella capacità dell'Ente di raggiungere in tempi relativamente brevi degli ottimi risultati nell'affiliazione delle imprese, che lo hanno ben presto collocato ai vertici nazionali.

A quattro lustri di vita, EBIART oggi affilia circa il 92% delle imprese artigiane operanti nel Friuli Venezia Giulia (Regione, va ricordato, nella quale l'incidenza delle aziende artigiane sul totale delle imprese si attesta intorno al 30%, con una dimensione media peraltro abbastanza piccola, pari a circa 2,8 addetti per impresa): il tasso di adesione è quindi molto elevato e posiziona la Regione al terzo posto a livello nazionale, preceduta solo dal Veneto e dalla Provincia autonoma di Trento.

Nel 2017 le imprese artigiane del Friuli Venezia Giulia aderenti al sistema della bilateralità erano oltre 5.529, con un incremento di quasi mille unità rispetto alle 4.594 del 2014: un aumento, questo, che segnala una crescita importante, certo sostenuta dalla progressiva uscita dell'intera economia regionale dalla crisi, che non ha mancato di colpire duramente anche il settore artigiano¹¹. Quanto ai lavoratori, gli iscritti a EBIART nel 2017 risultavano

¹¹ Tra il 2006 ed il 2016 il numero di imprese artigiane in Friuli Venezia Giulia è diminuito di quasi 2.800 unità, passando da circa 31.300 aziende nel 2006 a 28.500 nel 2016, con una variazione negativa pari a -8,8%. Le province di Pordenone e Gorizia sono quelle nelle quali si sono registrate le flessioni più accentuate (rispettivamente -11% e -13,8%). I titolari delle imprese artigiane sono prevalentemente maschi, anche se nel tempo la componente femminile ha aumentato il proprio peso, passando dal 18% nel 2006 al 20% nel 2015; la crisi ha di fatto colpito soprattutto i settori caratterizzati da una più alta intensità di lavoro maschile, come l'edilizia, l'autotrasporto ed alcuni segmenti del manifatturiero (quali il settore del legno e della meccanica). Se dunque la componente femminile tra le imprenditrici artigiane si è mantenuta quasi costante nel decennio 2006-2016 (intorno alle 7.000 unità), operando le donne in settori del terziario (quali i servizi di pulizia ed i servizi alla persona) nel quale l'impatto della crisi è stato marginale, gli imprenditori maschi sono invece diminuiti dell'11,8% (3.790 in meno). Quanto all'impatto della crisi sui dipendenti, una valutazione in ottica di genere mostra qui una situazione opposta, con la flessione maggiore che ha riguardato le

essere 23.070, circa l'87% della potenziale platea regionale (i dipendenti soggetti a contribuzione FSBA essendo nello stesso anno 26.680). Operando anche qui un confronto con gli anni precedenti, si rileva pure in questo caso un marcato incremento degli iscritti alla bilateralità, che erano 17.916 nel 2014, 18.771 nel 2015 e 21.580 nel 2016.

Sebbene operi in una Regione piccola, EBIART può tuttavia vantare, grazie ai dati che si sono ricordati, un'ottima *performance* nel panorama nazionale, essendosi sempre posizionato – in un quadro che, lo ripetiamo, presenta forti disparità nei diversi contesti regionali italiani, palesando una situazione con connotati tuttora decisamente 'a macchia di leopardo' – nella parte alta della classifica degli Enti bilaterali del settore, sia a livello di prestazioni erogate che a livello di affiliazione delle imprese. Verso queste ultime, peraltro, l'Ente ha sin dal principio assunto una politica spiccatamente di servizio, a prescindere dall'iscrizione o meno alle associazioni datoriali, e ciò ha portato anche al consolidarsi di una positiva dialettica con i consulenti del lavoro operanti nel territorio, professionisti che hanno potuto apprezzare l'utilità dell'iscrizione all'Ente per le imprese da loro seguite, con una conseguente favorevole ricaduta sulla dinamica delle adesioni, rimaste percentualmente assai alte anche nel periodo difficile della crisi, durante il quale si può stimare che circa un terzo delle aziende abbiano in qualche modo fatto ricorso all'intervento dell'Ente. Si tratta dunque di numeri importanti, che sottolineano la qualità dell'approccio di EBIART alla propria *mission*, quale vera e propria "casa della bilateralità artigiana regionale"¹².

Quanto ai rapporti con le Istituzioni regionali, nel tempo questi si sono progressivamente e positivamente consolidati, senza che peraltro da tale livello l'EBIART abbia mai ottenuto alcun finanziamento per il funzionamento proprio, mentre una collaborazione di tipo finanziario è spesso venuta in gioco in relazione alle prestazioni erogate. Non sono mancate poi occasioni per collaborazioni anche di segno diverso, come ad esempio nel caso dell'affidamento in passato da parte della Regione all'Ente di attività relative alla gestione del *numero verde* in materia di apprendistato, di cui si dirà più avanti.

donne (-22,2% contro -14,4%). V. in argomento, per un sintetico quadro riepilogativo, i dati elaborati da IRES FVG in http://rendires.iresfvg.org/documenti/rassegna/2016/RICERCA/ARTIGIANI_FVG_infoclick.pdf.

¹² Così si esprime il Presidente del CdA Dario Bruni nella *Relazione sulle attività 2017*, a corredo del bilancio dell'Ente.

Perseguendo l'obiettivo del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro degli imprenditori artigiani e dei loro dipendenti, collaboratori e familiari, l'Ente opera oggi per promuovere e sviluppare nel settore dell'artigianato le relazioni sindacali, le iniziative volte ad incrementare lo sviluppo ed il sostegno al reddito, nonché la formazione (sia imprenditoriale che dei lavoratori), con particolare attenzione al tema della sicurezza sul lavoro: tutti profili, questi, su cui torneremo in dettaglio nei paragrafi seguenti. Se sul piano della contrattazione l'intervento di EBIART è stato nel tempo limitato, in ragione della concreta difficoltà di attivare contratti di solidarietà in questo settore (dal 1998 al 2013 ne è stato infatti concluso solo uno, peraltro con esiti positivi), per le ovvie difficoltà riconducibili non solo alle (ridotte) dimensioni medie delle imprese artigiane regionali, ma anche all'eccessiva burocratizzazione legata a tali strumenti, molteplice ed articolata è stata invece, come si dirà tra breve, la gamma dei servizi e delle prestazioni erogati nel corso del tempo alle imprese artigiane ed ai lavoratori, attraverso uno specifico programma di mutualità aggiuntiva che ha toccato, tra l'altro, l'assistenza sanitaria integrativa (oggi realizzata attraverso il nuovo Fondo nazionale SAN.ARTI, già sopra ricordato e su cui ritorneremo), così come – fino a qualche anno addietro – i contributi per gli studi. Infine, particolarmente centrale e rilevante appare, nelle scelte politiche (anche recenti) dell'Ente, l'obiettivo di consolidare i profili d'intervento in materia di promozione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con riguardo ai quali, in una ormai consolidata e proficua *partnership* con l'INAIL, EBIART ha intrapreso nel corso degli anni alcune importanti iniziative, talora con caratteri particolarmente innovativi, delle quali pure si darà conto più avanti (v., *infra*, § 7).

In definitiva, in questi primi vent'anni di vita l'Ente bilaterale del Friuli Venezia Giulia ha mostrato di sapersi muovere senza incertezze nella logica di un sistema sussidiario, che si propone di affiancare – ma non di sostituire – il sistema di *welfare* generale, integrandone le lacune a beneficio delle aziende artigiane e dei loro dipendenti. Quanto poi alle relazioni con l'Ente bilaterale nazionale dell'artigianato (*EBNA*), si può rilevare come esse siano state improntate sin dall'inizio secondo la logica di un positivo confronto dialettico. Peraltro, il ruolo di coordinamento svolto a livello centrale da EBNA per sostenere lo sviluppo di un sistema 'a rete', con la dichiarata finalità di favorire pratiche maggiormente uniformi – soprattutto in un contesto come quello attuale nel quale continua a perdurare una situazione che vede gli Enti regionali del settore crescere (ed operare) a velocità radicalmente diverse – appare comunque necessario laddove si miri ad uno

sviluppo ulteriore (e possibilmente equilibrato) del sistema e, soprattutto, al superamento delle significative disomogeneità ancora presenti nel contesto nazionale; situazione, quest'ultima, che è tuttavia il riflesso non solo dei ben noti e persistenti squilibri economici e di sviluppo che nel nostro Paese si riscontrano tra i diversi ambiti regionali, ma anche della stessa capacità delle parti sociali a livello territoriale di 'credere' davvero nella bilateralità e di supportarne l'affermazione e la crescita.

Capacità, quest'ultima, che invece le parti sociali del Friuli Venezia Giulia, nel settore artigiano, hanno senza ombra di dubbio dimostrato negli anni, accompagnando e sostenendo senza remore o incertezze la crescita di EBIART; l'esperienza del passato può quindi consentire di guardare con una certa fiducia alle prospettive future dell'Ente, in un momento nel quale i segnali di uscita da una difficile congiuntura economica, a lungo protrattasi, sono ormai indiscutibili e – superata la fase emergenziale degli ultimi anni, con la conseguente prioritaria centralità attribuita agli interventi di sostegno al reddito – possono dunque aprirsi interessanti spazi per immaginare e sperimentare nuove progettualità: ad esempio (e volendo solo suggerire alcune tra possibili ipotesi di lavoro per il futuro), per valutare come sostenere le aziende del comparto nei cambiamenti imposti dalla trasformazione digitale e dalla transizione in atto verso l'economia 4.0, o, anche, per individuare possibili strategie per contrastare la 'fuga' dei giovani talenti – che investe anche la realtà regionale del Friuli Venezia Giulia – supportando il ricambio generazionale e la formazione e l'inserimento dei neolaureati nel settore dell'artigianato, alla luce tra l'altro della circostanza che anche quest'ultimo, come (e forse più di) altri settori dell'economia regionale, appare caratterizzato in modo sempre più marcato dall'invecchiamento progressivo della forza lavoro. Infine, ci si permetta di osservare che, anche in ragione del significativo aumento della presenza femminile nel settore dell'artigianato che si è registrata a livello regionale negli ultimi anni, andrebbe attentamente considerata l'importanza di una valorizzazione delle logiche di *gender mainstreaming*, sia all'interno delle strutture stesse dell'Ente, sia in sede di riflessione, tanto con riguardo all'impatto di genere delle misure attualmente attivate, quanto in relazione alla possibile individuazione di ulteriori strumenti innovativi di *welfare* a supporto dei bisogni e delle esigenze dalle imprenditrici e delle lavoratrici artigiane.

3. FINALITÀ, STRUTTURA E RISORSE NELLO STATUTO DELL'EBIART

La struttura dell'EBIART – la cui sede regionale è situata ad Udine – appare capillarmente articolata mediante i c.d. 'Bacini' territoriali (Udine e Bassa Friulana, Alto Friuli, Pordenone, Gorizia e Trieste), che diventano sede di relazioni sindacali 'esterne' all'impresa, ed attraverso le strutture periferiche attivate presso le sedi associative (tanto sindacali che datoriali), così da consentire agli interessati un accesso semplice e rapido a tutte le informazioni ed ai molteplici servizi offerti.

Nello specifico, guardando a quella che è stata la storia dell'Ente prima delle recenti riforme, che hanno ridisegnato il sistema con l'istituzione del FSBA, si deve qui ricordare che EBIART ha gestito in passato nel corso del tempo diversi Fondi: il *Fondo Relazioni Sindacali* (che aveva la finalità di sostenere l'istituzione di rappresentanti sindacali di bacino riconosciuti dalle OO.SS. associate, con l'obiettivo di sviluppare tali relazioni nel comparto artigiano e di promuovere sedi bilaterali di confronto), il *Fondo Sostegno al Reddito* (che cercava di rispondere alle crisi congiunturali con quote da liquidarsi ai lavoratori a fronte di situazioni di difficoltà dell'impresa che comportassero forme di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa) e il *Fondo Sistema di Sicurezza* (per sostenere l'operato del Comitato paritetico in materia, per la promozione di molteplici iniziative in tema di sicurezza e prevenzione, tra cui un sistema di rappresentanza territoriale che ha quale perno la figura dei RLST e che si applica nelle imprese fino a quindici dipendenti nelle quali non sia stato eletto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: v. *infra*, § 7). Inoltre, deve segnalarsi che all'Ente è stata affidata la gestione amministrativa anche di due Fondi che possono definirsi 'di secondo livello', in quanto previsti dalla contrattazione collettiva regionale, rispettivamente, per il settore del legno (con l'obiettivo in particolare di garantire un'integrazione del trattamento economico di malattia) e per quello della meccanica (volto in particolare a sostenere iniziative di formazione, qualificazione ed aggiornamento professionale). In entrambi questi casi, peraltro, all'EBIART è stata affidata solo la gestione di carattere amministrativo (l'erogazione delle provvidenze), mentre le scelte decisionali in materia sono comunque state riservate a dei Comitati paritetici costituiti dai rappresentanti (sindacali e datoriali) delle categorie interessate.

Lo Statuto di EBIART, che viene qualificato come Ente senza fini di lucro, individua all'art. 2 in modo puntuale le finalità perseguite dall'Ente: a) svi-

luppo ed attuazione dei compiti e delle attività demandati agli enti bilaterali dalla legge, da accordi interconfederali e/o categoriali nazionali o territoriali, nonché valorizzazione e consolidamento delle esperienze bilaterali; *b*) sostegno ed attuazione delle iniziative di interesse comune promosse dai soci fondatori, nonché promozione d’iniziativa che richiedano il coinvolgimento delle parti o volte a valorizzare e consolidare le relazioni sindacali; *c*) partecipazione alle politiche formative regionali, nazionali e comunitarie, allo sviluppo di ricerche sui fabbisogni formativi, alla progettazione e/o realizzazione di standard e di modelli formativi, nonché degli strumenti ausiliari e di supporto; *d*) orientamento, promozione ed eventuale realizzazione della formazione professionale e dei sistemi di qualità in azienda, nonché promozione e realizzazione di indagini e di ricerche sul comparto artigiano; *e*) raggiungimento di adeguati standard di sicurezza, ambientali e di vita sul posto di lavoro; *f*) salvaguardia e sviluppo del patrimonio professionale del lavoro dipendente ed imprenditoriale mediante l’attivazione di prestazioni e di servizi rivolti ai lavoratori ed alle imprese; *g*) studio ed attivazione di ogni utile servizio o iniziativa volti a favorire e consolidare l’occupazione; *h*) sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese colpite da calamità naturali, congiunture sfavorevoli o comunque interessate da sospensioni temporanee di attività; *i*) interventi volti ad incentivare la tutela della salute, la sicurezza sul posto di lavoro, la professionalità e l’occupazione; *j*) sviluppo della mutualità, in armonia con gli accordi nazionali, attraverso prestazioni di previdenza, di assistenza o di altre forme di intervento a favore dei lavoratori dipendenti, dei titolari di impresa, dei soci, dei collaboratori e dei loro familiari; *k*) realizzazione, con i mezzi e con la diffusione ritenuti più idonei (anche di tipo editoriale periodico), di attività volte a realizzare strumenti informativi, divulgativi e di supporto alle varie iniziative ed attività svolte dall’Ente; *l*) raccolta delle risorse e loro gestione secondo le prestazioni ed i servizi previsti.

L’attuazione delle finalità previste dalla Statuto è demandata in concreto – per la definizione dei tempi e dei modi – alle scelte operate dal Consiglio di Amministrazione dell’Ente e si prevede che EBIART possa altresì esercitare ogni ulteriore competenza, affine e connessa ai propri scopi, e ovviamente compatibile con le previsioni statutarie.

Quanto all’articolazione territoriale dell’Ente, lo Statuto prevede all’art. 4 la possibilità di istituire, con apposita regolamentazione emanata dal Consiglio di Amministrazione, strutture d’ufficio intercategoriale periferiche, così come è prevista la possibilità di creare unità territoriali decentrate, laddove si accertino le seguenti condizioni: congruità delle adesioni e/o un’adeguata presenza di piccole imprese; sussistenza di compatibilità economiche ed economicità di

gestione; assenza di pregiudizio per l'Ente e garanzia delle finalità di cui allo Statuto.

Rispetto poi agli addetti che operano per l'Ente, a partire dalla figura del Direttore, deve segnalarsi come gli stessi non siano espressione diretta delle varie parti sociali che hanno dato vita all'EBIART, ma rivestano invece un ruolo di natura tecnico-operativa, in quanto tale caratterizzato anche dall'indipendenza rispetto ai Soci.

Quanto alla qualificazione di questi ultimi, lo Statuto distingue all'art. 5 i "*Soci Fondatori*" (dal lato datoriale, le Organizzazioni regionali dell'artigianato di Confartigianato e CNA; dal lato dei lavoratori, le Organizzazioni regionali sindacali di CGIL, CISL e UIL) dai possibili "*Soci effettivi*" (senza diritto di voto e non eleggibili alle cariche sociali), individuati in enti pubblici o privati, associazioni ed in tutti coloro che ne facciano motivata domanda; si prevede che tali possibili richieste vengano esaminate dall'Assemblea dell'Ente, chiamata a decidere insindacabilmente sulla eventuale ammissione di tali (nuovi) soci ed a fissare le quote contributive d'ingresso ed annuali.

Lo Statuto provvede altresì ad indicare gli organi di governo dell'Ente, individuati dall'art. 6 nell'*Assemblea*, nel *Consiglio di Amministrazione*, nelle figure del *Presidente* e *Vicepresidente* e nel *Collegio dei Revisori dei Conti*.

L'*Assemblea* (v. art. 10 dello Statuto) è costituita dai Soci fondatori che, in una logica di pariteticità, nominano ventiquattro membri espressi congiuntamente in numero di dodici dalle organizzazioni artigiane e dodici dalle organizzazioni sindacali. L'Assemblea ordinaria, convocata almeno una volta all'anno, delibera sulla relazione del Consiglio di Amministrazione quanto all'attività svolta dall'Ente, sul bilancio dell'esercizio sociale, sulla partecipazione ad enti, associazioni, società ed organismi in genere di interesse del comparto, sull'ammissione (od esclusione) di soci effettivi, sulla nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei conti, sulle indennità o rimborsi ai componenti del Consiglio di Amministrazione, sulla destinazione degli attivi di gestione e sugli altri argomenti proposti dal Consiglio. Su eventuali modifiche dello Statuto e sullo scioglimento dell'Ente è invece chiamata a deliberare l'Assemblea straordinaria. Presiede l'Assemblea il Presidente o, in caso di assenza di questi, il Vicepresidente; in caso di assenza di entrambi l'Assemblea è presieduta da una persona designata dall'Assemblea stessa. L'art. 11 dello Statuto regola le diverse maggioranze richieste per le deliberazioni in sede di Assemblea ordinaria o straordinaria.

Il *Consiglio di Amministrazione*, al quale spettano tutti i poteri di gestione dell'Ente (v. art. 12 dello Statuto), salvo quelli riservati all'organismo assem-

bleare, è costituito da sei componenti espressi pariteticamente su indicazione delle Organizzazioni artigiane e delle Organizzazioni sindacali e ratificati dall'Assemblea. La durata della carica è fissata in tre anni, con possibilità di riconferma. Il Consiglio di Amministrazione è altresì competente a deliberare sull'assunzione di personale, stabilendone le funzioni ed il relativo trattamento; si prevede inoltre che il Consiglio possa avvalersi di consulenze continuative esterne. Su proposta del Presidente, il Consiglio può conferire specifiche deleghe ai propri componenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha anche la facoltà di istituire specifici *Comitati di gestione* (v. art. 15 dello Statuto), per la gestione dei Fondi e delle materie previste dalla contrattazione collettiva o dallo Statuto. Le competenze, le modalità di coordinamento e quelle di funzionamento di tali Comitati sono definite da appositi regolamenti emanati dal Consiglio.

Lo Statuto prevede (art. 14) che il *Presidente* di EBIART sia designato dalle organizzazioni artigiane, il *Vicepresidente* dalle organizzazioni sindacali; entrambi vengono eletti dal Consiglio di Amministrazione tra i propri componenti e rappresentano congiuntamente la pariteticità dell'Ente. Al Presidente (e, in caso di suo impedimento o assenza, al Vicepresidente) vengono attribuite dallo Statuto la rappresentanza legale dell'Ente, il compito di dare esecuzione alle delibere assembleari e consiliari, oltre allo svolgimento di tutte le altre funzioni previste dallo Statuto o allo stesso delegate dal Consiglio di Amministrazione; inoltre, al medesimo spetta il compito di presiedere l'Assemblea e il Consiglio di Amministrazione, nonché il potere di impartire le opportune disposizioni al personale dipendente dell'Ente. «In caso di urgenza» (v. ancora l'art. 14 dello Statuto), il Presidente e il Vicepresidente, di comune accordo, possono esercitare i poteri del Consiglio di Amministrazione, salvo successiva ratifica da parte di quest'ultimo.

Il *Collegio dei Revisori dei Conti* (art. 19 dello Statuto), eletto dall'Assemblea, è composto da un Presidente (che deve essere un professionista iscritto all'Albo dei revisori contabili e viene individuato di comune accordo tra i Soci), da due membri effettivi e da due supplenti non facenti parte dell'Assemblea e rimane in carica per tre anni. I Componenti del Collegio dei Revisori non possono fare parte di altri organi di EBIART. Il Collegio vigila sull'osservanza delle disposizioni di legge e dello Statuto, accerta la regolare tenuta della contabilità, controlla l'amministrazione dell'Ente, predispone la relazione e riferisce all'Assemblea.

Per quanto infine attiene alle risorse finanziarie dell'Ente, l'art. 8 dello Statuto prevede che – per il conseguimento delle proprie finalità – *EBIART* utilizzerà

le risorse derivanti: *a)* dalla contribuzione a carico delle imprese iscritte e dei lavoratori dipendenti derivanti da obblighi contrattuali, accordi o leggi; *b)* da eventuali contributi pubblici e privati; *c)* da eventuali proventi derivati da iniziative sociali; *d)* dalla contribuzione per finalità mutualistiche. L'ammontare delle contribuzioni è determinato dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto degli Accordi sindacali intervenuti e di quanto previsto dai regolamenti.

In virtù dell'Accordo regionale per il Friuli Venezia Giulia del 29 luglio 2010, a decorrere dal 1 gennaio 2011 – e fino alle novità conseguenti all'avvio nel 2016 a livello nazionale del Fondo FSBA, di cui si dirà più avanti – era previsto il versamento da parte delle imprese di una quota omnicomprensiva per la c.d. “nuova bilateralità” di livello nazionale (*EBNA*) pari ad euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente (compresi i contratti a tempo determinato, gli apprendisti, i lavoratori in prova, con una riduzione prevista per i part-timers fino a 20 ore settimanali), dei quali 91 euro ‘ritornavano’ al territorio regionale, sia pure previncolati per l'utilizzo.

Ricordiamo che lo Statuto di EBIART dispone anche che l'Ente possa essere delegato a riscuotere in forza di precisi mandati i versamenti, le quote associative o i contributi definiti dalle Organizzazioni sindacali. Si prevede, infine, che l'utilizzo delle risorse dei Fondi istituiti dalla contrattazione debba avvenire salvaguardandone la destinazione primaria alle finalità ed agli scopi per cui gli stessi sono stati istituiti, fatte salve le spese generali di gestione della struttura.

È compito dell'Assemblea, in sede di approvazione del bilancio annuale, accertare gli attivi di gestione e stabilirne la destinazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Chiudendo questa sintetica ricognizione degli aspetti strutturali ed organizzativi dell'Ente, come progressivamente sviluppatasi nel tempo, deve conclusivamente segnalarsi che già da diversi anni il portale internet di EBIART (<http://www.ebiart.it>) è risultato essere uno strumento particolarmente utile non solo per la diffusione di tutte le informazioni pratiche ed operative tra gli associati, ma anche per la comunicazione e la promozione all'esterno delle diverse iniziative e delle molteplici attività portate avanti sul territorio.

4. LE MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO ED IL NUOVO FSBA

Si è già ricordato come – per il particolare rilievo assunto nelle scelte operative della bilateralità del settore artigiano dall'attivazione di istituti di integrazione al reddito in caso di sospensione e di perdita del lavoro – EBIART abbia gestito in

passato, tra altri, anche uno specifico *Fondo di Sostegno al Reddito*, rivolto proprio a colmare le lacune riferibili alla mancata applicazione generalizzata degli istituti legali in materia di integrazione salariale. Non è necessario ripercorrere in questa sede le caratteristiche specifiche di tale strumento, oggi superato a seguito dell'attivazione del FSBA, ma a riprova dell'impegno su questo terreno di EBIART basti qui solo rammentare come, in relazione alle sospensioni con ricorso all'indennità di disoccupazione di cui alla l. 2/2009, l'Ente sia stato a suo tempo il secondo in Italia a sottoscrivere la relativa Convenzione con l'INPS. Tale Fondo operava per le sospensioni riconducibili a situazioni di crisi aziendali ed occupazionali, con riferimento ad eventi transitori e di carattere temporaneo dovuti a situazioni di mercato (crisi comprovata dall'andamento negativo ovvero involutivo degli indicatori economico-finanziari complessivamente considerati); mancanza o contrazione di lavoro, commesse, clienti prenotazioni o ordini; mancanza di materie prime o contrazione di attività non dipendente da inadempienze contrattuali dell'azienda o da inerzia del datore di lavoro; sospensioni o contrazioni dell'attività lavorativa a seguito di scelte economiche, produttive o organizzative dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente; eventi improvvisi ed imprevisti quali incendio, calamità naturali, condizioni metereologiche incerte; ritardi nei pagamenti oltre i 150 giorni, nel caso di appalti o forniture verso la pubblica amministrazione. Non erano invece contemplati nell'intervento i casi di sospensioni programmate ed i rapporti di lavoro a tempo parziale verticale per i periodi di sospensione della prestazione lavorativa contrattualmente previsti.

Quanto poi agli ammortizzatori in deroga erogati a livello regionale in Friuli Venezia Giulia, che si sono rivelati uno strumento importante per sostenere le imprese nel corso della crisi, EBIART sedeva di diritto assieme alle parti sociali al tavolo di concertazione regionale in materia¹³ e prendeva in carico le relative domande che poi venivano inoltrate alla Direzione regionale del lavoro (tramite una procedura informatica per accedere alla quale si prevedeva che le imprese – e i consulenti del lavoro – dovessero essere previamente accreditati dall'Ente). Inoltre, al fine di salvaguardare, entro il limite delle risorse disponibili e previste a tale scopo i livelli occupazionali nel comparto

¹³ In dottrina, con riguardo all'utilizzo durante la crisi degli ammortizzatori in deroga, si è osservato come, a fronte di un diffuso atteggiamento di gran parte degli enti bilaterali regionali diretto ad una ottimizzazione 'opportunistica' dei benefici disponibili, EBIART sia stato uno dei pochissimi enti – assieme a quelli del Veneto, del Trentino e delle Marche – ad aver tenuto una condotta 'virtuosa', dando effettivamente seguito agli strumenti 'misti' di tutela: v. L. Nogler, *Introduzione. Ma dove vanno gli enti bilaterali dell'artigianato?*, cit., p. 24.

regionale dell'artigianato, EBIART si era attivato nel 2013 per garantire una ulteriore forma di ammortizzatore sociale mediante l'erogazione di una indennità di disoccupazione in costanza di rapporto di lavoro per detta annualità (così come previsto dall'art. 3, c. 17 e 18 della l. 92/2012), a favore dei dipendenti (rientranti tra i soggetti beneficiari dell'ASPI) delle imprese artigiane che avessero esaurito il monte ore previsto dall'Accordo Regionale sulla concessione degli ammortizzatori in deroga del 2 dicembre 2012.

Questa articolazione, strutturata su diverse misure, è stata oggi sostituita dall'intervento del nuovo *Fondo di Solidarietà Bilaterale Artigianato (FSBA)*¹⁴, istituito presso EBNA tramite l'Accordo interconfederale del 31 ottobre 2013 (concluso al fine di dare attuazione al c.d. "modello alternativo" di cui alla riforma Fornero, ai sensi all'art. 3, c. 14, della l. 92/2012); a questo ha fatto seguito l'Accordo interconfederale del 29 novembre 2013, volto a stabilire l'ammontare della contribuzione dovuta dalle imprese artigiane. L'Accordo dell'ottobre 2013 ha previsto che il FSBA sia destinato ad operare nei confronti di tutti i dipendenti delle imprese artigiane e di quelle che applicano i contratti collettivi di settore, anche con meno di sedici dipendenti: previsione, questa, di una certa importanza, perché consente di fatto di coprire tutta la platea delle imprese del settore, anche quelle con un esiguo numero di dipendenti.

In dottrina si è sottolineato come il nuovo Fondo rappresenti una «forma evolutiva di quanto si è andato storicamente affermando [nel settore dell'artigianato], che è stato il primo, in Italia, a costituire un sistema di relazioni sindacali ed un modello di ammortizzatori sociali di natura autonoma»¹⁵; peraltro, prima che lo stesso fosse attivato, lo storico impegno di EBIART nell'ambito del sostegno al reddito non è stato solo cruciale per il supporto concreto alle imprese in difficoltà nel decennio della crisi, ma riteniamo abbia avuto anche una ulteriore positiva ricaduta sul tessuto sociale, evitando quella grave dispersione di professionalità – irrimediabilmente legata alla perdita di posti di lavoro – che costituisce una pericolosa minaccia per la tenuta stessa del settore artigiano, e che, senza gli strumenti messi in campo dall'Ente, avrebbe potuto inevitabilmente tradursi in un depauperamento ancora più grave del sistema produttivo dell'artigianato regionale. In questo senso, l'operatività del nuovo Fondo – istituito come si è già ricordato nell'ambito della

¹⁴ Sui passaggi che hanno condotto alla nascita del Fondo v. per tutti G. Bolego, G. Cerea, S. Brun, *Le sospensioni e il welfare*, in L. Nogler (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, cit., pp. 269 ss.

¹⁵ Così G. Bolego, G. Cerea, S. Brun, *Le sospensioni e il welfare*, cit., p. 271.

riforma degli ammortizzatori sociali prevista dalla legge Fornero (che aveva disposto l'abolizione entro il 2016 degli ammortizzatori in deroga e la loro sostituzione con una prestazione di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro per i settori non coperti dalla CIG) – si è innestata in un contesto imprenditoriale nel quale la tutela fornita dalla bilateralità era già ampiamente riconosciuta ed apprezzata.

Con riguardo ai profili di finanziamento del nuovo FSNA, si prevede una contribuzione che attualmente è stata fissata, dopo il d. lgs. 148/2015, con l'Accordo interconfederale del 10 dicembre 2015, nello 0,60 % della retribuzione imponibile previdenziale, di cui lo 0,45% a carico delle aziende, al quale si aggiunge uno 0,15% a carico del lavoratore. Quanto alle causali che giustificano l'intervento del Fondo, esse sono state individuate in: a) sospensioni o riduzione del lavoro in caso di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti (ivi comprese le situazioni climatiche); b) situazioni temporanee di mercato. In queste ipotesi sono riconosciuti al dipendente l'assegno ordinario (di cui all'art. 30 d. lgs. 148/2015, per 13 settimane) e l'assegno di solidarietà (di cui all'art. 31 d. lgs. 148/2015, per 26 settimane). Per l'accoglimento della domanda e l'erogazione delle prestazioni è necessario il soddisfacimento di tre condizioni che sono indicate nell'art. 12 del *Regolamento FSBA*: a) la regolare contribuzione a FSBA da parte dell'azienda; b) l'anzianità aziendale del dipendente, che deve essere di almeno 90 giorni dalla data di richiesta della prestazione; c) il verbale di Accordo sindacale, preventivamente sottoscritto secondo le procedure in essere a livello territoriale. Si segnala che il mancato soddisfacimento delle ultime due condizioni determina il rigetto della domanda, mentre l'omissione o il ritardo nei versamenti da parte dell'azienda/del lavoratore sospende la liquidazione delle prestazioni, fino all'intervenuta regolarizzazione dalla pozione dell'azienda o del dipendente.

Rispetto a questo nuovo strumento, gli enti bilaterali regionali – e dunque anche EBIART – ricoprono per conto di FSBA un cruciale ruolo che potrebbe definirsi di natura 'ispettiva', essendo loro demandato il compito di verificare la regolarità della documentazione presentata dalle imprese, attraverso gli strumenti informatici previsti. Il 22 giugno 2017 è stata sottoscritta la Convenzione tra FSBA e EBIART per la liquidazione delle prestazioni; in essa si prevede che le prestazioni FSBA destinate ai lavoratori siano riconosciute da quest'ultimo alle imprese, che poi provvederanno ad inserire gli importi nella prima busta paga utile; inoltre si conviene che sarà compito di EBIART verificare la regolarità e completezza delle pratiche, che presuppone il caricamento

su una piattaforma informatica dedicata di una serie di documenti (a partire dall'accordo sindacale sottoscritto nelle competenti sedi del bacino territoriale, recante data antecedente all'inizio della prestazione). Ci sembra interessante sottolineare che, rispetto alle due possibili modalità di erogazione delle prestazioni (attraverso l'impresa oppure direttamente al dipendente), in Friuli Venezia Giulia la scelta si sia orientata – a differenza di altre realtà regionali – per il passaggio attraverso l'impresa: modalità che riteniamo condivisibile, in quanto meglio rispondente a valorizzare, anche simbolicamente, la relazione dell'azienda con l'Ente bilaterale territoriale.

Con riguardo alle prestazioni concretamente erogate a livello regionale nel 2017 (per un importo complessivo di quasi 226.000 euro), si può segnalare che sono state presentate 15 domande (che hanno coinvolto 11 aziende) per l'assegno di solidarietà (per un totale complessivo di 62 dipendenti), mentre per l'assegno ordinario, a fronte di 176 domande presentate (coinvolgenti 142 aziende), il numero dei dipendenti registrati nelle domande è stato complessivamente pari a 503.

Volendo formulare qualche osservazione conclusiva, sicuramente il nuovo modello di intervento di sostegno al reddito evidenzia una inequivocabile scelta in direzione di una marcata centralizzazione del meccanismo, non solo di raccolta dei contributi, ma anche di distribuzione (reso ancor più evidente, come abbiamo già osservato, laddove a livello regionale si sia optato per la liquidazione diretta ai lavoratori). Questa opzione regolativa potrebbe in teoria dunque produrre un possibile effetto di indebolimento dell'efficacia della bilateralità artigiana a livello regionale, storicamente legata in passato proprio alla capacità degli Enti di approntare soluzioni 'a misura' del territorio di riferimento: capacità 'sartoriale', quest'ultima, che potrebbe progressivamente sfumare di fronte alla volontà di favorire interventi omogenei di matrice nazionale.

Il venire meno del precedente modello, certamente, per EBIART – così come per gli altri enti bilaterali regionali, in particolare per quelli che nei decenni passati erano stati particolarmente attivi nella costruzione del sistema – può significare, di fatto, una perdita in termini di elasticità e di flessibilità dell'azione, con un sostanziale azzeramento delle possibilità di intervenire puntualmente adeguando, eventualmente, in modo rapido gli strumenti esistenti a seconda delle esigenze emergenti ed evidenziate dalle imprese del bacino territoriale di riferimento. Se questo è il rischio, andrà dunque misurata in futuro nei fatti la capacità dell'Ente di porsi comunque quale interlocutore ascoltato e propositivo a livello nazionale, anche attraverso il corretto e puntuale adempimento dei controlli ad esso comunque affidati dal sistema; inol-

tre, pensiamo non vada sottovalutata la circostanza che un ruolo importante continua e continuerà comunque ad essere svolto in questo campo in termini di informazione fornita ai lavoratori ed alle imprese quanto alle caratteristiche delle (nuove) misure previste ed alle modalità per un loro corretto utilizzo.

Come è stato condivisibilmente osservato, prendendo atto del nuovo approccio neo-centralistico non resta dunque che monitorare quelli che saranno i prossimi sviluppi della bilateralità artigiana¹⁶, in un sistema che, comunque, sia pure in un contesto di riassetto dei bilanciamenti interni, non ci sembra al momento voler smentire il suo carattere multilivello ed il ruolo ancora essenziale degli enti regionali.

5. ALTRE INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL WELFARE 'AGGIUNTIVO': LA TUTELA SANITARIA

Con riguardo alle prestazioni riferibili al c.d. '*welfare aggiuntivo*', si ricorda che, fino all'effettiva costituzione del *Fondo di assistenza sanitaria integrativa* per l'Artigianato (*SAN.ARTI*), previsto dalla contrattazione collettiva ed operativo a partire dall'estate del 2013, l'EBIART sul piano del *welfare sanitario* ha gestito per diversi anni un *Piano di Assistenza Mutualistica*, che prevedeva l'erogazione di contributi per l'assistenza sanitaria variamente articolati: ad esempio, per visite mediche specialistiche, per la diagnostica, per prestazioni odontoiatriche, oculistiche, ecc.

Le iniziative di EBIART nel campo dell'assistenza sanitaria sono risultate particolarmente importanti negli anni della crisi – in particolare in chiave di contrasto alla possibile rinuncia alle cure derivante dalla limitata disponibilità di spesa dei soggetti (c.d. 'povertà sanitaria') – e, anche dal punto di vista economico, vanno qui ricordate per i profili di indiscutibile rilevanza assunti: si ponga solo mente alla circostanza che, prima dell'attivazione di *SAN.ARTI*, in circa 7/8 anni di operatività del *Fondo di assistenza sanitaria* l'EBIART aveva a tale titolo liquidato circa dieci milioni di euro, con prestazioni a favore di lavoratori artigiani, titolari e soci di imprese artigiane, oltre che di loro familiari.

Peraltro, deve segnalarsi che, anche dopo l'istituzione di *SAN.ARTI*¹⁷, l'EBIART continua comunque a svolgere un importante ruolo di raccordo e di

¹⁶ V. L. Nogler, *Introduzione. Ma dove vanno gli enti bilaterali dell'artigianato?*, cit., p. 31.

¹⁷ La guida alle prestazioni attualmente erogate da *SAN.ARTI* si può consultare in <http://www.sanarti.it>.

coordinamento degli sportelli territoriali appositamente istituiti presso le sedi delle Organizzazioni socie dell'Ente.

6. LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO E L'INTERVENTO PER LA FORMAZIONE

Con riguardo alle politiche attive, una interessante peculiarità nell'ambito delle attività svolte dall'Ente bilaterale artigiano del Friuli Venezia Giulia – sebbene si tratti di un'esperienza oramai conclusa da un paio d'anni – è riconducibile, come già si è ricordato, alla gestione diretta in passato del “*numero verde*” regionale dedicato all'apprendistato, e ciò per tutte le categorie. Tale compito, affidato per diversi anni dalla Regione autonoma all'EBIART, ha consentito tra l'altro a quest'ultimo di avere un quadro preciso degli avviamenti e di intervenire nell'attivazione di molti contratti, fornendo tutte le informazioni preliminari e per la messa a regime di tale tipologia contrattuale, agevolando le imprese nella predisposizione dei piani formativi e coordinando il contatto tra queste ultime e gli enti chiamati ad erogare la formazione.

Quanto invece ai possibili interventi nel settore della formazione continua, ambito che sicuramente arricchisce e completa le funzioni degli Enti bilaterali, deve segnalarsi l'Accordo Interconfederale del 6 giugno 2001, che ha istituito a livello nazionale *Fondartigianato*, quale Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale, nato a livello centrale con l'obiettivo di diramarsi a livello regionale. In Friuli Venezia Giulia EBIART è la struttura organizzativa operativa per il raggiungimento degli obiettivi del Fondo, che tuttavia mantiene un carattere spiccatamente ‘centralista’, dal momento che l'articolazione regionale deve definire annualmente i programmi di lavoro sulla base delle indicazioni del Fondo ed ogni attività di formazione proposta deve essere valutata sulla base delle indicazioni provenienti dal Fondo nazionale, sia pure integrate dall'articolazione regionale. Tale impostazione – che esprime anche in questo caso, allo stesso tempo, una evidente distonia rispetto agli strumenti tradizionali della bilateralità territoriale¹⁸ ed una certa rigidità, riconducibile alla scelta operata di privilegiare il livello nazionale – spiega perché sostanzialmente in Friuli Venezia Giulia l'operatività del Fondo in questione appaia limitata, e

¹⁸ V. in questo senso M. Borzaga, R. Salomone, *La formazione professionale in entrata e continua: esperienze e caratteri della bilateralità artigiana in raffronto al sistema tedesco*, in L. Nogler (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, cit., pp. 345 ss., a p. 357.

ciò anche alla luce della circostanza che la formazione continua è una funzione portata comunque avanti in modo molto articolato dalla Regione autonoma; il limitato interesse fino ad oggi per il Fondo nazionale può inoltre spiegarsi anche alla luce della circostanza che le associazioni di categoria artigiane a livello regionale non avevano in precedenza un loro specifico ente di riferimento, come invece era avvenuto in altri contesti territoriali.

Quanto invece al ‘vecchio’ *Fondo regionale per la formazione teorica* gestito in passato da EBIART, esso svolgeva corsi di primo inserimento sui temi dell’antinfortunistica e dei diritti e doveri dei lavoratori, rivolti in particolare ai lavoratori assunti con contratti di formazione, attività successivamente inglobata all’interno del *Fondo Sistema Sicurezza nell’artigianato*.

Il tema della formazione continua appare dunque, quantomeno ad oggi, un terreno potenzialmente passibile di sviluppo ed implementazione rispetto all’azione complessiva di EBIART, che peraltro più volte negli anni ha avuto occasione di collaborare con gli enti di formazione professionale accreditati a livello regionale in relazione a specifici eventi formativi. Vero è che immaginare un diverso e maggiore coinvolgimento dell’Ente in materia non sembra a breve termine ipotizzabile, anche alla luce di quanto già osservato in relazione alla dimensione particolarmente ‘micro’ delle imprese artigiane regionali, con la conseguente difficoltà di impegnare datori e lavoratori in attività formative ‘esterne’.

Chi scrive resta tuttavia convinta che si possano immaginare degli ulteriori interventi anche con riguardo a questo pilastro della bilateralità¹⁹, che nella fase attuale di trasformazione digitale dell’economia potrebbero fornire un supporto particolarmente utile proprio alle imprese più piccole; in una simile prospettiva, potrebbe forse rivelarsi interessante, ad esempio, muovere dalla promozione di un’indagine a livello regionale che evidenzi i fabbisogni formativi delle imprese iscritte, dalla quale poi partire per la progettazione di specifiche e mirate iniziative in materia, che possano intercettare l’interesse delle aziende e dei lavoratori.

¹⁹ Cfr. in questo senso già R. Nunin, *EBIART – 1998*, cit., p. 215.

7. LA PROMOZIONE DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'azione convinta e costante in materia di promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è stata senza dubbio uno degli elementi caratterizzanti dell'azione della bilateralità artigiana in Friuli Venezia Giulia, con iniziative significative che hanno cercato e tuttora cercano di rispondere ai bisogni emergenti dalle aziende del territorio.

Questo impegno ha visto nel corso degli anni lo sviluppo di una proficua attività di collaborazione, non solo con l'INAIL ma anche con l'ANMIL, per diversi interventi di informazione e formazione, portati avanti tramite l'*Organismo paritetico – OPRA* (che ha sostituito il precedente *CPRA, Comitato paritetico regionale per l'artigianato*), che ha sede ed opera presso EBIART in raccordo con l'*OPNA* costituito a livello nazionale.

Le funzioni ed i compiti in materia dell'organismo nazionale e di quelli regionali sono stati definiti da un Accordo interconfederale del 13 settembre 2011, in applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro; l'intesa ha regolato le figure del *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale* (RLST) e del *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale* (RLS)²⁰, e, contemporaneamente, ha istituito la rete di organismi paritetici cui si è fatto cenno: l'*Organismo paritetico nazionale artigiano* (OPNA); gli *Organismi paritetici regionali artigiani* (OPRA); gli *Organismi paritetici territoriali artigiani* (OPTA). Questi ultimi, istituiti presso i bacini territoriali, sono strutture autonome rispetto ad EBIART, che però fornisce agli stessi il supporto di carattere tecnico ed organizzativo per lo svolgimento delle attività, tra le quali particolarmente significativa è l'attività di formazione degli RLST, individuati come la forma di rappresentanza degli interessi collettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori più adeguata per le aziende artigiane, alla luce delle dimensioni spesso piccole o piccolissime delle stesse, essendo tale figura capace «di garantire adeguate competenze ed uniformità di soluzioni e, contestualmente, di esaltare gli aspetti di collaborazione tecnica e consulenziale insita nella figura del RLS delineata dal legislatore»²¹.

²⁰ Sul ruolo dei rappresentanti per la sicurezza nelle imprese artigiane dopo il d. lgs. n. 81/2008 v. per tutti P. Pascucci, L. Angelini, C. Lazzari, *Il d. lgs. n. 81/2008: sfide ed opportunità per le parti sociali*, in L. Nogler (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, cit., pp. 221 ss

²¹ P. Pascucci, L. Angelini, C. Lazzari, *Il d. lgs. n. 81/2008: sfide ed opportunità per le parti sociali*, cit., p. 247.

Gli RLST predispongono un programma di lavoro da trasmettere agli OPTA e relazionano periodicamente sull'attività svolta.

Oltre alla formazione degli RLST, le prestazioni ed i servizi erogati da OPRA e dagli OPTA sono molteplici e così riassumibili: interventi di promozione, orientamento e coordinamento delle attività di prevenzione; programmazione di attività formative (non solo nei confronti dei rappresentanti per la sicurezza, ma anche a favore di datori di lavoro, dirigenti e preposti); raccolta di buone prassi per lo sviluppo della cultura della sicurezza sul lavoro; promozione, anche attraverso la collaborazione con le istituzioni e gli enti locali, di progetti e programmi di prevenzione; monitoraggio sull'applicazione della normativa in materia nell'ambito regionale di competenza; supporto all'attività degli RLST; promozione della circolazione delle informazioni in materia di salute e sicurezza. Trattasi dunque di un'attività potenzialmente ad ampio raggio, che, laddove adeguatamente sviluppata ed implementata, può indubbiamente contribuire al miglioramento della cultura della sicurezza nel settore delle imprese artigiane.

A tale proposito, per un sia pur rapido inquadramento del contesto di riferimento, ci sembra utile qui ricordare che, secondo i dati più recenti in materia, resi noti nell'autunno del 2017 dall'INAIL (v. il *Rapporto Regionale 2016 – Friuli Venezia Giulia*, in <http://www.inail.it>), nel 2016 in Friuli Venezia Giulia nel settore dell'artigianato sono stati denunciati 1.279 casi di infortunio in occasione di lavoro (pari a poco più del 10% del totale regionale), di cui 3 con esito mortale; gli infortuni *in itinere* denunciati sono stati 136, di cui uno con esito mortale. Se, andando a ritroso, è vero che si osserva nel corso degli anni un marcato calo delle denunce (nel 2012 erano stati 2.011 gli infortuni denunciati, di cui 176 *in itinere*), gli ultimi dati disponibili evidenziano tuttavia la necessità di non abbassare la guardia: preoccupa infatti la circostanza che, contemporaneamente ai primi segnali di ripresa economica rispetto agli anni della crisi, il saldo infortunistico per l'artigianato del 2016 sia rimasto sostanzialmente invariato rispetto al 2015 (con 1.415 denunce complessive, rispetto alle 1.425 dell'anno precedente), indicazione che potrebbe preludere ad una negativa inversione di tendenza, che purtroppo sembra prospettarsi all'orizzonte alla luce dei primi dati parziali sull'andamento infortunistico in Friuli Venezia Giulia diffusi dall'INAIL nel 2018, che evidenziano quale *trend* generale (quindi riferibile a tutti i settori dell'economia regionale) un aumento di oltre il 5% degli infortuni sul lavoro.

Proprio in ragione dei numeri che si sono ricordati, che palesano purtroppo la persistente rilevanza anche nel settore dell'artigianato del fenomeno

infortunistico, molteplici sono state le attività intraprese nel corso degli anni dalla bilateralità artigiana del Friuli Venezia Giulia in materia di prevenzione e di promozione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, con interventi che hanno assunto spesso il carattere di *best practices* innovative.

Già nei primi anni di vita dell'Ente, a far tempo dal 2001, EBIART si era ad esempio impegnato nella produzione di diversi materiali informativi, redatti in alcune lingue straniere e messi a disposizione dei datori e dei lavoratori per sostenere i processi formativi in materia di sicurezza, con l'obiettivo specifico di superare le barriere linguistiche che potevano di fatto ostacolare l'effettività e l'efficacia degli interventi di formazione nei confronti dei lavoratori stranieri impegnati nelle aziende artigiane della Regione: con tale azione, l'Ente bilaterale aveva dimostrato di aver colto per tempo una delle criticità del modello formativo disegnato dal legislatore, anticipando così opportunamente le indicazioni in materia di formazione che sarebbero state formulate solo dieci anni dopo dagli Accordi Stato-Regioni in materia.

Più di recente, sulla base di un protocollo sottoscritto il 23 dicembre 2009, è stato condotto un interessante *Progetto di sensibilizzazione alla cultura della sicurezza nell'artigianato e nella piccola e media impresa*, ideato e sviluppato dal 'vecchio' CPRA (oggi OPRA) e dall'Ente regionale per la formazione e l'ambiente, quindi condiviso dal Comitato paritetico regionale istituito tra l'INAIL e le parti sociali, ed infine supportato nella fase esecutiva da EBIART. L'obiettivo perseguito era quello di sperimentare una particolare modalità informativa/formativa in circa 50 imprese artigiane del Friuli Venezia Giulia, che si è rivelata assai utile anche per acquisire indicazioni rispetto alle reali esigenze formative ed alla sensibilità esistente in materia nel comparto, e si è concretamente tradotta nella realizzazione di una serie di seminari della durata di circa due ore svolti in orario di lavoro (e come tali retribuiti), presso le aziende selezionate per il progetto, appartenenti in gran parte al settore della metalmeccanica (76,92%) e del legno (9,61%), anche se non è mancato il coinvolgimento di imprese operanti in altri settori. Alla fine, questo progetto ha interessato complessivamente 465 addetti appartenenti a 52 imprese, diverse delle quali di dimensioni 'micro', registrando un indice di gradimento assai elevato tra i partecipanti, grazie all'adozione di una metodologia basata anche sulla valorizzazione della testimonianza diretta, che si è potuta attuare per il tramite del coinvolgimento nel progetto dell'ANMIL.

La sperimentazione di cui sopra ha visto poi una prosecuzione nel 2010, con un significativo aumento del numero delle imprese coinvolte (91) ed una presenza complessiva ai seminari di ben 750 addetti (pure in questo caso con

un peso preponderante delle imprese operanti nei settori della meccanica e del legno). Anche questa seconda edizione ha seguito la metodologia dell'incontro di taglio seminariale realizzato direttamente in azienda – ed in orario di lavoro – con la partecipazione di un 'testimone'. Tra gli obiettivi dell'iniziativa si deve segnalare, tra l'altro, il tentativo di diffondere una maggiore sensibilità quanto all'importanza di imparare a valutare e registrare i c.d. 'quasi incidenti', quale prassi importante per prevenire e ridurre l'incidenza del fenomeno infortunistico.

In continuità con gli interventi citati del 2009 e 2010, e forte di quella positiva esperienza, l'EBIART ha quindi promosso, insieme all'OPRA ed all'INAIL un nuovo progetto denominato «*Prevenzione Integrata sul Territorio del Friuli Venezia Giulia*». Tale intervento si è articolato in primo luogo in una fase preliminare, che ha visto la registrazione presso un apposito portale di circa 300 imprese artigiane della Regione (per un totale di 1.875 addetti), che hanno così potuto scaricare dalla rete alcuni materiali informativi appositamente predisposti, sottoscrivere un codice etico e compilare un questionario di valutazione, ottenendo informazioni sul livello di *compliance* aziendale in materia di sicurezza. Anche in questo caso i settori maggiormente coinvolti sono risultati essere il comparto metalmeccanico e quello del legno, seguiti dall'impiantistica, settori nei quali tradizionalmente l'incidenza degli infortuni è particolarmente elevata. Successivamente, tra le imprese che avevano aderito alla fase preliminare ne sono state selezionate 50 (nello specifico, quelle che sono risultate maggiormente 'virtuose' all'esito della compilazione del questionario iniziale), che hanno potuto ospitare direttamente nelle proprie sedi degli incontri formativi quale primo passo verso l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL). Anche in questo progetto è stata dedicata molta attenzione alla diffusione di buone prassi di rilevazione dei 'quasi incidenti', tramite l'elaborazione e la consegna ai lavoratori partecipanti ai seminari di una procedura per la rilevazione sistematica di tali eventi; si è anche cercato di realizzare delle simulazioni di un caso aziendale. Il monitoraggio sugli esiti del progetto, presentato con un'iniziativa aperta al pubblico all'inizio del 2014, oltre ad evidenziare il notevole gradimento riscontrato, ha consentito di rilevare l'esigenza dei lavoratori di un coinvolgimento maggiormente attivo nella gestione del 'sistema sicurezza' in azienda; inoltre, assai apprezzabile è stato il tentativo di diffondere anche in realtà di dimensioni medio-piccole, se non addirittura 'micro', una mentalità maggiormente orientata al controllo sistematico ed alla verifica preliminare, elementi tipici del controllo di gestione, potendosi così stimolare le imprese artigiane a fare

quantomeno un primo passo verso l'adozione dei c.d. modelli organizzativi e gestionali per la sicurezza (MOG) di cui all'art. 30 del Testo Unico d. lgs. n. 81/2008. Proprio in ragione di questo obiettivo, è apparsa particolarmente significativa la circostanza che, a distanza di due mesi dalla conclusione dei seminari di cui si è detto, per circa il 50% delle aziende coinvolte l'attivazione della procedura di rilevazione dei 'quasi incidenti' sia divenuta una parte integrante del sistema prevenzionistico aziendale.

Tali apprezzabili risultati hanno indotto EBIART ed OPRA ad insistere ulteriormente su questa strada, con una recente nuova iniziativa progettuale, promossa e supportata anche dall'INAIL. Il 12 dicembre 2016, infatti, è stato siglato un accordo tra la Direzione regionale dell'INAIL, EBIART e OPRA FVG, di durata biennale, diretto a realizzare il progetto "*SGSL Uni Inail nelle micro e piccole imprese artigiane del Friuli Venezia Giulia 2016-2017. Estensione del modello alla filiera del settore agroalimentare e informatizzazione del processo di auditing*"²², con l'obiettivo di estendere le positive sperimentazioni di cui si è detto per l'applicazione del SGSL nel settore del legno e della meccanica anche al settore agroalimentare, che nell'economia regionale ha una valenza molto importante ed è stato scelto, tra l'altro, alla luce dell'aumento, rilevato dall'INAIL con riguardo allo stesso, dell'incidenza di alcune patologie professionali, in particolare da sovraccarico biomeccanico e da rumore. L'intento perseguito è stato quello di cercare di fornire alle imprese interessate un SGSL dalle modalità semplificate (con uno specifico supporto e guida anche per le procedure di audit), adatto a strutture organizzative semplici – quali sono usualmente quelle del settore artigiano – ed in grado di minimizzare il fabbisogno di risorse umane e strumentali da impegnare per l'adozione di tale strumento, in coerenza con le Linee Guida UNI-INAIL e le Linee di indirizzo SGSL-MPI, già sviluppate da INAIL con le parti sociali dell'artigianato.

Il progetto, dopo uno *screening* iniziale tra ben 205 candidature, ha coinvolto 24 imprese con più di tre dipendenti ed ha visto al termine 18 di queste implementare l'SGSL; tra i risultati positivi rilevati in sede di valutazione finale, presentati nel marzo 2018 in occasione di un interessante Convegno promosso da EBIART, OPRA e INAIL, si possono senz'altro segnalare la valorizzazione del ruolo attivo dei lavoratori, che hanno apprezzato le politiche

²² Per un quadro riepilogativo dei dettagli e dei risultati del progetto v. il Rapporto di sintesi pubblicato in <https://www.ebiart.it/sitemanager/file/adv/INAIL/relazione%20convegno%20progetto%20SGSL%202016%202017.pdf>. Vedi inoltre il testo dell'Accordo in <https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/protocolli-e-accordi/prac-dr-fvg-ebiart-opra-fvg12122016.html>.

di miglioramento introdotte dai datori coinvolti; il positivo e generalizzato aumento dei livelli di sicurezza registrato nelle aziende coinvolte; e, infine, il deciso mutamento di approccio alla gestione della sicurezza tra le imprese che hanno raggiunto l'efficace attuazione del sistema proposto, con l'abbandono del 'classico' (ed inadeguato) paradigma "impegno per la sicurezza = evitare le sanzioni", a favore di una nuova logica riassumibile in "impegno per la sicurezza = migliorare le condizioni di salute e benessere delle persone al lavoro".

Anche in quest'ultimo caso, quindi, il taglio eminentemente pratico ed operativo dell'intervento, la concreta misurabilità e la rapida diffusione dei risultati della sperimentazione, così come la suscettibilità di ulteriori ricadute in termini di *best practice*, potenzialmente riproducibile da altre aziende interessate, hanno confermato la qualità dell'impegno della bilateralità artigiana regionale per la promozione della sicurezza e del benessere lavorativo. In quest'ambito importantissimo, dunque, considerando tanto l'esperienza maturata con le molteplici iniziative realizzate in questi vent'anni (delle quali, in questa sede, si è naturalmente proposto solo un campione, da non ritenersi esaustivo), quanto la possibilità di poter ulteriormente valorizzare la collaborazione, ormai stabile ed ampiamente consolidata, con le strutture regionali dell'INAIL, non risulta difficile immaginare che EBIART e OPRA potranno senza dubbio continuare ad essere, anche negli anni a venire, degli attori decisivi per l'auspicabile sviluppo e la successiva diffusione nel settore dell'artigianato di innovative buone prassi, oltre che – e più in generale – di una cultura d'impresa più attenta e sensibile a queste tematiche.

Riferimenti bibliografici

- BELLARDI L., DE SANTIS L. (a cura di) (2013), *La bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli.
- BOLEGO G., CERA G., BRUN S. (2014), *Le sospensioni e il welfare*, in: Nogler L. (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli, pp. 269 ss.
- BORZAGA M., SALOMONE R. (2014), *La formazione professionale in entrata e continua: esperienze e caratteri della bilateralità artigiana in raffronto al sistema tedesco*, in: Nogler L. (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli, pp. 345 ss.
- CHIAROMONTE W., VALLAURI M.L. (a cura di) (2018), *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, Torino, Giappichelli.
- FEDELE F., GIACCONE M. (2016), *Frammenti di ricomporre. Futuro artigiano e sfide per una nuova mutualità*, Firenze, Nerbini.
- FERRERA M., MAINO F. (a cura di) (2015), *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia*, Centro di ricerca e documentazione "Luigi Einaudi", Torino.
- LAI M. (2006), *Appunti sulla bilateralità*, in: "Diritto delle Relazioni Industriali", pp. 1020 ss.
- LEONARDI S. (2004), *Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo*, in: "Giornale di Diritto del lavoro e delle relazioni industriali", pp. 443 ss.
- LEONARDI S. (2005), *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Roma, Ediesse.
- LONGO M. (2013), *Bilateralità: un modo diverso di fare Relazioni sindacali*, in <http://www.csddl.it>.
- MARTINENGO G. (1990), *La contrattazione collettiva dell'artigianato e la questione della rappresentanza sindacale: il caso veneto*, in: "Quaderni di ricerca sull'artigianato", 6, pp. 5 ss.
- NOGLER L. (2014), *Introduzione. Ma dove vanno gli enti bilaterali dell'artigianato?*, in: Nogler L. (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli, pp. 11 ss.
- NOGLER L. (a cura di) (2014), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli.
- NUNIN R. (2014), *EBIART – 1998*, in: NOGLER L. (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli, pp. 203 ss.

- PASCUCCI P., ANGELINI L., LAZZARI C. (2014), *Il d. lgs. n. 81/2008: sfide ed opportunità per le parti sociali*, in: Nogler L. (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli, pp. 221 ss
- TIRABOSCHI M. (2010), *La contribuzione alla bilateralità. Il modello del settore artigiano*, in *Guida lav.*, pp. 50 ss.
- TREU T. (2016), *Introduzione al Welfare aziendale*, in: "Working Papers CSDLE Massimo D'Antona", n. IT-297/16.
- TREU T. (a cura di) (2013), *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Milano, Wolters Kluwer.
- ZILIO GRANDI G. (a cura di) (2017), *Stato sociale, lavoro e welfare aziendale ai tempi del Jobs Act*, in: "Note di Ricerca", n. 1/2017.

L'esperienza della bilateralità in Sardegna. Il caso Ebas come modello di welfare secondario

PIERA LOI

SOMMARIO: 1. Le ragioni dell'espansione del welfare secondario. – 2. Welfare secondario e contrattazione collettiva. – 3. Gli enti bilaterali nell'artigianato: il caso Ebas. – 3.1 *Politiche passive e di sostegno al reddito.* – 3.2 *Politiche attive e Formazione.* – 3.3 *Protezione della Salute e ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro.* – 3.4 *Le misure di sostegno alla famiglia.* – 4. Considerazioni conclusive.

1. LE RAGIONI DELL'ESPANSIONE DEL WELFARE SECONDARIO

Comprendere l'importanza del ruolo degli Enti bilaterali nel settore dell'artigianato significa, in primo luogo, interrogarsi su come ridisegnare i sistemi di welfare in una realtà complessa e in rapida evoluzione come quella attuale, al fine di garantire al contempo sostenibilità dei sistemi di welfare e protezione dai rischi sociali. Inoltre non si deve dimenticare che l'avvio di un sistema virtuoso di cooperazione tra impresa e lavoro, presente nelle trame del welfare secondario attraverso la bilateralità, rappresenta un possibile modello per garantire crescita economica, competitività e inclusione sociale¹. Il ruolo de-

¹ Commissione Europea, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo,

gli Enti bilaterali si inserisce nel quadro delle riforme degli attuali sistemi di protezione sociale che si scontrano con le conseguenze dell'evoluzione demografica² e della crisi economica e finanziaria. È per questo che la Commissione Europea sottolinea l'importanza di aumentare le risorse private destinate ad integrare i sistemi di welfare pubblico, in quanto la crisi economica ha aggravato i problemi che derivano dall'evoluzione demografica³.

Non si tratta, tuttavia, semplicemente di integrare le risorse mancanti al sistema di welfare pubblico: la bilateralità indica anche un metodo, di tipo concertativo, in grado di superare le deficienze del metodo conflittuale e di produrre maggiore efficienza e competitività. Non a caso, nel suo discorso sullo stato dell'Unione del 2012, il Presidente della Commissione Europea José Manuel Barroso ha affermato che: “un sistema di protezione sociale efficace che aiuti le persone in difficoltà non è un ostacolo bensì un elemento indispensabile della prosperità. Guarda caso i paesi europei con i migliori sistemi di protezione sociale e con i partenariati sociali più sviluppati sono tra le economie più floride e competitive al mondo.”⁴

Più di recente il Pilastro Europeo dei diritti sociali proclamato nel Novembre 2017 esordisce ricordando che “I mercati del lavoro e le società sono in rapida evoluzione: nuove opportunità e nuove sfide emergono dalla globalizzazione, dalla rivoluzione digitale, dal mutamento dell'organizzazione del lavoro e dagli sviluppi sociali e demografici. Le sfide, come la notevole disuguaglianza, la disoccupazione di lunga durata e giovanile o la solidarietà tra le generazioni, sono spesso simili negli Stati membri, anche se incidono in misura diversa”. Per garantire allo stesso tempo lo sviluppo economico e la crescita (peraltro debole) occorre che il progresso economico e quello sociale

al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Investire nel settore sociale a favore della crescita e della coesione, in particolare attuando il Fondo sociale europeo nel periodo 2014-2020*, Bruxelles, 20.2.2013 COM(2013) 83 final, pp. 3 ss.

² Si veda la relazione della Commissione Europea, *The 2012 Ageing Report*, sulle conseguenze in termini di bilancio di 27 Stati membri, dell'invecchiamento della popolazione, scaricabile in http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf.

³ Commissione Europea, *Investire nel settore sociale a favore della crescita e della coesione, in particolare attuando il Fondo sociale europeo nel periodo 2014-2020*, cit., pp. 6 ss.

⁴ COMMISSIONE EUROPEA, SPEECH/12/596 José Manuel Durão Barroso, Discorso 2012 sullo stato dell'Unione, 12 Settembre 2012, scaricabile in <https://www.federalismi.it/AppOpenFilePDF.cfm?artid=20802&dpath=document&dfile=13092012183559.pdf&content=Discorso%2B2012%2Bsullo%2Bstato%2Bdell%27Unione%2B%2D%2BUnione%2Beuropea%2B%2D%2Bdocumentazione%2B%2D%2B>.

siano interconnessi e “lo sviluppo di un pilastro europeo dei diritti sociali dovrebbe essere parte di un più ampio sforzo teso a costruire un modello di crescita più inclusivo e sostenibile, migliorando la competitività dell’Europa e rendendola più propizia agli investimenti, alla creazione di posti di lavoro e al rafforzamento della coesione sociale”⁵.

In coerenza con le dichiarazioni politicamente impegnative, seppure giuridicamente deboli, del Pilastro Europeo dei diritti sociali, si può affermare che la bilateralità si inserisca appieno nello sviluppo delle forme del welfare secondario, in modo funzionale alla creazione di un modello di crescita inclusivo e sostenibile, come indicato nello stesso Pilastro Europeo dei diritti sociali.

Per comprendere appieno il ruolo affidato al welfare secondario è opportuno ricordare brevemente che il nostro sistema di Welfare, come quello di altri ordinamenti, trova le sue radici storiche nell’esperienza mutualistica che ha lasciato spazio all’intervento dello Stato sociale. Quest’ultimo ha gradualmente allargato il suo campo d’azione dedicando notevoli risorse economiche alla protezione contro i principali rischi sociali, che nel nostro ordinamento trovano una definizione nell’art. 38 della Costituzione. Il mutare delle condizioni sociali ed economiche che hanno costituito il presupposto dello sviluppo dello Stato sociale ha comportato, tuttavia, un arretramento delle funzioni dello Stato sociale, non più in grado di far fronte con le sue risorse alla protezione dai rischi sociali. Senza dubbio le crisi economiche che si sono succedute hanno contribuito ad accelerare il processo di trasformazione dello Stato sociale, descritto costantemente come in situazione di crisi, e le strategie elaborate per farvi fronte sono state le più varie: dal restringimento della platea dei destinatari delle prestazioni, alla riduzione dell’ammontare delle prestazioni stesse.

La crisi dello Stato sociale, specialmente in questa fase di recessione economica, ha portato il nostro legislatore a valorizzare il contributo di soggetti privati, nel tentativo di costruire un modello allargato di welfare. Tale modello allargato di welfare trova comunque il suo fondamento nel dettato costituzionale. La riforma del Titolo V della Costituzione (legge costituzionale n. 3/2001) consente, infatti, una rilettura dell’art. 38 della Costituzione alla luce dell’introduzione di principi di sussidiarietà verticale (art. 117 Cost.) e orizzontale (art. 118, comma 4 Cost.), per cui gli obiettivi di sicurezza sociale definiti dall’art. 38 Cost. possono essere realizzati attraverso l’integrazione e l’apertura di spazi di intervento a soggetti privati qualificati. Gli Enti bilaterali

⁵ Scaricabile in https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf.

rientrano tra tali soggetti qualificati ai quali, soprattutto alla luce dei più recenti interventi del legislatore, viene demandata la funzione di attuare obiettivi di sicurezza sociale in una logica di integrazione con gli strumenti pubblici. A tale proposito si parla di secondo welfare intendendo con tale espressione indenticare “un ambito di (nuove) politiche sociali realizzate al di fuori dell'intervento pubblico, ad opera di attori diversi, non solo delle tradizionali organizzazioni di rappresentanza e delle imprese, ma anche di fondazioni, enti bilaterali, organizzazioni del terzo settore e della mutualità”⁶.

Il fenomeno del secondo Welfare è descritto dagli studiosi come un fenomeno complesso e in costante cambiamento e che dopo la recente crisi finanziaria, che ha enfatizzato la necessità di interventi di sostegno alla carente attività pubblica in campo sociale, ha sperimentato modelli di cambiamento manifestati non “per il tramite di grandi ondate di cambiamento, ma sotto forma di successive increspature: non come un ripido crinale, ma come una fila di colline sdruciolevoli”⁷. L'aggettivo che descriverebbe la realtà del welfare aziendale o secondario, è in questo senso “increspato”. Si tratta dunque di modifiche incrementalmente ma che hanno cambiato profondamente il quadro. Un quadro difficile da quantificare quello del secondo welfare: non ci sono dati precisi quanto al numero dei potenziali soggetti beneficiari e al numero dei beneficiari effettivi.

In questo breve intervento si intende analizzare il contributo della bilateralità nell'espansione del secondo welfare, ma è opportuno partire dalla difficoltà di descrivere e quantificare in modo preciso il fenomeno, per quanto riguarda i soggetti coinvolti e la tipologia di prestazioni⁸. Anche l'eterogeneità di prestazioni, servizi e benefici, che costituiscono gli istituti del secondo welfare destinati ai beneficiari, ricalcano in alcuni casi istituti tradizionali del welfare pubblico e in altri rappresentano innovazioni rile-

⁶ T. Treu, *Introduzione Welfare aziendale*, in CSDLE “Massimo D'Antona”.it, n. 297/2016, p. 5; M. Ferrera, F. Maino, (a cura di), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, 2017, scaricabile in http://secondowelfare.it/edt/file/Terzo_Rapporto_sul_secondo_welfare_in_Italia_2017_Versione_integrale.pdf

⁷ M. Ferrera, *Introduzione*, in M. Ferrera, F. Maino, (a cura di), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, cit. p. 12.

⁸ Per un'analisi completa della bilateralità in alcune esperienze regionali si rinvia a L. Nogler (a cura di) *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, F. Angeli, Milano, 2014.

⁹ M. Ferrera, *Introduzione*, in M. Ferrera, F. Maino, (a cura di), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, cit., p. 13.

vanti, espansioni in aree lasciate del tutto scoperte dall'intervento pubblico. Al di là delle difficili definizioni e denominazioni (secondo welfare, welfare aziendale, welfare integrativo) oggetto di queste brevi riflessioni è l'insieme degli interventi e degli istituti, legati all'attività degli Enti Bilaterali, che contribuiscono a incrementare la solidarietà e la sicurezza dei lavoratori, nonché la sicurezza delle aziende, consentendogli di affrontare i tradizionali rischi sociali o i nuovi rischi sociali.

Si devono prendere sul serio le parole di Ulrich Beck, che considera il rischio come una delle cifre delle società moderne¹⁰, esposte a rischi prodotti dall'attività umana e dai processi di industrializzazione, che causano nuovi rischi come quelli ambientali o, come ha dimostrato la crisi economica e finanziaria, rischi prodotti dal funzionamento del mercato. Le società moderne definite per questa ragione "società del rischio" fondano la loro organizzazione sul rischio che diventa una categoria razionalizzatrice della realtà, una modalità conoscitiva di composizione e ricomposizione della realtà. In questa chiave di lettura anche gli strumenti di protezione e di assicurazione contro i rischi devono essere rivisti e il secondo welfare può contribuire sia nel leggere la realtà in termini di rischio, sia nell'individuare nuove forme di solidarietà, che completano la solidarietà organizzata dallo Stato.

Le forme di welfare secondario hanno assunto nel tempo un ruolo sempre più importante con un livello di spesa che in ordinamenti come il Regno Unito, con un debole welfare pubblico, ha superato il 10%. E anche in ordinamenti nei quali la spesa per il welfare pubblico è rilevante, la spesa per il welfare privato ha raggiunto ragguardevoli livelli: nei dati OCSE del 2011 la Svezia si attestava al 5,5%, la Francia al 5,9%, e la Germania al 4,3%, mentre l'Italia si attestava nello stesso periodo intorno all'1,6%.

Sicuramente una spinta importante verso l'incremento del livello di spesa nel welfare secondario è stata determinata dall'intervento del legislatore, diretto a incentivare il welfare contrattuale attraverso sgravi fiscali, nelle Leggi di Stabilità per il 2016 e il 2017. Questi interventi legislativi, con la revisione degli artt. 51 e 100 del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir), hanno previsto agevolazioni fiscali per quei servizi e quelle prestazioni di welfare aziendale che integrano la retribuzione del dipendente.

Non vi è dubbio che, in una analisi giuslavorista, occorre sottolineare il fatto che l'intervento del legislatore nelle leggi di Stabilità, oltre ad avere incrementato la spesa nel welfare secondario, ha indirettamente rafforzato la fonte

¹⁰ U. Beck, *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, 2000.

contrattuale collettiva, considerata il canale preferenziale rispetto ad altre forme di welfare secondario unilaterale. In tal modo si attua una delle tante forme di legislazione di sostegno della contrattazione collettiva, chiamata a sperimentare le forme e le modalità più opportune di assicurazione contro rischi sociali, che la stessa contrattazione collettiva, specialmente a livello aziendale, valuta con riferimento a specifiche comunità di rischio.

2. WELFARE SECONDARIO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Si è visto che il principale veicolo di queste nuove forme di solidarietà, che spiegano la crescita del secondo welfare in particolare nella bilateralità, è la contrattazione collettiva. In quest'ottica occorre partire dall'affermazione che esistono diversi modelli di bilateralità¹¹: in alcuni casi gli Enti bilaterali si sono formati autonomamente mentre, in altri casi, sono sorti sulla scorta di interventi del legislatore. Sebbene il legislatore svolga una importante funzione incentivante, tuttavia l'iniziativa è lasciata alla libera determinazione delle organizzazioni collettive, che sono i soggetti che in prima istanza possono veicolare attraverso la fonte contrattuale collettiva i contenuti del cd. secondo welfare, rendendoli funzionali alla tutela di un universo complesso rappresentato dal mondo del lavoro subordinato ed autonomo. Fondamentale appare la configurazione che le parti sociali danno a questi strumenti, visti come complementari, e non alternativi, a quelli pubblici, in cui politiche attive, processi formativi e welfare contrattuale si configurano non come «strumenti alternativi alla tutela salariale né sostitutivi dei sistemi universali di tutela sociale ma come complementari a un nuovo sistema di diritti di cittadinanza»¹².

Il nesso tra contrattazione collettiva e welfare secondario, che qui si vuole sottolineare, non è un nesso necessitato. Occorre ricordare, infatti, che forme di welfare cosiddetto aziendale sono nate in alcune realtà aziendali da par-

¹¹ P. Bozzao, *Utilità sociale e rilevanza costituzionale della bilateralità italiana in funzione delle prestazioni erogate. Analisi preliminare in vista del completamento dell'indagine sui livelli territoriali della bilateralità italiana*, in P. Sandulli, M. Faioli, P. Bozzao, M. T. Bianchi e G. Croce (a cura di) *Indagine sulla bilateralità in Italia e in Francia, Germania, Spagna, Svezia, Quaderni Fondazione G. Brodolini*, Studi e ricerche, n. 52/2015, pp. 75 ss.

¹² Documento di CGIL, CISL, UIL firmato 16 Gennaio 2016, *Un moderno sistema di relazioni industriali per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*, p. 7.

te di imprenditori illuminati. L'esempio più importante è quello di Adriano Olivetti che nella sua fabbrica aveva individuato sei aree di intervento sociale (che in alcuni casi si estendevano anche al di fuori della fabbrica): l'assistenza maternità e infanzia, l'assistenza sanitaria, l'assistenza sociale, l'istruzione professionale, i servizi culturali e le gestioni varie (che comprendevano i servizi di mensa, di trasporto, l'accesso alle case per dipendenti costruite dalla Olivetti, la concessione di prestiti e fidejussioni bancarie, la consulenza tecnica e architettonica gratuita).

Si è trattato, comunque, di forme unilaterali di welfare, a volte contrastate come tali dai sindacati e difficili da diffondere in un modello conflittuale di relazioni industriali. La contrattualizzazione del welfare aziendale, cioè l'interesse dei sindacati a contrattare col datore di lavoro forme di welfare aziendale è un fenomeno recente, ma in sicura espansione come dimostrano le ricerche empiriche¹³.

Non si tratta sempre di contrattazione aziendale. In molti casi un ruolo significativo, anche se circoscritto ad alcuni settori e categorie, come l'edilizia, l'artigianato e alcuni settori del terziario, riveste la contrattazione territoriale. Il rafforzamento della contrattazione territoriale, non solo sui temi del secondo welfare, ma sui temi generali della contrattazione di secondo livello è effetto e, allo stesso tempo, condizione delle esperienze di bilateralità¹⁴. Laddove si sono sviluppate esperienze di bilateralità, sostenute dalla contrattazione collettiva territoriale, si è creato un terreno fertile di sviluppo del welfare secondario, in quanto gli enti bilaterali hanno svolto un ruolo significativo nella diffusione delle iniziative di welfare, in particolare nelle piccole imprese.

Attraverso la bilateralità e lo sviluppo della contrattazione territoriale, pur all'interno di un quadro delineato dalla contrattazione nazionale, si individua una trama istituzionale in cui si definisce un modello partecipativo di relazioni industriali. Le parti sociali scelgono il livello territoriale di contrattazione e la bilateralità per sperimentare forme di solidarietà ritagliate sui bisogni dei destinatari, senza che ciò intacchi la solidarietà generale definita nell'art. 2 della Costituzione. Si può affermare che la bilateralità abbia ri-

¹³ G. Mallone, *Il welfare aziendale in Italia: tempo di una riflessione organica*, in Maino F., Ferrera M. (a cura di) *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia*, 2015, p. 65 ss. scaricabile in http://secondowelfare.it/edt/file/Versione_integrale_2R2W.pdf

¹⁴ M. Faioli, *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva territoriale*, in P. Sandulli, M. Faioli, P. Bozzao, M. T. Bianchi e G. Croce (a cura di) *Indagine sulla bilateralità in Italia e in Francia, Germania, Spagna, Svezia*, Quaderni Fondazione G. Brodolini, Studi e ricerche, n. 52/2015, pp. 131 ss.

proposto una diversa declinazione della solidarietà, una rimutualizzazione, che le scelte dello Stato sociale, specie nel periodo degli anni '70 hanno in qualche modo compresso¹⁵.

3. GLI ENTI BILATERALI NELL'ARTIGIANATO: IL CASO EBAS

Nell'area molto eterogenea del welfare secondario si inseriscono le prestazioni e i servizi resi dagli Enti bilaterali, soggetti istituiti dalla contrattazione collettiva, a composizione e gestione paritetica fra organizzazioni datoriali e sindacali, finanziati attraverso i contributi versati da imprese e lavoratori. L'importanza del ruolo acquisito nel tempo dagli Enti bilaterali nell'area del secondo welfare contrasta, almeno in parte, con il dato della eccessiva frammentazione degli interventi e la proliferazione dei Fondi. Ciò è probabilmente dovuto a fattori che le ricerche sul campo identificano in debolezze dei sistemi di *governance*¹⁶. Al fine di superare queste debolezze e accrescere l'efficienza nella gestione della bilateralità, nel 2014 le parti sociali hanno firmato due Accordi sulla *governance*, il primo a livello di categoria, e il secondo a livello interconfederale nel quale si afferma che “la bilateralità deve essere lo strumento che, in conformità ai principi di buona gestione [...], può realizzare un modello di welfare integrato e coordinato”, nell'ottica del superamento delle debolezze alle quali si faceva cenno, si conferma l'impegno a “impedire la proliferazione di mini Enti/Fondi, basata sull'idea che ogni contratto debba prevedere un Ente/Fondo”, così da attuare una “bilateralità come sistema maggiormente omogeneo”. Nel novembre del 2016, nel quadro dell'Accordo Interconfederale per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale, Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil hanno confermato la necessità, per la bilateralità, di “proseguire il percorso già avviato di efficientamento sia in termini di prestazioni, che di capacità di rispondere a bisogni emergenti, anche rimodulando prestazioni già esistenti [...] adottando strumenti idonei a favorire l'efficienza e trasparenza delle gestioni, per tutte le categorie. I pro-

¹⁵ L. Nogler (a cura di) *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, cit., pp. 11 e ss.

¹⁶ F. Razetti, F. Tomatis, *Bilateralità, settori e territori. Diversi modelli di bilateralità a confronto*, in M. Ferrera, F. Maino, (a cura di), M. Ferrera, F. Maino, (a cura di), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, 2017, op. cit. p. 121; P. Bozzao, *Utilità sociale e rilevanza costituzionale della bilateralità italiana in funzione delle prestazioni erogate. Analisi preliminare in vista del completamento dell'indagine sui livelli territoriali della bilateralità italiana*, cit., p. 20.

cessi di ristrutturazione della *governance* vanno di pari passo con il ruolo sempre più rilevante riconosciuto agli Enti bilaterali dal legislatore, in particolare nell'area del sostegno al reddito. Questo ruolo trova conferma nei dati che segnalano un ragguardevole crescita in tutte le Regioni del numero di aziende iscritte agli Enti bilaterali.

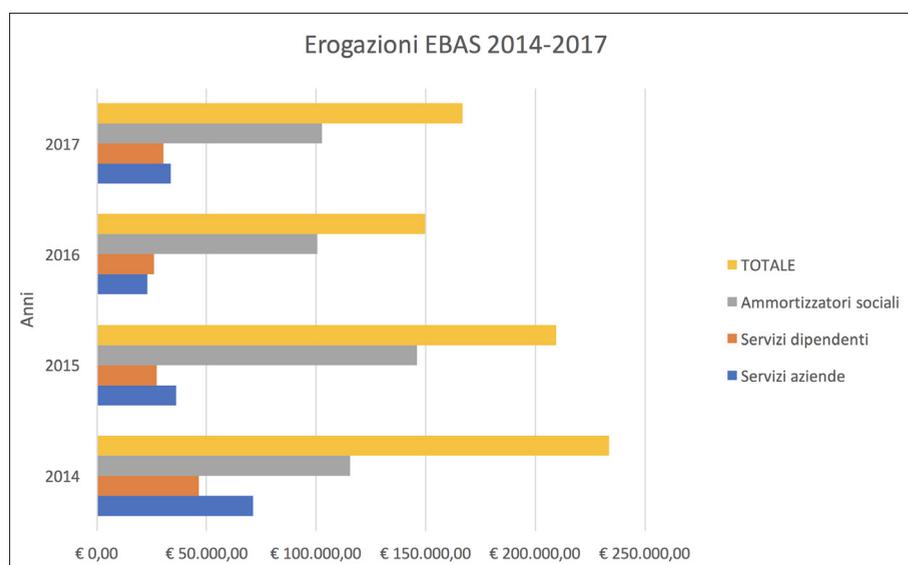
Anche nell'artigianato le parti sociali hanno sottoscritto nel 2016 un Accordo interconfederale sulla *governance* della bilateralità e funzionamento degli Enti e Fondi Bilaterali affermando la necessità di avviare una fase di “riorganizzazione, rilancio ed innovazione [...] per favorire il passaggio a una nuova stagione della bilateralità”, il “miglior strumento per dare risposte di sistema a un comparto caratterizzato da una rilevante quantità di imprese capillarmente distribuite sul territorio nazionale”. Sempre nell'ottica di rendere più efficienti e meno frammentati gli interventi degli Enti bilaterali si propone un “modello di welfare integrato e coordinato”. Fondamentali si considerano, a tal fine, “l'indirizzo e il coordinamento delle iniziative definite a livello regionale con le iniziative di welfare locale, ad integrazione del welfare contrattuale; si afferma inoltre l'impegno al contenimento dei costi amministrativi e l'impegno a rafforzare il controllo dell'Ente nazionale sui bilanci di quelli regionali”.

Dopo l'intervento del legislatore con la L. 92/2012 e il D. Lgs. 148 del 2015 (l'ultimo decreto attuativo della riforma Jobs Act) il sistema della bilateralità artigiana si struttura su due livelli: uno nazionale e uno regionale in cui operano diversi Fondi¹⁷. Le aree di intervento del sistema della bilateralità artigiana sono amplissime e vanno dalle misure finalizzate al sostegno al reddito in caso di sospensione dell'attività lavorativa, alle misure legate alla formazione (formazione e aggiornamento aziendale e formazione e aggiornamento lavoratori), a quelle in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (contributo ambiente e sicurezza), alla sanità integrativa (contributo spese sanitarie straordinarie) e alle misure di sostegno alla famiglia (contributo nascita figlio, borse di studio, spese funerarie eventi eccezionali dipendente). Le categorie utilizzate portano ad individuare gli interventi a favore dei lavoratori o a favore delle aziende: in alcuni casi, tuttavia, si può rilevare che nonostante l'intervento dell'Ente bilaterale sia diretto alle aziende, è il lavoratore a beneficiarne e viceversa.

È in questo quadro che si inserisce l'attività dell'Ente Bilaterale Artigianato Sardegna (EBAS), di cui si festeggiano nel 2018 i 25 anni di attività, assieme all'Ente Ebiart (Ente Bilaterale Artigianato del Friuli Venezia Giulia, di cui si

¹⁷ Si veda F. Razetti, *Il welfare nelle aziende artigiane: il ruolo della bilateralità*, in *Quaderni di ricerca dell'artigianato*, Il Mulino, Bologna, 2017, I, pp. 25 ss.

festeggiano i 20 anni di attività)¹⁸. Le aree di intervento delle erogazioni di Ebas si sono molto diversificate nel corso del tempo e la tabella di seguito riportata segnala che nel caso dell'Ebas, nell'arco temporale 2014/2017, la categoria di interventi più significativa sia stata quella degli ammortizzatori sociali, e ciò è comprensibilmente dovuto alla perdurante situazione di crisi, che, soprattutto nella Regione Sardegna, ha prolungato nel tempo i suoi effetti sulle imprese artigiane. Sempre in relazione alle erogazioni dell'Ebas segue la categoria dei servizi ai dipendenti, con una riduzione rispetto all'ammontare delle erogazioni nell'anno 2014 e infine, per quanto riguarda la categoria dei servizi alle imprese, solo nel 2014 le erogazioni dell'Ebas hanno superato il 50 mila euro, mentre negli anni successivi sono rimaste al di sotto di tale ammontare.



Nel settore dell'artigianato le ricerche segnalano una presenza significativa della bilateralità¹⁹. Rispetto alle adesioni nelle regioni del Nord Italia la Sardegna resta in una posizione arretrata, tuttavia i dati evidenziano un significativo in-

¹⁸ Si veda il saggio di R. Nunin in questo volume.

¹⁹ P. Bozzao, *Prestazioni erogate mediante lla bilateralità territoriale. Osservazioni sul sistema delle prestazioni per formazione, sostegno al reddito e apprendistato e sulle prestazioni ulteriori*, in M. Sandulli, M. Faioli, P. Bozzao, M. T. Bianchi e G. Croce (a cura di) *Indagine sulla bilateralità in Italia e in Francia, Germania, Spagna, Svezia*, cit., p. 210.

cremento di adesioni all'ente bilaterale. In Sardegna, la platea effettiva dei lavoratori protetti, rispetto a quella potenziale, è salita dal 28% nel 2009 al 40% nel 2011 (dati INPS). Ciò è dovuto in parte all'incentivo negativo apprestato attraverso il meccanismo della contrattualizzazione delle prestazioni (previsto dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 2009 e dall'Atto di indirizzo del 30 giugno 2010) che prevede, come è noto, a carico delle imprese non iscritte agli enti bilaterali l'obbligo di corrispondere ai lavoratori un elemento retributivo aggiuntivo. Riteniamo, tuttavia, che la vera ragione della crescita continua delle adesioni delle aziende al sistema della bilateralità nell'artigianato e del tasso di copertura dei lavoratori sia dovuta all'ampia copertura di servizi e prestazioni che fanno dell'Ente bilaterale Ebas una credibile istituzione di welfare, diretta a proteggere lavoratori e aziende di fronte all'evenienza di eventi rischiosi in grado di mettere in pericolo il godimento di diritti fondamentali e la posizione dell'azienda sul mercato.

Qualche ulteriore elemento di valutazione sull'operato di Ebas si può desumere innanzitutto dal numero di aziende iscritte. I dati Inps aggiornati al giugno 2017 segnalano una costante crescita dal 2014 del numero di aziende iscritte ad Ebas ed evidenziano una platea di 7.399 aziende che porta la percentuale di adesione al 46,51%. Un dato di rilievo che porrebbe la Sardegna ai primi posti tra le Regioni del Centro Sud per numero di adesioni, con tassi di crescita rilevanti, anche se ancora lontana dalle percentuali elevatissime di alcune regioni del Nord Italia.

3.1 Le politiche passive e di sostegno al reddito

Nelle scelte della bilateralità, in particolare nel settore dell'artigianato, gli istituti di integrazione al reddito in caso di sospensione e di perdita del lavoro hanno da subito costituito un'area di interesse prioritario. In questo campo la bilateralità ha trovato sia nella contrattazione collettiva (anche a livello confederale) che nella legge un importante riconoscimento. È noto che nel nostro ordinamento la disciplina in materia di integrazione salariale non ha avuto un'applicazione generalizzata. La crisi economica e finanziaria ha, tuttavia, reso evidente la necessità di assicurare adeguate forme di sostegno al reddito anche a quei lavoratori di quei settori al di fuori del campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale e, pertanto, la Legge n. 92/2012 prima e, successivamente, il D.lgs. n. 148/2015 hanno previsto l'istituzione di Fondi di Solidarietà Bilaterali. La legge ha previsto due possi-

bili modelli di Fondi bilaterali di solidarietà: quelli istituiti presso l'Inps (art. 3, comma 4, L. 192/2012) e quelli, come nel settore dell'artigianato, dove è operante da tempo un sistema consolidato di bilateralità, definiti Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi (art. 3, comma 14, L. 192/2012).

La fonte istitutiva di tali Fondi è il contratto collettivo. Infatti la legge rinvia alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la stipulazione di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione dei Fondi di solidarietà bilaterali, di cui il legislatore individua la quota di contribuzione ordinaria di finanziamento (non inferiore all'0,20%), la tipologia di prestazioni rese dal Fondo, il principio dell'equilibrio dei Fondi attraverso la previsione di meccanismi di adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero attraverso la rideterminazione delle prestazioni.

Oltre alla finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, il legislatore ha definito quali sono le altre tipologie di prestazioni che possono essere offerte. Si tratta di prestazioni integrative rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, o prestazioni integrative rispetto ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente; di assegni straordinari per il sostegno al reddito, nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; di finanziamento di programmi formativi dell'Unione Europea.

In questo contesto normativo, sulla base dell'art. 3, comma 14, della L. 92/2012, e dell'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 148 del 2015, è stato stipulato l'Accordo 30 novembre 2012²⁰ che decide di attuare il modello del fondo di solidarietà bilaterale alternativo regolato da una serie di successivi Accordi Interconfederali²¹. In base a tali Accordi Interconfederali è stato Istituito un apposito Fondo denominato Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato (FSBA). L'accordo definisce la quota di finanziamento che, a partire dal 2016, è pari allo 0,45% con una ulteriore quota dello 0,15% a

²⁰ Accordo del 30 Novembre 2012, firmato da CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e CGIL, CISL e UIL.

²¹ L'Accordo interconfederale del 29/10/2012, l'Accordo interconfederale del 30/10/2013 e l'Accordo interconfederale del 30/11/2013, firmati da CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e CGIL, CISL e UIL.

carico del lavoratore. Quanto alle causali dell'intervento del Fondo si tratta di sospensioni dal lavoro o prestazioni ad orario ridotto nei casi di situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, comprese le situazioni climatiche; situazioni temporanee di mercato. In queste ipotesi al dipendente sono riconosciute l'assegno ordinario (di cui all'art. 30 del D.Lgs. 148/2015, per 13 settimane) e l'assegno di solidarietà (di cui all'art. 31 del D.Lgs. 148/2015, per 26 settimane)²².

In questo quadro normativo, su iniziativa della organizzazioni regionali della Sardegna dell'artigianato CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e le associazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL, è stato istituito il Fondo Regionale intercategoriale per la salvaguardia del Patrimonio di Professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale. Il Fondo, amministrato dall'Ebas, e finanziato da contributi a carico delle imprese iscritte all'Ebas e dall'eventuale contribuzione a carico dei lavoratori (determinata da Accordi collettivi), fino alla costituzione del Fondo FSBA, ha erogato prestazioni per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzioni di orario e/o da sospensione temporanea delle attività produttive e lavorative nei casi di : a) eventi temporanei e non imputabili all'impresa o ai dipendenti; b) situazioni temporanee di mercato.

Le prestazioni del Fondo sono, altresì, erogate a favore delle imprese in un'ottica molto ampia di solidarietà, in una serie di eventi eccezionali sia di tipo atmosferici, calamità naturali, incendi etc. ma anche in caso di necessità di servizi reali alle imprese. Le risorse del Fondo sono destinate per l'80% a provvidenze riservate ai lavoratori e per il 20% a provvidenze riservate alle imprese.

Dai dati, sebbene in un periodo limitato (2004-2017), si può osservare che il maggior esborso del Fondo si è registrato proprio nell'area del sostegno al reddito (il 2014 segna un esborso di 115 mila euro circa e nel 2017 soni scesi a 103 mila euro).

Se osserviamo, invece, la dimensione dell'intervento del fondo a favore delle aziende in caso di sospensione dell'attività produttiva, occorre segnalare un intervento cospicuo nel tempo da parte del Fondo per eventi eccezionali, con alcuni picchi anomali di 89 mila euro nel 2000; di 21 mila euro nel 2001 e di 23 mila euro nel 2006.

²² Si rinvia per gli opportuni approfondimenti a M. Lai, A. Trovò, *Bilateralità e lavoro*, Ed. Lavoro, Roma, 2016, pp. 73 ss.

3.2 Politiche attive e formazione

L'ambito delle politiche attive è senza dubbio una frontiera ancora da esplorare nell'area del welfare secondario in tutte le sue potenzialità. L'ente Ebas ha previsto in questo ambito due modalità che sono essenzialmente quelle dell'incentivo economico all'assunzione e della formazione. Il primo è il presupposto del secondo in quanto è nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che occorre assicurare il lavoratore (e l'azienda stessa) dal rischio della deprofessionalizzazione attraverso una adeguata formazione. Questo si concretizza in un contributo all'assunzione consistente in un contributo erogato da Ebas a favore delle imprese che assumono a tempo indeterminato o che trasformano contratti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a tempo indeterminato. Il contributo è definito nella misura massima di 400 euro al mese (in misura ridotta del 50% in caso di assunzione o trasformazione con contratto a tempo parziale). Se osserviamo i dati l'Ebas ha erogato questa prestazione inizialmente a livelli irrisori. Nel tempo la prestazione ha acquistato un certo rilievo fino a raggiungere nel 2003 la cifra di 26 mila euro e nel 2004 la cifra di 36 mila euro, nel 2007 di 30 mila euro per poi scendere a 10 mila euro nel 2008 (evidente segno della crisi già in atto).

Il secondo dei temi di interesse della bilateralità è la formazione, settore che allarga le competenze degli enti bilaterali, sempre nell'area delle politiche attive, ma che non appare affatto estraneo al nucleo centrale di interventi degli enti bilaterali e ne completa, al contrario, le funzioni. La formazione nell'ambito della strategia Europea per l'occupazione è, infatti, una delle modalità attraverso le quali garantire la sicurezza del lavoratore nel mercato, garantire le transizioni da un'occupazione ad un'altra o da periodi di disoccupazione a periodi di occupazione, e in ogni caso per garantire l'adattabilità del lavoratore ai mutamenti del mercato e prevenire, in tal modo, l'intervento delle politiche passive (anche queste tradizionali aree di intervento degli enti bilaterali).

La fonte istitutiva di questa competenza è l'accordo Interconfederale Nazionale del 6 giugno 2001, sulla base del quale a livello regionale viene istituita, tramite l'Accordo Regionale Interconfederale²³, l'articolazione Regionale del Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale. L'Ebas è la struttura organizzativa operativa che permette il raggiungimento degli obiettivi del Fondo.

²³ Accordo del 24 aprile 2003 dalle Confederazioni Regionali Artigiane della Sardegna CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, e le Confederazioni Sindacali Regionali della Sardegna CGIL, CISL e UIL.

Vale la pena riportare i compiti che l'articolazione Regionale del Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale deve svolgere in materia di formazione per sottolineare prima di tutto il fatto che la formazione professionale finanziata dal Fondo debba essere intesa in raccordo con la programmazione dei finanziamenti pubblici regionali per la formazione continua. Inoltre l'articolazione regionale pur avendo tale dimensione deve definire annualmente i programmi di lavoro sulla base delle indicazioni del Fondo Nazionale integrati da specificità regionali, sentite le parti sociali.

Qualunque attività di formazione proposta deve essere valutata alla luce delle priorità e delle indicazioni provenienti dal fondo nazionale integrate dall'articolazione regionale. Pertanto, tramite apposito accordo e sentite le parti sociali, si definiscono le priorità regionali per il finanziamento dei progetti di formazione continua, sulla base dei criteri di valutazione dei progetti di formazione integrativi definiti dal fondo nazionale e si garantiscono le attività di sostegno dei progetti (indagine, orientamento, promozione, valutazione e monitoraggio). Fondamentale, in questo quadro, appare il coordinamento con la programmazione della formazione professionale da parte dell'Assessorato al Lavoro, alla Formazione Professionale della Sardegna, pertanto è previsto che si invii, trimestralmente, l'elenco dei progetti approvati e finanziati dal Fondo Nazionale.

La spesa in formazione aziendale dell'Ebas è presente in due sottovoci; la formazione e l'aggiornamento aziendale che rientra nei servizi alle aziende. In base ai dati del periodo 2014-2017 l'aggiornamento aziendale appare in crescita, sebbene ancora contenuta (si arriva nel 2017 a spendere 15 mila euro circa); mentre la formazione come servizio al dipendente nello stesso periodo risulta finanziata da somme decisamente inferiori (621 euro nel 2015). Appare chiaro che la formazione è vista come un investimento da parte delle aziende che intendono rafforzare a loro posizione nel mercato attraverso la riqualificazione professionale della manodopera, ma non posseggono le risorse finanziarie necessarie e l'intervento dell'Ebas è, da questo punto di vista, essenziale.

3.3 Protezione della Salute e ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro

Gli interventi degli Enti bilaterali nel campo dell'assistenza sanitaria sono risultati particolarmente importanti negli anni della crisi economica, anni nei quali si è assistito a fenomeni di povertà sanitaria e rinuncia alle cure. Si tratta di interventi di tipo integrativo che nel caso della bilateralità artigiana sono

attualmente garantiti dal Fondo San.Arti costituito nel 2012 in attuazione dell'accordo interconfederale del 2010 (le prestazioni di carattere sanitario venivano erogate dall'EBAS fino all'entrata in vigore del Fondo San.Arti.).

Per quanto riguarda gli interventi in materia di ambiente di lavoro e sicurezza si tratta di un settore in cui le erogazioni di Ebas sono state di una certa rilevanza (con un picco di 43 mila euro nel 2003 e nell'ultimo periodo si arriva a 14 mila nel 2014 e 8 mila nel 2017). L'interpretazione positiva del dato e dei suoi valori in discesa è che nel primo periodo le imprese artigiane hanno avuto necessità di contributi rilevanti per attuare la disciplina in materia di sicurezza.

3.4 Le misure di sostegno alla famiglia

Per misure a sostegno della famiglia si deve intendere un insieme di interventi diretti a sostenere il reddito familiare o a facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In quest'area si ritiene che gli interventi della bilateralità e in particolare quella artigiana dell'Ebas possano decisamente essere migliorati, non solo nella dimensione della spesa, ma nella tipologia degli interventi, ispirandosi anche alle esperienze comparate²⁴. La voce più rilevante dell'Ebas è senz'altro quella del contributo per la nascita del figlio (che comincia ad essere erogata nel 2005 con 4000 euro di spesa per salire nel 2007 a 17 mila euro e attestarsi nel 2014 a 14 mila euro). Anche il contributo per borse di studio rientra nel novero delle misure di sostegno alla famiglia, ma i livelli di spesa sono ancora non rilevanti (2500 euro nel 2017 e 325 euro nel 2014).

4. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'occasione del festeggiamento dei 25 anni di attività dell'Ente Bilaterale Artigianato Sardegna (EBAS) e dei 20 anni di attività dell'Ente bilaterale regionale dell'artigianato del Friuli Venezia Giulia ci ha offerto lo spunto per riflettere su come la bilateralità abbia svolto una importantissima funzione propulsiva del welfare secondario e al contempo sia stata sorretta, in tale attività, dalla contrattazione collettiva, inserita in un modello partecipativo e non conflittuale di relazioni industriali. L'ampiezza delle aree di intervento del

²⁴ Si rinvia all'analisi dei casi comparati al volume di W. Chiaromonte – M.L. Vallauri, *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, Torino, Giappichelli, 2018.

sistema della bilateralità artigiana è un segnale della sempre maggiore rilevanza dell'intervento del welfare secondario e dalla lettura in termini di rischio di una serie molto diversa di fenomeni. Si parte dalle misure finalizzate al sostegno al reddito in caso di sospensione dell'attività lavorativa, alle misure legate alla formazione (formazione e aggiornamento aziendale e formazione e aggiornamento lavoratori), a quelle in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (contributo ambiente e sicurezza), alla sanità integrativa (contributo spese sanitarie straordinarie) e alle misure di sostegno alla famiglia (contributo nascita figlio, borse di studio, spese funerarie eventi eccezionali dipendente). Sebbene per alcune misure le erogazioni siano state molto limitate è tuttavia importante rilevare che sia stato chiaramente identificato il rischio e, di conseguenza, il bisogno di proteggere il lavoratore (o anche l'impresa) da tale rischio. Il fatto che la fonte degli interventi di welfare sia la contrattazione collettiva implica che la funzione di identificare i rischi sociali, vecchi e nuovi, e la platea dei destinatari della protezione sociale, debba essere esercitata nell'ambito di un processo di partecipazione e di concertazione, rafforzando, in tal modo, il principio di solidarietà di cui all'art.2 della Costituzione.

Riferimenti bibliografici

- BECK U. (2000), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.
- BOZZAO P. (2015), *Utilità sociale e rilevanza costituzionale della bilateralità italiana in funzione delle prestazioni erogate. Analisi preliminare in vista del completamento dell'indagine sui livelli territoriali della bilateralità italiana*, in: P. Sandulli, M. Faioli, P. Bozzao, M. T. Bianchi e G. Croce (a cura di) (2015), *Indagine sulla bilateralità in Italia e in Francia, Germania, Spagna, Svezia*, Quaderni Fondazione G. Brodolini, Studi e ricerche, n. 52/2015, pp. 75 e ss.
- CHIAROMONTE W., Vallauri M.L. (2018), *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, Torino, Giappichelli.
- COMMISSIONE EUROPEA (2012), SPEECH/12/596 José Manuel Durão Barroso, Discorso 2012 sullo stato dell'Unione, 12 Settembre 2012, scaricabile in <https://www.federalismi.it/AppOpenFilePDF.cfm?artid=20802&dpath=document&dfile=13092012183559.pdf&content=Discorso%2B2012%2Bsullo%2Bstato%2Bdell%27Unione%2B%2D%2Bunione%2Beuropa%2B%2D%2Bdocumentazione%2B%2D%2B>.
- COMMISSIONE EUROPEA (2012), *The 2012 Ageing Report*, sulle conseguenze, in termini di bilancio di 27 Stati membri, dell'invecchiamento della popolazione, scaricabile in http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf.
- COMMISSIONE EUROPEA, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni (2013), *Investire nel settore sociale a favore della crescita e della coesione, in particolare attuando il Fondo sociale europeo nel periodo 2014-2020*, Bruxelles, 20.2.2013 COM(2013) 83 final, pp. 3 e ss.
- FAIOLI M. (2015), *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva territoriale*, in: P. Sandulli, M. Faioli, P. Bozzao, M. T. Bianchi e Croce G. (a cura di) (2015), *Indagine sulla bilateralità in Italia e in Francia, Germania, Spagna, Svezia*, Quaderni Fondazione G. Brodolini, Studi e ricerche, n. 52/2015, pp. 131 e ss.
- FERRERA M., MAINO F., (a cura di) (2017), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, 2017, scaricabile in http://secondowelfare.it/edt/file/Terzo_Rapporto_sul_secondo_welfare_in_Italia_2017_Versione_integrale.pdf.
- LAI M., TROVÒ A. (2016), *Bilateralità e lavoro*, Ed. Lavoro, Roma.
- MAINO F., Ferrera M. (a cura di) (2015), *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia*, scaricabile in http://secondowelfare.it/edt/file/Versione_integrale_2R2W.pdf.

- MALLONE G. (2015), *Il welfare aziendale in Italia: tempo di una riflessione organica*, in Maino F., Ferrera M. (a cura di) (2015), *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia*, pp. 65 ss. scaricabile in http://secondowelfare.it/edt/file/Versione_integrale_2R2W.pdf.
- NOGLER L. (a cura di) (2014), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, F. Angeli.
- NUNIN R. (2018), *EBIART: vent'anni di storia, guardando al futuro*, in questo volume.
- RAZETTI F. (2017), *Il welfare nelle aziende artigiane: il ruolo della bilateralità*, Quaderni di ricerca dell'artigianato, I, pp. 25 e ss.
- RAZETTI F., TOMATIS F. (2017), *Bilateralità, settori e territori. Diversi modelli di bilateralità a confronto*, in M. Ferrera, F. Maino, (a cura di) (2017), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, 2017, p. 119 e ss. scaricabile in http://secondowelfare.it/edt/file/Terzo_Rapporto_sul_secondo_welfare_in_Italia_2017_Versione_integrale.pdf.
- T. TREU (2016), *Introduzione Welfare aziendale*, in CSDLE "Massimo D'Antona".it, n. 297/2016.

La bilateralità nel settore artigiano: note a margine dell'esperienze di EBIART (Ente bilaterale artigiano Friuli Venezia Giulia) e di EBAS (Ente bilaterale artigiano Sardegna)

MARCO LAI

SOMMARIO: 1. La bilateralità tra contrattazione e partecipazione – 2. Bilateralità e mutualità nella crisi del Welfare State – 3. L'esperienza di Ebiart e di Ebas: similitudini e differenze – 4. Uno sguardo di prospettiva.

1. LA BILATERALITÀ TRA CONTRATTAZIONE E PARTECIPAZIONE

Il ruolo svolto dalla bilateralità nel sistema di relazioni sindacali italiano, ed in particolare nel settore dell'artigianato, ha raggiunto risultati significativi.

Gli enti bilaterali, sorti in origine in settori polverizzati e carenti di processi produttivi stabili (edilizia, agricoltura, ed appunto artigianato) con lo scopo di garantire a lavoratori ed imprese la continuità di alcune prestazioni fondamentali, hanno assunto nel tempo carattere più strutturale, come emanazione dei contratti collettivi, sviluppandosi ben oltre le funzioni originarie.

La dottrina che, tranne lodevoli eccezioni, si è per lungo tempo disinteressata della tematica, è venuta occupandosene principalmente a seguito della c.d. "legge Biagi" (legge n. 30/2003 e relative norme di attuazione – d.lgs.

n. 276/2003), che per prima ha fornito un esplicito riconoscimento, di carattere generale, al ruolo della bilateralità¹.

Presupposto per l'affermarsi della cultura della bilateralità è in particolare il superamento della dimensione conflittuale e negoziale, considerata come esclusiva e non solo prevalente per l'organizzazione sindacale, mediante l'affermazione della cultura della partecipazione e della gestione. Al riguardo si è assimilata la funzione regolativa del sindacato alla funzione legislativa del Parlamento e l'attività di gestione degli enti bilaterali all'attività di governo. Se infatti il sindacato concorre con le associazioni datoriali alla produzione di regole, mediante la contrattazione collettiva, la gestione di un ente presuppone una capacità di governo orientata alla soluzione dei problemi. Per la funzionalità di tale indirizzo partecipativo e per la sua efficacia operativa è d'altro lato indispensabile una comune volontà di agire ed un affidamento reciproco tra le parti.

Caratteristica fondamentale degli enti bilaterali è il fatto di essere istituiti e disciplinati dalla contrattazione collettiva. Il contratto collettivo rappresenta dunque *la fonte primaria* di loro regolazione.

È da affermare pertanto l'origine contrattuale degli enti bilaterali, in quanto costituiti sulla base di un obbligo contrattuale, frutto dell'autonomia privata, che non consiste tanto nell'iscrizione all'ente bilaterale bensì nella sottoscrizione (o comunque nell'applicazione) del contratto collettivo che lo istituisce.

Tale impostazione è esplicitata nel settore artigiano a partire dall'accordo interconfederale del 23 luglio 2009 (applicativo dell'intesa 21 novembre 2008), in base al quale "le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano.. un *diritto contrattuale* di ogni singolo lavoratore..."², configurandosi dunque come parte integrante del trattamento

¹ Le attribuzioni degli "enti bilaterali" sono elencate nella stessa definizione posta dall'art. 2, comma 1, lett. h), d.lgs. n. 276/2003: "*organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento*".

² "Che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto all'erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro" (elemen-

economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria ³.

Sotto altro versante la bilateralità viene a rappresentare un importante strumento di *partecipazione sociale*, concorrendo a realizzare, assieme alla contrattazione collettiva, quella *società democratica*, fondata sull'apporto delle formazioni espressione della società civile, riconosciuta dalla Carta costituzionale.

Bilateralità e partecipazione rappresentano peraltro la soluzione più autorevole e credibile per superare la cultura antagonista nei rapporti di produzione e avviare, in un rinnovato clima di fiducia e collaborazione, una virtuosa alleanza tra capitale e lavoro sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale in un contesto destinato a fronteggiare frequenti cause di instabilità. Non mancano del resto, anche nella fase attuale, tentativi di affermare logiche centralistiche, con derive plebiscitarie, dove è sminuito il ruolo dei corpi intermedi e della società civile o, viceversa, di tornare ad assetti totalmente liberisti, basati solo sul piano dei rapporti individuali e di mercato.

Un ulteriore impulso alla partecipazione delle parti sociali viene dalla riforma del titolo V° della Costituzione, operata nel 2001, che accanto al principio di *sussidiarietà verticale* (Stato/Regioni/Enti locali) riconosce espressamente il principio di *sussidiarietà orizzontale* (cfr. in particolare l'art. 118, comma 4, Cost.). Il soddisfacimento di interessi generali è possibile, dunque, grazie anche all'intervento di soggetti privati (singoli e associazioni) nell'organizzazione e gestione di determinate attività. In tale contesto gli enti bilaterali possono utilmente operare per assicurare taluni servizi e prestazioni di carattere sociale che, in un tessuto di piccola e media impresa come quello italiano, risultano più efficaci se forniti a livello territoriale.

Obiettivo è quello di mettere in campo tutte le risorse disponibili e le espressioni di rappresentanza degli interessi per favorire una *via alta*, anche

to retributivo aggiuntivo pari a 25 euro lordi, per ciascuna mensilità, a far data dal 1° luglio 2010).

³ Cfr. anche la circolare del Ministero del Lavoro n. 43/2010, che si esprime per l'obbligatorietà del riconoscimento a favore del lavoratore di prestazioni integrative o aggiuntive di welfare negoziale (assistenza sanitaria, forme di sostegno al reddito in caso di disoccupazione, ecc.), qualificando le stesse come "un diritto contrattuale del singolo lavoratore", e l'iscrizione all'ente bilaterale "nient'altro che una modalità per adempiere al conseguente obbligo", dovendo il datore di lavoro che non aderisca al sistema bilaterale di riferimento assicurare analoghe forme di tutela, anche attraverso una loro quantificazione in termini economici.

Sempre per il settore artigiano con l'accordo del 30 giugno 2010 (*Atto di indirizzo sulla bilateralità*) si è definito un compiuto meccanismo di contribuzione alla bilateralità.

sul piano dei diritti economici e sociali, della competizione territoriale, che rappresenta il vero ambito dello sviluppo.

2. BILATERALITÀ E MUTUALITÀ NELLA CRISI DEL WELFARE STATE

Le trasformazioni dell'economia di mercato (terziarizzazione, globalizzazione, delocalizzazione) e le conseguenze sui sistemi di welfare e sul ruolo del pubblico fanno emergere la necessità di ricorrere a nuovi strumenti di protezione sociale.

I cambiamenti della domanda di salute e di benessere sociale connessi alle mutate condizioni della popolazione attuale e futura (anziani, disabili, precari, ecc..) mettono peraltro in rilievo il crescente divario tra costi dei sistemi di protezione sociale e risorse (scarse) disponibili.

Anche se le scelte in materia non possono essere ricondotte alla sola valenza economica si pone dunque il problema della qualificazione delle politiche sociali, mediante il coinvolgimento, nell'erogazione dei servizi, del volontariato, del privato sociale e, a determinate condizioni, del privato *for profit* (dal *welfare State* al *welfare community*). In tale quadro si tratta di conciliare al meglio sussidiarietà e solidarietà, unità e differenziazione: da una parte prevedendo prestazioni di base, a livello nazionale, sotto forma di servizi, agevolazioni e trasferimenti monetari; dall'altra lasciando ai governi locali la scelta politica di riconoscere quote aggiuntive di prestazioni, rendendo altresì sempre più visibile il rapporto costi-benefici della spesa sociale locale.

Più in generale è da osservare che la giusta valorizzazione delle specificità territoriali deve tener conto della tendenziale vocazione universalistica dei diritti civili e sociali (fondamentali), in quanto diritti delle persone prima che di appartenenti a determinate comunità locali. Di tutto ciò occorre tener conto in particolare ai fini della determinazione dei *livelli essenziali* delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale (art. 117, comma 2, lett. *m*), Cost.).

L'iniziativa delle parti sociali nell'area del c.d. *welfare secondario* vede innovative esperienze, a fronte della crescente domanda di servizi, specie nel campo della previdenza complementare e della tutela sanitaria integrativa.

Un'ampia serie di prestazioni è peraltro offerta proprio dal sistema della bilateralità, attraverso Fondi appositamente istituiti, particolarmente sviluppato in alcuni settori e comparti, tra i quali l'artigianato. Tale intervento, in

taluni casi, sembra incontrare il favore dei lavoratori ben oltre il numero degli iscritti al sindacato.

Si tratta più in generale di dar vita a nuovi schemi mutualistici e assicurativi, promuovendo quelle che in ambito Ocse sono definite *politiche sociali attive* (attenzione ai problemi dell'infanzia ed alla possibilità di conciliare responsabilità familiari e professionali; lotta all'esclusione sociale; sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici e maggiori opportunità di partecipazione sociale per gli anziani), argine a quella *società liquida* dove spesso la precarietà lavorativa si tramuta in precarietà esistenziale.

D'altro lato si pone il problema di come estendere le forme di mutualità previste dalla bilateralità originata dalla contrattazione collettiva a quelle categorie di persone particolarmente bisognose (anziani, precari, inoccupati, ecc.), non comprese nel proprio ambito di rappresentanza, e che rischiano di essere ancor più emarginate.

3. L'ESPERIENZA DI EBIART E DI EBAS: SIMILITUDINI E DIFFERENZE

Venendo ad alcune considerazioni volte ad evidenziare similitudini e differenze tra le esperienze della bilateralità artigiana in Friuli Venezia Giulia e Sardegna è innanzitutto da sottolineare come si tratti, in entrambi i casi, di sistemi oramai consolidati: venti anni per Ebiart, venticinque anni per Ebas (ciò nonostante gli enti bilaterali dell'artigianato si siano storicamente affermati prima nelle regioni del Nord e del Centro e, con maggiori difficoltà, nell'Italia meridionale).

Ebiart, dopo la crisi del periodo 2006/2016, affilia oggi circa il 92% delle imprese artigiane operanti nel Friuli Venezia Giulia, collocando la regione al terzo posto a livello nazionale dopo Veneto e Provincia autonoma di Trento.

Merita peraltro evidenziare che già prima della nascita di Ebiart erano operanti più Fondi, tra cui il *Fondo Relazioni Sindacali*, avente la finalità di sostenere l'istituzione dei rappresentanti sindacali di bacino, riconosciuti dalla contrattazione collettiva del settore artigiano; a significare la scelta fin dalle origini, convinta e condivisa, verso un modello di relazioni sindacali di tipo partecipativo.

Ebas, dal suo canto, secondo stime recenti, rappresenta circa il 47% delle imprese del settore, dato che pone la Sardegna ai primi posti tra le regioni del Centro-Sud per numero di adesioni, anche se ancora lontana dalle percentuali assai elevate delle regioni del Nord Italia.

Si tratta dunque di realtà significative ed in crescita.

L'area di principale intervento nei due casi regionali è quella del sostegno al reddito, stante anche gli effetti della crisi economica che fino ad epoca recente ha colpito lavoratori ed imprese del nostro Paese. Circa i 2/3 delle prestazioni erogate da Ebas nel 2017 sono riferibili ad ammortizzatori sociali; anche in Friuli Venezia Giulia le prestazioni di protezione del reddito sono nettamente predominanti (fino ad un ammontare complessivo di quasi 226.000 Euro nel 2017).

Di interesse è peraltro la valutazione della crisi in un'ottica di genere: se la componente femminile tra le imprenditrici artigiane si è mostrata pressoché costante, operando le donne in settori del terziario dove l'impatto della crisi è stato minore, situazione opposta si è registrata sul versante delle lavoratrici, dove la flessione dell'occupazione conseguente alla crisi ha interessato maggiormente le donne.

La materia del sostegno al reddito ha d'altro lato risentito delle profonde riforme operate negli ultimi anni sul piano legislativo e contrattuale che, in attuazione dell'art. 3, comma 4, della legge n. 92/2012 (cd. legge Fornero) e poi dell'art. 27, del d.lgs. n. 148/2015 (di attuazione del Jobs Act), hanno visto la costituzione a livello nazionale del *Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato* (FSBA), nel segno di una svolta *neo-centralista*, di raccolta dei contributi e di erogazione delle prestazioni. La scelta centralista non dovrebbe d'altro lato portare al superamento dell'approccio *sartoriale*, tipico della bilateralità artigiana, con soluzioni "su misura", modulato sui bisogni effettivi del territorio.

La realizzazione di un efficace sistema di *welfare integrato*, articolato su due livelli, nazionale e regionale, è al momento una scommessa aperta.

Rispetto al nuovo Fondo gli enti bilaterali regionali sono peraltro chiamati a svolgere un fondamentale ruolo di informazione rispetto alle opportunità esistenti nonché di carattere preliminare ed ispettivo, dovendo, tra l'altro, verificare la regolarità della documentazione presentata dalle imprese (in tal senso è la convenzione sottoscritta il 22 giugno 2017 tra FSBA ed Ebiart per la liquidazione delle prestazioni).

Di rilievo anche la scelta qualificante di erogare le prestazioni attraverso l'impresa e non direttamente al lavoratore, al fine di mantenere comunque una relazione tra impresa ed ente bilaterale territoriale.

Altro aspetto significativo riguarda il rapporto con le istituzioni territoriali, operando gli enti bilaterali in esame nell'ambito di regioni a statuto speciale.

Sia in Friuli Venezia Giulia che in Sardegna, seppur in ambiti diversi, gli enti bilaterali dell'artigianato, oltre a partecipare ai tavoli di concertazione

regionale per l'utilizzo degli ammortizzatori in deroga, strumento decisivo di sostegno alle imprese nel corso della crisi, sono stati coinvolti in interventi di politica attiva del lavoro.

Si pensi alla gestione diretta da parte di Ebiart del "numero verde" regionale dedicato all'apprendistato o agli interventi per la formazione realizzati da Ebas in raccordo con l'Assessorato regionale al lavoro ed alla formazione professionale, alla luce peraltro delle indicazioni e priorità provenienti da *Fondartigianato*, il fondo paritetico interprofessionale istituito a livello nazionale.

La formazione professionale e continua rappresenta un'area ancora da sviluppare in tutte le sue potenzialità.

Comune ad entrambe le esperienze in esame è, più in generale, la prospettiva volta ad affermare, attraverso gli strumenti della bilateralità artigiana, un *welfare secondario* e di *protezione rimediale* contro i rischi sociali, individuando nuove forme di solidarietà a completamento di quanto dovrebbe essere assicurato dalla Stato.

Diversità tra i due sistemi regionali di bilateralità, secondo quanto può desumersi dalle ricerche, emergono in relazione agli aspetti organizzativi degli enti.

Così la struttura di Ebiart si articola in una serie di *bacini* territoriali, in corrispondenza grosso modo delle province, con sedi periferiche presso le associazioni sindacali e datoriali, in modo da consentire agli interessati un rapido accesso alle informazioni ed ai servizi offerti. Di rilievo è anche il ruolo di gestione amministrativa, svolto da parte di Ebiart, nei confronti di Fondi settoriali (legno, metalmeccanica).

Da segnalare infine la strumentazione informatica, il portale internet di Ebiart, strumento di particolare utilità per la promozione delle diverse iniziative sul territorio.

Più in generale, in particolare Ebiart, ha da sempre perseguito una politica di servizio verso tutti i soggetti interessati, a prescindere dall'iscrizione o meno alle associazioni datoriali; da qui anche la positiva dialettica con i consulenti del lavoro ed i professionisti operanti nel territorio, che ha consentito la tenuta delle adesioni anche in periodo di crisi, qualificando l'ente come vera e propria *casa della bilateralità artigiana*.

Comune è anche l'opportuna distinzione tra organi di rappresentanza, con funzioni di indirizzo e controllo, espressione diretta delle parti sociali da cui origina la bilateralità, e organi con compiti di direzione e di gestione tecnico-operativa, di carattere indipendente rispetto ai soci.

La disponibilità di specifiche competenze tecniche in relazione ai diversi ambiti di intervento risulta essere un determinante fattore di successo, al pari del necessario monitoraggio e controllo sui risultati dei servizi di welfare erogati.

4. UNO SGUARDO DI PROSPETTIVA

In merito alle prospettive della bilateralità nel settore artigiano, richiamando le indicazioni contenute nelle ricerche in esame, è da evidenziare come, superata la fase emergenziale degli ultimi anni, centrata prevalentemente sulle prestazioni a protezione del reddito, nuove aree di intervento siano da individuare, tra le altre, nel sostegno a lavoratori ed imprese nella trasformazione digitale ed in nuove prestazioni di welfare secondario per le famiglie, con particolare riguardo al lavoro femminile.

Le innovazioni produttive connesse alla digitalizzazione vengono ad interessare anche le realtà di piccola e media impresa, comportando un massiccio investimento sul versante formativo, in relazione all'aggiornamento delle competenze necessarie. La trasformazione digitale in azienda infatti, oltre ad essere questione di tecnologie, è questione di persone e di implementazione organizzativa. L'evoluzione tecnologica, si pensi ad esempio all'uso delle piattaforme digitali, può aumentare le differenze sia tra i lavoratori che tra le imprese, in base alla loro capacità di rispondere alle sfide del mercato, con conseguente rischio di marginalizzazione.

Ciò potrebbe del resto favorire un ricambio generazionale nonché l'inserimento di giovani con adeguata preparazione in un settore, quale quello artigiano, che registra un progressivo invecchiamento della forza lavoro.

Altro terreno di prospettiva è quello del welfare secondario, stante tra l'altro l'utilizzo degli sgravi fiscali previsti dalle più recenti leggi di stabilità, ai quali sono da aggiungere gli incentivi su base territoriale.

Si tratta di un sistema di benefici non monetari, da collegare eventualmente ad indicatori di qualità della produzione, che oltre a consolidare quanto già sperimentato sul versante dell'assistenza sanitaria integrativa con *San. Arti* (il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per l'artigianato), potrebbe orientarsi ancor più a valorizzare prestazioni di welfare familiare (ad es. interventi per l'istruzione scolastica, borse di studio; assistenza sociale di sostegno per famiglie con portatori di handicap, tossicodipendenze, anziani da assistere), con particolare attenzione alla dimensione di genere, mediante specifiche prestazioni a supporto delle esigenze di imprenditrici e lavoratrici artigiane.

Una bilateralità così rinnovata verrebbe a rappresentare uno strumento essenziale per lo sviluppo di sistemi di welfare territoriale. Bilateralità come frutto della convergenza di interessi tra imprese e lavoratori, di scelte condivise e di sinergia nella loro realizzazione.

Persona, competenze, innovazione, welfare sono le parole chiave per consolidare il sistema della bilateralità nel settore artigiano e portare a compimento, in termini di maggiore efficienza e qualità, gli sforzi compiuti in questi anni.

Riferimenti bibliografici

- BELLARDI L., DE SANTIS L. (a cura di) (2011), *La bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli.
- CHIAROMONTE W., VALLAURI M. L. (a cura di) (2018), *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, Torino, Giappichelli.
- LAI M., TROVÒ A. (a cura di) (2015), *Bilateralità e lavoro*, Roma, Edizioni Lavoro.
- LEONARDI S. (2005), *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato ?*, Roma, Ediesse.
- NAPOLI M. (2003), *Gli enti bilaterali nella prospettiva di riforma del mercato del lavoro*, in: *Jus*, pp. 237 ss.
- NOGLER L. (a cura di) (2014), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neocentralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli.
- NUNIN R. (2014), *EBIART-1998*, in: Nogler L. (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neocentralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli, pp. 203 ss.
- PASCUCCI P., ANGELINI L., LAZZARI C. (2014), *Il d. lgs n. 81/2008: sfide ed opportunità per le parti sociali*, in: Nogler L. (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neocentralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli, pp. 221 ss.
- SANDULLI P., FAIOLI M., BOZZAO P., BIANCHI M. T., CROCE G. (a cura di) (2015), *Indagine sulla bilateralità in Italia e in Francia, Germania, Spagna, Svezia*, Quaderni Fondazione G. Brodolini, Roma, 2015
- TIRABOSCHI M., *Bilateralismo ed enti bilaterali: la nuova frontiera delle relazioni industriali in Italia*, in Caragnano R., Massagli M. (a cura di) (2013), *Regole, conflitto, partecipazione. Letture di diritto delle relazioni industriali*, Milano, Giuffrè, pp. 645 ss.
- TREU T. (a cura di) (2013), *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Milano, Wolters Kluwer.

Brevi spunti di riflessione sul sistema della bilateralità nell'artigianato tra dati acquisiti e nuovi scenari

MASSIMO CORRIAS

SOMMARIO: 1. Introduzione – 2. Bilateralità, welfare secondario e contrattazione collettiva – 3. Bilateralità e sicurezza sul lavoro.

1. INTRODUZIONE

È noto che il nostro sistema di relazioni industriali è nato e si è sviluppato secondo una logica prettamente conflittuale. Le prime forme di rappresentanza sindacale in azienda, in particolare quelle nelle imprese metalmeccaniche, avevano una forte caratterizzazione politica che ne ha condizionato l'azione e, soprattutto, ha poi influenzato le modalità con le quali si è evoluto l'intero assetto delle relazioni industriali in Italia.

La bilateralità è espressione di un modello di relazioni industriali che si muove in una direzione opposta e questo rappresenta di per sé un fattore positivo che, soprattutto in certi settori, può avere ricadute di notevole rilievo.

Conferma di quanto appena detto emerge dai contributi di Piera Loi e Roberta Nunin che, attraverso una circostanziata ricognizione dell'attività dell'Ebiart e dell'Ebas, ci dimostrano come il fenomeno della bilateralità possa portare a significativi risultati in diversi campi d'azione.

Tra questi, vi è certamente il welfare secondario anche se, come si dirà meglio nel proseguo, proprio con riferimento a tale settore la bilateralità sarà probabilmente chiamata a rivedere le proprie modalità di azione. Mi riferisco alla creazione del Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato FSBA, che comporta che l'attività degli enti bilaterali locali dovrà svolgersi in modo differente nel futuro.

Sia ben chiaro, fermo restando il quadro normativo di riferimento, le esigenze di un'azione forte rimangono tutte.

Pur non essendovi una nozione legislativa di welfare secondario o contrattuale, si può dire che con tale espressione si indicano solitamente l'insieme delle misure, di natura economica o in forma di servizi, erogate da soggetti diversi dallo stato ad integrazione delle prestazioni socio-assistenziali pubbliche¹.

Questa nuova forma di welfare è pienamente compatibile con il nostro sistema costituzionale che, attraverso una rilettura dell'art. 38 della Costituzione alla luce dei principi di sussidiarietà verticale (art. 117 Cost.) e orizzontale (art. 118, comma 4, Cost.), consente l'intervento di soggetti privati per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla disposizione costituzionale².

2. BILATERALITÀ, WELFARE SECONDARIO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Uno dei principali strumenti di attuazione del welfare secondario è la contrattazione collettiva.

Per quanto concerne il settore dell'Artigianato, si deve porre in rilievo il ruolo significativo che ha rivestito e riveste la contrattazione territoriale. Infatti, trattandosi di un settore in larga prevalenza caratterizzato dalla presenza di piccole imprese, la contrattazione aziendale non è in grado di operare efficacemente come in quelle di grandi dimensioni.

Tale circostanza ha consentito al sistema della bilateralità di assumere un ruolo di primo piano non solo nella diffusione delle iniziative di welfare secondario ma, soprattutto, nella individuazione di piani welfare sempre più

¹ Sul punto, W. Chiaromonte, M.L. Vallauri, *Trasformazioni dello Stato sociale ed ascesa del welfare aziendale. L'esperienza italiana*, in W. Chiaromonte, M.L. Vallauri (a cura di), *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, Torino, 2018, pp. 27 ss.

² Vedi A. Tursi, *Il "welfare aziendale": profili istituzionali*, in *Riv. delle politiche sociali*, 3, 2012, pp. 215 ss.

individualizzati e, quindi, capaci di soddisfare i bisogni dei lavoratori, magari attraverso proposte strutturate in modo non rigido che consentano ai lavoratori-destinatari di scegliere i beni o i servizi più adatti a soddisfare le loro esigenze.

Naturalmente, l'origine contrattuale (collettiva) delle prestazioni di welfare comporta che le stesse assumano, come ogni altra voce della retribuzione, il carattere della obbligatorietà

Occorre, però, fare i conti con le nuove sfide. Ad esempio, nel campo delle forme di integrazione al reddito in caso di sospensione e di perdita del lavoro, si è verificato un cambio di impostazione con la ri-centralizzazione conseguente alla già richiamata creazione del Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato (FSBA) istituito in base all'art. 3, comma 14, della l. 92/2012, e dell'art. 27, comma 1 del d. lgs. 148 del 2015, e agli accordi interconfederali del 2012 e del 2013.

Non c'è dubbio che questa circostanza potrà attenuare la centralità della bilateralità territoriale e regionale che in precedenza aveva trovato nel settore degli interventi di sostegno al reddito un terreno d'elezione.

Ma nonostante ciò credo che si possano individuare delle differenti modalità di azione con le quali la bilateralità regionale e locale possa svolgere una funzione ancora di primo piano, magari valorizzando la sua caratteristica peculiare ossia il profilo partecipativo e collaborativo tra le parti sociali.

Per rimanere in tema di contrattazione decentrata, penso in particolare agli accordi di prossimità ex art. 8 l. n. 148 del 2011 che sin dalla loro introduzione nel nostro ordinamento sono stati considerati prevalentemente in modo negativo perché visti principalmente come occasioni di deroga alle tutele minime legali ma che potrebbero diventare efficaci strumenti di azione per i settori nei quali non si può prescindere dal ricorso alla contrattazione territoriale. Si potrebbe ipotizzare un ruolo degli enti bilaterali per predisporre le piattaforme negoziali su determinate materie.

Ad esempio, nell'ordinamento tedesco il welfare secondario ha tra i suoi principali strumenti di attuazione gli accordi di codeterminazione³. Si tratta di quelle situazioni in cui il consiglio d'azienda⁴ è chiamato a condividere

³ Sugli accordi di codeterminazione, M. Borzaga, *Sviluppo del welfare aziendale, relazioni industriali, cooperative e partecipazione dei lavoratori: qualche considerazione sul caso tedesco*, in *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, a cura di W. Chiaromonte e M.L. Vallauri, cit., pp. 55 ss.

⁴ Organo che ha la funzione di rappresentare tutti i lavoratori di una determinata azienda.

delle scelte con il datore di lavoro. Tra queste vi possono essere le cosiddette “questioni sociali” (oltre che le questioni economiche e personali) nelle quali rientrano le politiche di welfare posto che la legge prevede espressamente la possibilità di accordi di codeterminazione in materia di orario di lavoro e retribuzione (ad es. struttura della retribuzione aziendale, introduzione di nuovi metodi retributivi e retribuzione incentivante) che, in certi casi, possono operare anche in deroga alla legge.

Il punto debole del sistema tedesco è che gli accordi di codeterminazione sono principalmente utilizzate nelle imprese di grandi dimensioni nelle quali è costituito il consiglio di azienda. In quelle minori le prestazioni di welfare sono affidate ad eventuali iniziative unilaterali del datore di lavoro con le relative conseguenze in ordine alla natura delle prestazioni medesime.

Nel nostro sistema, i contratti decentrati territoriali possono costituire un importante veicolo anche attraverso il supporto della bilateralità che potrebbe consentire di recuperare quell’aspetto collaborativo che nel sistema tedesco è rappresentato dalla codeterminazione. È stato giustamente osservato, infatti, che la trattazione di queste tematiche in sede sindacale sarebbe certamente idonea a promuovere un assetto di relazioni industriali di stampo meno conflittuale e più partecipativo⁵.

3. BILATERALITÀ E SICUREZZA SUL LAVORO

Un settore che nel quale la bilateralità potrà trovare certamente significative possibilità di sviluppo è quello della salute e sicurezza sul lavoro.

In primo luogo, in quanto si tratta di una tematica nella quale l’aspetto collaborativo tra le parti sociali non può che essere prevalente rispetto a quello conflittuale. Il complessivo assetto legislativo, così come disegnato dal d. lgs. n. 81 del 2008, porta in questa direzione.

Mi riferisco, in particolare, al superamento del cosiddetto sistema di prevenzione esclusivamente oggettivo, basato cioè sulla predisposizione e sull’aggiornamento continuo delle misure tecnicamente idonee a tutelare l’incolumità dei lavoratori e sull’obbligo del datore di osservare tali misure; il legislatore,

⁵ Sul punto, T. Treu, *Welfare e benefits: esperienze aziendali e territoriali*, in T. Treu (a cura di), *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Milano, 2013, p. 18.

infatti, se, da un lato, ha confermato l'(insostituibile) prevenzione oggettiva⁶, ha voluto creare un sistema fondato sulla partecipazione di tutti i soggetti coinvolti nell'attività lavorativa.

In particolare, la scelta effettuata dal legislatore si rivolge ad una partecipazione fondata su due livelli: quello sindacale o collettivo e quello individuale.

In relazione a quest'ultimo, viene in rilievo l'obbligo di sicurezza che l'art. 20 del d. lgs. 81/2008 pone a carico dei lavoratori e che deve essere rispettato anche nei confronti del datore di lavoro. Nel settore dell'artigianato che, come noto, è caratterizzato in larga maggioranza dalla presenza di piccole e piccolissime imprese⁷ nelle quali i datori di lavoro lavorano fianco a fianco con i lavoratori, l'obbligo in questione assume anche una dimensione materiale facilmente percepibile. È del tutto evidente che in tale contesto l'approccio collaborativo costituisce l'unica via per raggiungere l'obiettivo di un ambiente di lavoro sicuro

Vi è poi l'aspetto collettivo che comprende diversi istituti quali, in particolare, le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi paritetici.

Non è possibile in questa sede soffermarsi su tutte le questioni sottese alle tematiche in esame. Ritengo però che uno dei punti di maggiore interesse sia costituito dalla problematica relativa ai sistemi di gestione della sicurezza e ai modelli di organizzazione della sicurezza ex art. 30 del d. lgs. n. 81 del 2008.

Una prima e fondamentale problematica concerne la promozione dell'adozione di modelli organizzativi da parte delle imprese. Qui è necessaria una attività di impulso e sostegno alle imprese ad opera degli Organismi paritetici regionali artigiani ai quali gli enti bilaterali solitamente forniscono un grande supporto operativo. Ecco, gli enti bilaterali regionali dovranno certamente incrementare notevolmente la loro azione in questo settore fornendo ai datori di lavoro proposte concrete di adozione di sistemi di gestione della sicurezza specifici per il settore artigiano e, in particolare, per le imprese di piccole dimensioni.

Altra tematica di grande interesse e, soprattutto, portatrice di notevoli ricadute pratiche è quella della asseverazione dei sistemi di gestione della sicurezza ai sensi dell'art. 51, comma 3-ter, d. lgs. n. 81/2008⁸.

⁶ Cfr. l'art. 28, comma 2, lett. b) e l'art. l'art. 15 lett. z) del d. lgs. n. 81 del 2008. La prima disposizione impone al datore di adottare tutte le misure necessarie ai fini della sicurezza tenuto conto del grado di evoluzione della tecnica e di provvedere costantemente al loro aggiornamento mentre la seconda afferma il principio secondo il quale le macchine e gli ambienti devono possedere tutti i requisiti e i dispositivi oggettivi di igiene e sicurezza.

⁷ La dimensione media è di circa 2,8 unità.

⁸ Sull'asseverazione, si veda P. Pascucci, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e*

In primo luogo, vi è da approfondire la questione del corretto valore da attribuire alla asseverazione da parte dell'ente paritetico.

Certamente il legislatore mira ad incoraggiare i datori di lavoro a predisporre tutte le misure necessarie ad assicurare la sicurezza nel luogo di lavoro, introducendo un meccanismo diretto a premiare coloro che mostrino un atteggiamento collaborativo sottoponendo la propria struttura organizzativa al giudizio di un soggetto terzo dotato di specifiche competenze in materia (quali le commissioni paritetiche di cui all'art. 51, comma 3-ter) che possa verificare l'idoneità dei modelli organizzativi adottati.

Il punto è capire se l'asseverazione possa avere una efficacia esimente in presenza di un evento lesivo verificatosi nonostante l'adozione di tutte le misure previste dal modello di gestione della sicurezza asseverato.

Vi sono due piani sui quali può svilupparsi il discorso.

Il primo è quello relativo all'efficacia nel singolo giudizio di responsabilità. A tale proposito, ritengo che la asseverazione dovrebbe assumere il giusto rilievo sotto il profilo dell'elemento soggettivo di un eventuale reato. Infatti, l'approvazione di un dato modello di organizzazione e gestione della sicurezza da parte di un organo tecnico paritetico non può risolversi in un mero passaggio burocratico e non assumere alcun ruolo nella dinamica della responsabilità.

Occorre precisare che la colpa, nella materia in esame, rileva essenzialmente come "specificata", ossia come violazione di un vastissimo numero di prescrizioni finalizzate alla prevenzione di eventi lesivi (essa, dunque, non può ritenersi sussistente in presenza di eventi lesivi differenti da quelli che la norma mira a prevenire poiché in tale caso difetterebbe il nesso di causalità richiesto per la configurabilità di un reato di evento). È altresì vero che possono comunque sussistere profili di colpa generica integrata dalla violazione di norme non scritte, ma pur sempre doverose, soprattutto con riguardo alle situazioni di lavoro pericolose; ciò in quanto non sempre è possibile regolamentare con specifiche disposizioni le molteplici situazioni da cui possono scaturire i pericoli per la salute e sicurezza dei lavoratori.

In un tale contesto, se non pare potersi dubitare che la asseverazione rilasciata dai soggetti competenti sia idonea a escludere la forma più grave di colpevolezza, ossia il dolo, ritengo che in sua presenza anche la dimostrazione della colpa del datore di lavoro possa diventare alquanto difficile. Per quanto

di gestione, in "I Working Papers di Olympus", n. 43/2015, nonché i vari interventi contenuti in *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto*, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, Supplemento al n. 12/2009 del *Massimario di giurisprudenza del lavoro*.

concerne la colpa specifica, infatti, gli organismi competenti prima di rilasciare l'asseverazione, avranno certamente una particolare cura nel verificare il rispetto di tutte le prescrizioni espressamente previste dalla legge. Ma anche nella vasta e indefinita zona di responsabilità non conseguente alla violazione di norme specifiche, la valutazione della condotta del datore di lavoro non potrà non essere influenzata dalla approvazione del sistema di sicurezza aziendale proveniente, lo si ripete, da un organismo tecnico esterno all'impresa. In altri termini, se in un tale contesto dovesse comunque verificarsi un infortunio, l'asseverazione è attendibile indice della non prevedibilità della situazione di rischio e renderà più difficile, quindi, la configurazione anche della responsabilità datoriale colposa.

Il secondo profilo è costituito dal rapporto tra l'asseverazione e l'attività ispettiva degli organi di vigilanza. L'art. 51, comma 3-bis, del d. lgs. n. 81/2008 prevede che l'organo di vigilanza possa tenere conto della asseverazione nella programmazione della propria attività. Da questo punto di vista, ritengo che l'indicazione del Legislatore, peraltro abbastanza timida, contenuta in questa disposizione debba essere ulteriormente sviluppata.

In primo luogo, in quanto il giudizio e la conseguente asseverazione da parte degli organismi paritetici è probabilmente la sede più qualificata per valutare e individuare il modello di gestione della sicurezza idoneo a garantire il più alto livello di sicurezza di una certa impresa che però, contestualmente, sia compatibile con la sua sopravvivenza.

Inoltre, se non si attribuisse alcun valore alla asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza si avrebbe l'iniquo risultato di accettare in sede di prevenzione un determinato modello di sicurezza compatibile con la sopravvivenza delle imprese del settore e poi pretendere un livello più elevato in sede successiva di giudizio penale e civile nella responsabilità per infortunio.

Le considerazioni sin qui svolte trovano conforto nei dati relativi all'attività dell'Ebiart e dell'Ebas dai quali emerge che le parti sociali e, in particolare, il sistema della bilateralità possono essere considerate oramai pronte ad assumersi responsabilità tecnicamente qualificate.

Anche perché, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro, la corretta valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali potrà certamente favorire il raggiungimento del fondamentale obiettivo rappresentato dalla "effettività del sistema", fuggendo così il rischio di un mero primato cartaceo tanto inutile quanto dannoso.

Riferimenti bibliografici

- BORZAGA M. (2018), *Sviluppo del welfare aziendale, relazioni industriali, cooperative e partecipazione dei lavoratori: qualche considerazione sul caso tedesco*, in: CHIAROMONTE W., VALLAURI M.L. (a cura di), *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, Torino, Giappichelli,
- CHIAROMONTE W., VALLAURI M.L. (a cura di) (2018), *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, Torino, Giappichelli.
- LAI M., TROVÒ A. (a cura di) (2015), *Bilateralità e lavoro*, Roma, Edizioni Lavoro.
- NOGLER L. (a cura di) (2014), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neocentralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli.
- PASCUCCI P., ANGELINI L., LAZZARI C. (2014), *Il d. lgs n. 81/2008: sfide ed opportunità per le parti sociali*, in: NOGLER L. (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neocentralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Franco Angeli, pp. 221 ss.
- PASCUCCI P. (2015), *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*, in: "I Working Papers di Olympus", n. 43/2015.
- SANDULLI P., FAIOLI M., BOZZAO P., BIANCHI M. T., CROCE G. (a cura di) (2015), *Indagine sulla bilateralità in Italia e in Francia, Germania, Spagna, Svezia*, Quaderni Fondazione G. Brodolini, Roma.
- TREU T. (2013), *Welfare e benefits: esperienze aziendali e territoriali*, in: TREU T. (a cura di), *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Milano.
- TURSI A. (2012), *Il "welfare aziendale": profili istituzionali*, in: *Rivista delle politiche sociali*, 3, 2012.
- VALLEBONA A. (a cura di) (2009), *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto*, *Colloqui giuridici sul lavoro*, Supplemento al n. 12/2009 del *Massimario di giurisprudenza del lavoro*.

Definizione, ruolo e funzioni dei “genuini” organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro

PAOLO PASCUCCI

SOMMARIO: 1. La definizione e la funzione degli organismi paritetici all'interno della filosofia partecipativa del d.lgs. n. 81/2008. – 2. I soggetti legittimati alla costituzione di “genuini” organismi paritetici. – 3. Le funzioni degli organismi paritetici. – 3.1. *La risoluzione delle controversie e il supporto alle imprese.* – 3.2. *Il rilascio delle certificazioni dell'attività di supporto all'impresa e l'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione.* – 4. Il ruolo degli organismi paritetici in materia di obblighi formativi. – 5. Conclusioni.

1. LA DEFINIZIONE E LA FUNZIONE DEGLI ORGANISMI PARITETICI ALL'INTERNO DELLA FILOSOFIA PARTECIPATIVA DEL D.LGS. N. 81/2008

Come è noto l'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008 contempla la costituzione a livello territoriale degli organismi paritetici¹, che a loro volta sono definiti, dall'art. 2,

¹ Sugli organismi paritetici si v. C. Lazzari, *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008*, n. 81, in “*I Working Papers di Olympus*”, n. 21/2013; M. Lai, *I soggetti collettivi (Rappresentanze per la sicurezza; Organismi paritetici): costituzione, prerogative, attività,*

lett. *ee*, del d.lgs. n. 81/2008 come organismi costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento².

Gli organismi paritetici si inseriscono pertanto in quella filosofia partecipativa³ («di partecipazione equilibrata»⁴) che connota il sistema posto a tu-

in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, pp. 795 ss.; M. Lai, *Gli organismi paritetici*, in M. Tiraboschi-L. Fantini (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009). Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009*, Milano, 2009, p. 409; A. Tampieri, *Gli aspetti collettivi della sicurezza sul lavoro: rappresentanze dei lavoratori, ruolo della contrattazione, organismi paritetici e buone prassi*, in L. Galantino (a cura di), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il d.lg. n. 81/2008 e il d.lg. n. 106/2009*, Milano, 2009, p. 121; M. Ricci, *Gli organismi paritetici e il fondo di sostegno*, in L. Zoppioli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 Aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Milano, 2010, pp. 529 ss.; M.G. Greco, *Le funzioni e le modalità di funzionamento degli enti paritetici (art. 51, D.Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in F. Carinci-E. Gagnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2010, pp. 419-420; C. Zoli, *Articolo 51. Organismi paritetici*, in Id. (a cura di), I. *Principi comuni*, in *La nuova sicurezza sul lavoro. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Commentario diretto da L. Montuschi, Bologna, 2011, p. 234; L. Fantini-A. Giuliani, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l'interpretazione e la prassi*, Seconda edizione, Milano, 2015, p. 405.

² È stata rilevata la parziale analogia tra la definizione di organismi paritetici e quella di enti bilaterali di cui all'art. 2, comma 1, lett. h, del d.lgs. n. 276 del 2003: cfr. M. LAI, *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, in F. Bacchini (a cura di), *Speciale Testo Unico sicurezza del lavoro*, in "Igiene e Sicurezza sul Lavoro", 2008, p. 292, nota 3.

³ A. Baldassarre, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e il rilancio della "filosofia partecipativa"*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, Milano, pp. 531 ss., qui p. 535 ss.

⁴ Cfr. l'11° considerando della Direttiva Quadro n. 391/89CEE, secondo cui « per garantire un miglior livello di protezione, è necessario che i lavoratori e/ o i loro rappresentanti siano informati circa i rischi per la sicurezza e la salute e circa le misure occorrenti per ridurre o sopprimere questi rischi; che è inoltre indispensabile che essi siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata, conformemente alle legislazioni e/ o prassi nazionali, all'adozione delle necessarie misure di protezione».

tela della salute e sicurezza quanto meno a decorrere dalla direttiva quadro n. 89/391/CEE⁵, o forse ancora prima dall'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970), che, a prescindere dai problemi che ha posto e dal suo ormai definitivo superamento ad opera della legislazione successiva⁶, ha comunque avuto il merito storico di proiettare per la prima volta su un piano collettivo l'interesse alla sicurezza, sino ad allora riconosciuto sul piano esclusivamente individuale dall'art. 2087 c.c.

Gli organismi paritetici rappresentano dunque uno strumento connotato dall'originale caratteristica di fornire sostegno al sistema di prevenzione aziendale facendo leva su (ed esaltando) quella dimensione partecipata della prevenzione inaugurata dalla direttiva quadro n. 89/391/CEE.

L'originalità emerge peraltro nel fatto che tali organismi, pur assegnatari di rilevanti funzioni a garanzia della salute e sicurezza, non sono propriamente soggetti terzi, indipendenti o neutrali rispetto alle imprese e ai lavoratori, bensì sono l'espressione congiunta delle due istanze di rappresentanza degli interessi che vengono in gioco, vale a dire le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 2, lett. *ee*, d.lgs. n. 81/2008). È quindi sempre nel sistema e nella logica della bilateralità, o se si vuole nella cornice del "controllo sociale *bipartisan*", che si svolge l'attività di cui tali organismi sono assegnatari. Di conseguenza, è nel perimetro del c.d. "controllo sociale⁷ e/o collettivo" che vanno lette e ricondotte le funzioni degli organismi paritetici. Una bilateralità ed un controllo sociale che hanno, tuttavia, sempre carattere volontaristico giacché, in ultima istanza, sono pur sempre legittimati dall'adesione volontaria dei datori di lavoro e dei lavoratori e, correlativamente, delle loro istanze di rappresentanza collettiva.

Il ruolo del sistema della pariteticità – quella genuina, ovviamente – è destinato, volente o nolente, ad assumere progressivamente centralità soprattutto in un sistema imprenditoriale, come quello italiano, caratterizzato da una netta prevalenza di imprese medio o piccole, quando non piccolissime.

⁵ Sui principi comunitari cfr. L. Angelini, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in "I Working Papers di Olympus", n. 29/2013.

⁶ Sul punto sia consentito rimandare a P. Pascucci, *Sub art. 9*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2010, pp. 3 e ss. Vedi altresì E. Ales, *L'articolo 9 statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo?*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2011, p. 57.

⁷ Cfr. M. Lai, *I soggetti collettivi*, cit., pp. 795 ss. p. 824.

Ed è facilmente intuibile come la frammentazione dei piccoli imprenditori, il loro frequente procedere isolati e il ricorso all'arte del "fai da te" non sono certo elementi che agevolano la crescita e la diffusione di un complessivo clima di garanzia della salute e sicurezza sul lavoro.

Di qui l'importanza degli organismi paritetici, che si sono visti assegnare e vanno acquisendo un ruolo sempre più cruciale nella complessiva disciplina prevenzionale, tanto che appaiono sempre più emergere come i possibili protagonisti di un necessario sostegno alla realizzazione di un efficace sistema di prevenzione aziendale.

2. I SOGGETTI LEGITTIMATI ALLA COSTITUZIONE DI "GENUINI" ORGANISMI PARITETICI

Il profilo relativo all'individuazione dei "genuini" organismi paritetici (vale a dire, quelli che rispondono alla definizione del d.lgs. n. 81/2008 e che possono dunque esercitare le prerogative e le funzioni che il decreto 81 gli assegna) merita, stante il proliferare spesso incontrollato degli stessi, qualche precisazione. Ciò a partire dall'identificazione dei parametri alla stregua dei quali valutare il requisito della maggiore rappresentatività comparata a livello nazionale che devono possedere, alla stregua dall'art. 2, lett. *ee*), del d.lgs. n. 81/2008, le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro abilitate ad assumere l'iniziativa volta all'istituzione degli organismi paritetici. Requisito che, secondo quanto chiarito dal Ministero del lavoro⁸, deve evidentemente essere soddisfatto da entrambe le associazioni, dei datori di lavoro e dei lavoratori, per il riconoscimento della qualifica di "Organismo paritetico". In mancanza di criteri legali di verifica della rappresentatività, pare che questa debba essere vagliata, come aveva già avuto modo di puntualizzare il medesimo Ministero del lavoro⁹, alla luce dei consolidati indicatori elaborati dalla giurisprudenza e che – quantunque storicamente individuati, essenzialmente con riferimento alla vecchia formulazione dell'art. 19 Stat. lav., in relazione alla nozione di maggiore rappresentatività in termini assoluti, non comparati e ai soli fini della costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali – richiamano variamente la consistenza del numero degli iscritti, la diffusione sul territorio e nei diversi settori produttivi, lo svolgimento dell'attività di contrattazione collet-

⁸ Nota ministeriale n. 9483/2015.

⁹ Con la circolare n. 20/2011.

tiva con caratteri di effettività, continuità e sistematicità. Quest'ultimo indice, o meglio, quello contenuto nell'art. 19 Stat. Lav. nel testo risultante all'esito del *referendum* del 1995 come interpretato nella giurisprudenza costituzionale, è in qualche modo evocato anche dalle linee guida in materia di formazione approvate dalla Conferenza Stato-Regioni¹⁰ che, in effetti, assumono quale criterio presuntivo di «maggiore rappresentatività comparata», la circostanza che l'organismo paritetico sia «costituito nell'ambito di associazioni datoriali o sindacali cui aderiscano organizzazioni datoriali o sindacali – nazionali, territoriali o di settore – firmatarie di un contratto collettivo nazionale di lavoro», escludendosi, peraltro, «la rilevanza della firma per mera adesione». Resta fermo, comunque, come correttamente precisato nelle stesse linee guida, che «tale criterio non pregiudica la possibilità delle singole organizzazioni datoriali o sindacali di dimostrare la propria rappresentatività secondo altri consolidati principi giurisprudenziali». Proprio alla luce di ciò desta qualche perplessità l'assolutezza con cui sembrerebbe invece esprimersi un'altra circolare del Ministero del lavoro, la n. 13/2012, che ha fatto applicazione del criterio in questione ai fini dell'individuazione degli organismi paritetici nel settore edile, ammettendo a svolgere l'attività di formazione, in collaborazione con i datori di lavoro, solo quelli costituiti dalle associazioni ivi elencate.

In ogni caso, tale ultima circolare ha superato il vaglio giudiziale, sebbene limitato alla delibazione sommaria propria della fase cautelare di un giudizio amministrativo¹¹. Tuttavia, il presunto punto critico non sarebbe da individuarsi nel fatto di aver fornito una declinazione del requisito in questione nei termini ricordati, bensì nel concetto, per così dire “chiuso”, di esso che sembrerebbe emergere dalla circolare in parola e che parrebbe contraddire le ricordate indicazioni della Conferenza Stato-Regioni (peraltro successive all'adozione della circolare medesima).

L'accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 in materia di formazione (nota al punto 2, lett. l) peraltro ha ritenuto di dover ulteriormente rimarcare che la rappresentatività comparata sul piano nazionale delle associazioni sindacali

¹⁰ Cfr. Linee Guida della Conferenza Stato-Regioni del 25 luglio 2012 adottate in sede di interpretazione degli accordi sulla formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza del 21 dicembre 2011.

¹¹ Tar Lazio, sez. III-*bis*, 27.9.2012, n. 3471, che si è pronunciata sulla richiesta di sospensione del provvedimento, ritenendo il ricorso non assistito dal richiesto *fumus* di fondatezza, perché l'atto gravato avrebbe soltanto inteso riportare il requisito, legislativamente prescritto, della rappresentatività comparata alla sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda.

dei datori di lavoro e dei lavoratori (da intendersi come posseduta da entrambe le parti), va individuata attraverso una valutazione complessiva affidata ai molteplici criteri di derivazione giurisprudenziale già richiamati¹².

3. LE FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI

Le funzioni assegnate agli organismi paritetici sono già preconizzate nella richiamata definizione di cui all'art. 2, comma 1, lett. *ee*) del d.lgs. n. 81/2008 per essere poi esplicitate e disciplinate più nel dettaglio dal successivo art. 51.

Nell'ambito della revisione dell'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 operata dal d.l. n. 69/2013, è stata, invece eliminata la previsione giusta la quale gli stessi organismi paritetici fornivano indicazioni, di cui la Commissione consultiva permanente avrebbe dovuto tener conto, per l'individuazione di settori e criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi.

Oltre all'obbligo (già previsto) di comunicare i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST) sia alle aziende in cui non sia stato individuato il RLS sia agli organi di vigilanza territorialmente competenti, dopo la riforma operata dal d.lgs. n. 106/2009 gli organismi paritetici debbono anche comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici nonché il nominativo o i nominativi dei RLST.

Senza dimenticare la funzione contemplata dall'art. 51, comma 7, il quale prevede che gli organismi paritetici trasmettano al Comitato regionale di coordinamento di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 81/2008 una relazione annuale sull'attività svolta.

Va infine ricordato che, per dare effettività al complesso sistema della pariteticità e della rappresentanza per la sicurezza territoriale, l'art. 52 del d.lgs. n. 81/2008 ha introdotto un fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai

¹² Ove, ribadendosi che il requisito principale che gli organismi debbono soddisfare è la rappresentatività in termini comparativi sul piano nazionale delle associazioni sindacali e dei datori di lavoro che li costituiscono, si stabilisce che tale rappresentatività vada individuata sulla base di una serie di canoni che in sostanza riprendono gli indici di derivazione giurisprudenziale ossia: 1) la consistenza numerica delle singole OO.SS.; 2) l'ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; 3) la partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro (con esclusione dei casi di sottoscrizione per mera adesione); 4) la partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro.

RLST e alla pariteticità costituito presso l'INAIL. Il fondo dovrebbe operare a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca, come nel settore edile, sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello.

3.1. *La risoluzione delle controversie e il supporto alle imprese*

Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi paritetici costituiscono la prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

Essi inoltre possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Per le stesse finalità di supporto, gli organismi paritetici possono effettuare sopralluoghi negli ambienti di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In tal modo è stata opportunamente superata la discutibile previsione introdotta con l'art. 7 della l. n. 123/2007¹³, la quale riconosceva agli organismi paritetici il diritto di effettuare sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dei cui esiti veniva informata la competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza, alla quale gli organismi paritetici potevano richiedere di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni.

Non si deve sottovalutare quanto previsto dal comma 3, il quale, attualizzando il criterio di delega di cui all'art. 1, comma 2, lett. h, della l. n. 123/2007, prevede che gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Ciò significa che il contributo alle imprese degli organismi paritetici non riguarda soltanto la verifica di quanto da esse realizzato sul piano dell'organizzazione della sicurezza sul lavoro, bensì anche la fase della vera e propria costruzione di tale organizzazione, ad esem-

¹³ Cfr. F. Carinci, *La telenovela del T.U. sulla sicurezza: la nuova delega con qualche succosa anticipazione*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2008, I, p. 351; M. Ricci, *Sicurezza sul lavoro: controllo e partecipazione sindacale tra iure condito e de iure condendo*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2008, p. 121.

pio supportando le imprese nella stessa attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione (v. *infra*).

3.2. *Il rilascio delle certificazioni dell'attività di supporto all'impresa e l'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*

Un'ulteriore innovativa funzione è contenuta nei commi 3-*bis* e 3-*ter* dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008, là dove si prevede che gli organismi paritetici, mediante specifiche commissioni paritetiche tecnicamente competenti, svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della l. n. 388/2000 e dei fondi di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 276/2003, e che, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui rientra l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività¹⁴.

Emerge come la stessa valorizzazione dell'importanza dei modelli di organizzazione e di gestione, cruciali nella in una concezione della sicurezza di tipo organizzativo che innerva il d.lgs. n. 81/2008, passa necessariamente per la parallela valorizzazione di strumenti, quali il supporto della pariteticità, che il medesimo d.lgs. n. 81 ha messo in campo per renderli credibili ed efficienti¹⁵. Una partecipazione evidente non solo nella composizione paritetica delle commissioni tecnicamente competenti di cui gli organismi paritetici si avvalgono per rilasciare l'asseverazione, ma che emerge e deve emergere fin dal momento in cui l'azienda decide di richiedere l'asseverazione, giacché tale decisione non può non essere il frutto di un confronto e di una condivisione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, così valorizzandosi vieppiù il ruolo talora troppo sottovalutato di tali rappresentanti¹⁶: il che potrebbe

¹⁴ P. Pascucci, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*, in "I Working Papers di Olympus", n. 43/2015; A. Delogu, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2018, n. 1, II, pp. 7 ss.

¹⁵ Su questi punti v. A. Andreani, *I modelli di organizzazione e di gestione*, in M. Persiani-M. Lepore (dir.), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2012, pp. 489 ss.

¹⁶ L. Angelini, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, in "I Working Papers di Olympus", n. 20/2013

anche travalicare la dimensione di una mera consultazione giacché la salute e la sicurezza dei lavoratori costituiscono beni non solo di questi ultimi, ma “beni comuni”.

Certo è che la mancanza nel d.lgs. n. 81/2008 di una definizione del termine “asseverazione” potrebbe rischiare di creare problemi soprattutto per quanto attiene ai profili delle responsabilità dei soggetti asseveranti e dei soggetti a favore dei quali l’asseverazione è resa¹⁷.

Sta di fatto che l’asseverazione è una fattispecie che, lungi dal caratterizzarsi come estemporanea e sganciata dal resto del sistema, rientra a pieno titolo tra le attività ed i servizi di supporto al sistema delle imprese svolte dagli organismi paritetici: non a caso, l’asseverazione si configura come parte della più ampia attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto alle imprese. D’altro canto, l’asseverazione ha ad oggetto sia l’adozione sia l’efficace attuazione dei modelli organizzativi e di gestione di cui all’art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, così evidenziandosi come essa non possa limitarsi a riguardare un dato puramente formale (l’adozione del modello) né tantomeno a riconnettersi ad un momento isolato avulso da un processo in corso. Diversamente da quanto accade nell’accesso ispettivo degli organismi pubblici di vigilanza, che focalizzano la situazione in un dato e preciso momento storico (appunto quello del loro accesso), qui occorre monitorare l’attuazione del modello in un arco temporale che sia sufficiente ed adeguato per verificarne l’efficacia.

Va altresì considerato che l’asseverazione, come tutte le attività di supporto svolte dagli organismi paritetici, si avvale come detto dell’opera di commissioni che sono non solo “tecnicamente competenti”, ma anche “paritetiche”. La composizione paritetica delle commissioni tecniche indica innanzitutto che l’asseverazione si pone su di un piano differente rispetto alla certificazione. Infatti, le commissioni paritetiche in questione, come del resto gli Organismi paritetici, non sono propriamente soggetti terzi, indipendenti o neutrali, bensì sono l’espressione congiunta delle due istanze di rappresentanza degli interessi in gioco tipico del sistema della bilateralità.

È quindi sempre nel sistema della bilateralità che si svolge tale l’attività tecnica di supporto alle imprese, che assevera la bontà organizzativa in materia di sicurezza sul lavoro dell’impresa che aderisce a tale sistema bilaterale ed a favore della quale il sistema della bilateralità ha posto in essere azioni di supporto.

¹⁷ Sul tema della responsabilità cfr. le diverse risposte al quesito contenuto in *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto*, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, Supplemento n. 12 a *Massimario di giurisprudenza del lavoro*.

Certo, ai sensi dell'art. 51, comma *3-bis*, del d.lgs. n. 81/2008, il potere di asseverazione non è di per sé in grado di impedire né agli organismi di vigilanza né tanto meno al giudice di verificare l'effettiva adozione e l'efficace attuazione del modello di gestione: al più, come prevede lo stesso art. 51 del d.lgs. n. 81/2008, l'asseverazione costituisce un elemento considerabile dagli organi di vigilanza nella programmazione delle proprie attività.

Non si deve però trascurare la possibilità che la previsione dell'art. 16, comma *3-bis*, d.lgs. n. 81/2008 (là dove prevede che l'obbligo di vigilanza in caso di delega di funzioni si intenda assolto mediante il "sistema di controllo" del "modello organizzativo e di gestione" imposto dall'art. 30, comma 4) possa interpretarsi proprio tenendo conto del ruolo che il d.lgs. n. 106/2009 – introducendo all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008 i comma *3-bis* e *3-ter* – attribuisce ora agli organismi paritetici e all'asseverazione.

Tuttavia, per instaurare un collegamento tra la predetta asseverazione (che riguarda il "tutto": adozione ed efficace attuazione del modello di gestione di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008) e l'art. 16, comma 3, II per., del d.lgs. n. 81/2008 (che si riferisce invece ad "una parte del tutto": adozione ed efficace attuazione del sistema [modello] di verifica e controllo di cui all'art. 30, co. 4, del d.lgs. n. 81/2008), occorrerebbe che la stessa asseverazione avesse a proprio fondamento un'attenta analisi circa l'esistenza e l'efficacia di tale sistema con specifico riferimento alla vigilanza sull'operato dei delegati. Orbene, qualora ciò avvenisse, non può escludersi che, invocando il combinato nuovo disposto dell'art. 16, comma 3, II per., e dell'art. 51, comma *3-bis*, del d.lgs. n. 81/2008, si tenti di far scaturire dall'asseverazione medesima anche quegli effetti presuntivi che sembrerebbero emergere dallo stesso art. 16, comma 3, II per., del d.lgs. n. 81/2008 sostenendo che, una volta asseverata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello di gestione e, nello specifico, del suo sistema di verifica e controllo, costituisca appunto il "fatto noto" di cui all'art. 2727 c.c. su cui si fonderebbe la presunzione. Peraltro, quand'anche a ciò si arrivasse, resterebbe comunque la possibilità della prova contraria.

4. IL RUOLO DEGLI ORGANISMI PARITETICI IN MATERIA DI OBBLIGHI FORMATIVI

Non bisogna dimenticare, infine, l'importante ruolo che gli organismi paritetici possono svolgere in materia di formazione. L'art. 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008, infatti, dispone che la formazione dei lavoratori e quella

dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, «ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro».

La specifica formazione dei preposti e dei dirigenti, invece, può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

Sulla collaborazione con gli organismi paritetici – da intendersi estesa anche alle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, ma non più agli enti bilaterali dopo la modifica apportata dall'accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016¹⁸ – la disciplina dettata negli accordi ha precisato che nel caso in cui la richiesta di collaborazione che il datore di lavoro deve inviare riceva riscontro, egli ne dovrà tenerne conto nella pianificazione e realizzazione delle attività formative. In mancanza di enti o di organismi rappresentativi contattabili sia nel territorio in cui si svolge l'attività che nel settore nel quale opera l'azienda o nell'ipotesi in cui non dovesse giungere alcun riscontro nei successivi 15 giorni dalla comunicazione, il datore di lavoro sarà invece libero di procedere in piena autonomia.

Sul punto è stato ormai chiarito¹⁹ che al datore di lavoro non sia stato imposto l'obbligo di effettuare la formazione necessariamente con la collaborazione degli organismi indicati, ma soltanto quello di mettere i medesimi organismi a conoscenza della volontà di svolgere un'attività formativa, e ciò all'evidente fine di operare una forma di controllo/monitoraggio dei percorsi formativi effettivamente proposti.

Sui criteri identificativi degli organismi abilitati alla formazione è assodato che il Ministero non ha intenzione di provvedere ad alcuna forma di accreditamento ma si debba perciò far riferimento, come già detto²⁰, ad una serie di criteri volti ad individuare la maggiore rappresentatività delle associazioni, sindacali e datoriali, che hanno costituito l'organismo medesimo.

Peraltro, gli organismi paritetici costituiti ai sensi di legge possono essere soggetti formatori soltanto nel caso in cui effettuino direttamente attività formative o di aggiornamento, oppure si avvalgano di strutture di loro diretta emanazione o quantomeno da loro partecipate, dovendosi intendersi tale

¹⁸ Che ha opportunamente eliminato ogni precedente improprio riferimento agli enti bilaterali, considerato che il d.lgs. n. 81/2008 non ne faceva menzione.

¹⁹ Cfr. le già citate linee guida dettate dall'accordo del 25 luglio 2012, che riprendono alcuni contenuti della circolare del Ministero del lavoro n. 20/2011.

²⁰ Cfr. *supra*, par. II.

ultimo requisito soddisfatto anche attraverso l'associazione in partecipazione di cui all'art. 2549 e ss. c.c., in quanto lo svolgimento dell'attività formativa rimane nella diretta gestione dell'associante per il tramite dell'associato²¹.

L'obbligo posto in capo del datore di lavoro dall'art. 37, comma 12, di chiedere la collaborazione degli organismi paritetici per la formazione dei lavoratori comporta di per sé anche l'obbligo del medesimo datore di lavoro di verificare che le associazioni sindacali che hanno costituito l'organismo contattato possiedano i requisiti di rappresentatività previsti, in mancanza dei quali quell'organismo, non potendo qualificarsi come organismo paritetico ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, non potrebbe ovviamente svolgere le funzioni di legge²².

Tuttavia, i suddetti obblighi essendo sprovvisti di un adeguato apparato sanzionatorio potrebbero scontare una scarsa effettività nella pratica. Il legislatore, in effetti, non ha previsto alcuna sanzione esplicita per il datore di lavoro in caso di mancata collaborazione con gli organismi paritetici e del resto non è possibile ragionevolmente applicare a tale ipotesi neppure la sanzione di cui all'art. 37, comma 1, nel senso di ritenere per ciò soltanto che la formazione erogata sia "non sufficiente e adeguata".

Al di là del profilo meramente sanzionatorio appena descritto, resta l'insoddisfazione per un obbligo collaborativo che avrebbe potuto dispiegare un ruolo decisivo attraverso un fertile canale di contatto tra pariteticità e formazione, ma che, così come disciplinato, non appare invece in grado di perseguire integralmente quegli obiettivi per cui era stato pensato. Emergono qui delle responsabilità degli organi istituzionali che forse non dovrebbero più sottrarsi al compito, da un lato, di predisporre un albo/repertorio per gli organismi paritetici che – condizionando l'inserimento/iscrizione al possesso dei requisiti ne accerti la qualificazione ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 – rassicuri i datori di lavoro sulla loro piena legittimazione e, dall'altro lato, di emanare il decreto interministeriale di cui all'art. 52, comma 3, per la costituzione presso l'INPS del fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti per la sicurezza territoriali e alla pariteticità, che potrebbe mettere a disposizione del sistema le risorse aggiuntive necessarie ad assicurare una più adeguata presenza territoriale e settoriale di organismi paritetici in grado di svolgere tutte le importanti funzioni loro attribuite dalla legge.

²¹ Cfr. risposta ad interpello n. 14/2014.

²² Cfr. la risposta a specifico quesito resa l'8 giugno 2015 dal Ministero del lavoro-Direzione generale dell'attività ispettiva. Cfr., sugli organismi paritetici del settore edile, la circolare del Ministero del lavoro n. 13/2012.

5. CONCLUSIONI

L'esperienza dirà se questo complessivo e interessante investimento sulla pariteticità operato dal d.lgs. n. 81/2008 sarà stato fruttuoso.

Di certo, appare strategico il ruolo che, anche attraverso i canali paritetici, le organizzazioni di rappresentanza degli interessi (e in particolare quelle datoriali) possono svolgere nella costruzione di quella più spiccata sensibilità per la sicurezza dei lavoratori di cui si avverte sempre più il bisogno.

Così come sembra consolidarsi sempre più un bagaglio di esperienze e competenze in sede paritetica idoneo a fornire un valido supporto all'organizzazione preventiva aziendale, in particolare su due aspetti sempre più decisivi: il sistema dei modelli organizzativi e quello della formazione in materia di salute e sicurezza in azienda.

La rappresentanza collettiva degli artigiani e le manovre romane sulla rappresentanza datoriale: avviso ai naviganti

LUCA NOGLER

1. Gli anniversari che oggi festeggiamo cadono in un tempo che per molti versi appare beffardo nei confronti dell'operoso mondo dell'artigianato.

Da un lato, la parola "artigiano" è essenziale per il *brand* del *Made in Italy* è questo vale nel settore dell'alimentare, dell'abbigliamento, dell'arredo, dei marmi, delle piastrelle e via via per gli altri settori produttivi che vivono che questo tempo difficile in cui l'andamento demografico interno spinge contro i consumi e, quindi, occorre compensare le vendite con le esportazioni.

Vero è che l'artigianalità italiana è capace di evocare immediatamente nel consumatore un processo identitario con il bello ed il ben fatto. *Spilimbergo* è famosa in tutto il mondo per la sua scuola del mosaico, che in questa zona si concentra quasi completamente nella realizzazione di pavimenti, che molto spesso vengono paragonati con i modelli di San Marco, a Venezia. Il brand, ogni brand che si collega all'artigianalità della lavorazione assumere per queste ragioni un valore posizionale. Di appagamento della naturale tendenza estetica e dell'altrettanto istintiva ricerca di autenticità e reale sapore della vita.

Non a caso, nel suo primo concistoro, anche Papa Bergoglio si è rivolto ai nuovi cardinali esortandoli ad essere "artigiani di pace". Fabio Geda ri-

vendica a sua volta, sul *Corsera* del 29 agosto 2014, che lo scrittore “è un artigiano” ed esorta i giovani ad andare “a lezione dai grandi maestri smontando i loro libri”.

Suona beffardo che a tutto ciò corrisponda – ormai da alcuni decenni – la svalutazione degli artigiani, per così dire, in carne ed ossa impropriamente descritti come tecnici privi di cultura umanistica che per di più perdono la loro ragion d’essere d’innanzi alle nuove tecnologie digitali che rivoluzionano la fase della progettazione del prodotto mentre per quella della produzione si preconizza che la stampante 3D sostituirà la tradizionale manualità. Il lavoro da manifatturiero si trasforma in dosi sempre più ampie in mentefatturiero.

Sarebbe, tuttavia, un errore farsi accecare da processi i cui effetti sono ancora tutti da verificare ed affidarsi ad analisi che, in realtà, hanno ben poco di scientifico perché pretendono di leggere il futuro; per di più esse riproducono poi il frequente errore di non saper distinguere tra la significatività statistica e la significatività reale dei fenomeni.

Così facendo si rischierebbe di perdere di vista gli effetti di più lungo periodo che pure giocano, a parere mio, un ruolo di primo piano. Il nostro paese paga ora le conseguenze di lungo periodo dell’infausto predominio della cultura idealistica, e poi di quella marxista, con la loro caricaturale distinzione tra cultura umanistica e scientifica. La scienza, per Benedetto Croce, era solo “un libro di ricette di cucina”, e ancor meno valeva la tecnica. La vera cultura, la vita proiettata a valori superiori, si faceva in altre sedi.

Quanto profondamente tale credenza abbia influito sulla nostra società lo testimonia il rilievo preminente che il movimento sindacale, in tutte le sue componenti, ha tradizionalmente assegnato al lavoro nell’ufficio. È sullo stampo di quest’ultimo che sono state elaborate anche le rivendicazioni relative al lavoro privato. La regolazione collettiva del lavoro pubblico si è esemplificata sul modello di quello pubblico. È questa la radice più profonda del progressivo calo di considerazione, anche economica e quindi sociale, del mestiere dell’artigiano.

Bene inteso, si tratta di una generale tendenza europea che, in quanto tale, si registra anche nei paesi – Germania, Svizzera ed Austria – che pure hanno resistito alla liceizzazione dell’istruzione. Ma la tendenza testé evocata si è affermata nel nostro paese in dosi notevolissime creando nell’ordine: a) la svalutazione dell’istruzione professionale; b) la duplicazione di quest’ultima tra istruzione professionale e istruzione e formazione professionale; c) la mancanza, se si prescinde dal Sudtirolo, dell’apprendistato di primo livello; d) la mancanza del canale di apprendimento tecnico superiore: e) l’affermarsi di

quella che Rudolf Strahm ha chiamato la trappola accademica con, tra l'altro, l'abbassamento dei *curricula* universitari e il loro appiattimento a un livello di cultura generale non specialistica, con metodi di insegnamento più propri degli studi liceali.

Se il nostro paese non saprà prendere di petto il problema formativo, è destinato ad una progressiva ma sicura marginalizzazione produttiva nella nuova divisione globale del lavoro che si sta velocemente affermando nel mondo. La Regione Friuli Venezia Giulia ha riconosciuto il problema e sta tentando di intervenire su tutti i profili evocati. Per quanto riguarda gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) che permettono di acquisire un diploma tecnico superiore con la certificazione delle competenze corrispondenti al V livello del Quadro europeo delle qualifiche (*European Qualification Framework*), sono attualmente presenti quattro Istituti tecnici superiori che offrono l'opportunità di scegliere tra dieci percorsi di formazione tecnica superiore, di durata biennale o triennale, all'interno di specifici settori professionali: l'Istituto tecnico superiore per le tecnologie della informazione e della comunicazione, con istituzione scolastica di riferimento l'Istituto tecnico settore tecnologico (I.T.S.T.) "J. F. Kennedy" di Pordenone; l'Istituto tecnico superiore per le nuove tecnologie per il made in Italy, indirizzo per l'industria meccanica e aeronautica, con istituzione scolastica di riferimento l'Istituto statale di istruzione superiore (I.S.I.S.) "A. Malignani" di Udine; l'Istituto tecnico superiore Nuove tecnologie della vita, con istituzione scolastica di riferimento l'Istituto tecnico statale "A. Volta" di Trieste e l'Istituto tecnico superiore "Accademia Nautica dell'Adriatico" di Trieste. La regione ha poi regolamentato l'apprendistato di primo livello avviandone la sperimentazione. Nella medesima direzione va la regolazione del titolo di maestro artigiano.

Sono piccoli tasselli che richiedono però un vigoroso sostegno statale ed europeo. La Germania si è ora resa conto delle conseguenze di più lungo periodo delle liberalizzazioni relative ai tradizionali mestieri dell'artigianato e dell'importanza del settore quale incubatore formativo per tutto il settore manifatturiero.

2. Ma la sottovalutazione del ruolo economico dell'artigianato si riflette anche su quanto va partorendo l'attivissimo CNEL rinvigorito dallo shock che ha vissuto quando sembrava ormai certa la sua abrogazione. È questa l'occasione giusta per tentare di rendere edotto il mondo dell'artigianato di un disegno che potrà ripercuotersi negativamente sullo sviluppo delle sue strutture collet-

tive. Per spiegarlo occorre prima soffermarsi sulla distinzione tra efficacia *erga omnes* (o generalizzata) in senso proprio del contratto collettivo ed efficacia *erga omnes* in senso improprio dello stesso.

a) L'efficacia generalizzata in senso proprio consiste nella previsione – necessariamente legislativa – della vincolatività di un contratto collettivo a tutte le imprese che rientrano nella categoria merceologica contrattuale nel senso di fissata dalle parti stipulanti. In relazione a tale *erga omnes* in senso proprio, la risposta al primo quesito è decisamente negativa; l'unica ipotesi di intervento legislativo che riconosca un'efficacia soggettiva generalizzata e che potrebbe essere esente dal rispetto delle condizioni previste dalla seconda parte dell'art. 39 Cost. potrebbe al più essere quello – che gioca notoriamente un ruolo marginalissimo nel settore dell'artigianato – dei contratti collettivi aziendali. Ogni altro tipo di contratto collettivo (nazionale o territoriale) rientra nell'ambito di applicazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e deve, quindi, rispettarne le condizioni.

Anticipo fin d'ora che il Patto per la fabbrica (d'ora in poi semplicemente: l'AI) richiama lo strumento del conferimento dell'efficacia generalizzata per una finalità diversa da quella che avevano in mente i costituenti nonché da quella che viene perseguita da questo strumento negli altri sistemi europei in cui già esiste da moltissimi anni. Sia in Francia che in Germania la dichiarazione di efficacia *erga omnes* è funzionale alla soluzione del problema dell'assenza del vincolo di applicazione di un contratto collettivo. Ma nell'AI l'efficacia generalizzata viene richiamata in un'accezione differente, di selezione del contratto collettivo, che può essere perseguita anche con la cd. efficacia generalizzata in senso improprio o indiretta.

b) Di *erga omnes* si parla però anche in modo improprio (lo fa ad esempio, Maresca in *Il sole 24 ore* del 2 marzo 2018). Succede quasi sempre quando l'efficacia generalizzata viene richiamata per risolvere le seguenti tre problematiche: – il fenomeno per cui imprese affiliate a Confindustria scelgono di applicare contratti collettivi che si riferiscono ad una differente categoria (pare che solo nell'ambito di azione di Assolombarda oltre un terzo degli associati applichi il contratto collettivo del commercio versando i contributi alla bilateralità di Confcommercio); – il fenomeno della sovrapposizione tra loro degli ambiti di applicazione tra più contratti collettivi, tutti conclusi da differenti categorie appartenenti a CGIL, CISL e UIL, che sono in concorrenza tra loro (è il fenomeno, richiamato nel terzo quesito che mi è stato posto, che più

interessa il settore dell'artigianato nel quale spesso la categoria contrattuale è più ampia di quella legale); – oppure, infine, il diffuso fenomeno del dumping sociale e della concorrenza sleale in cui parti collettive di dubbia consistenza concludono con organizzazioni che si presentano come sindacali contratti collettivi che sono decisamente al ribasso (cd. contratti collettivi pirata) rispetto a quelli che vengono richiamati dal legislatore a vari fini sui quali tornerò tra un attimo.

Come è evidente, in tutte e tre le ipotesi il problema non consiste dell'assenza del vincolo di applicazione di un contratto collettivo, bensì in quello della selezione del contratto collettivo che le parti dell'AI ritengono che sia il più congruo. Le parti intendono, per così dire, contrastare il fenomeno per cui per una medesima categoria merceologica coesistono più contratti collettivi che consentano alle imprese un potere di scelta. L'intento non è cioè quello di porre fine alla scarsità di applicazione della contrattazione collettiva bensì esattamente quello opposto di costruire un meccanismo di selezione di un solo tra più contratti collettivi concretamente applicati (il tema della cd. moltiplicazione dei contratti collettivi è stato posto in particolare dal *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali* da due saggi su “L'associazionismo dei datori di lavoro e le relazioni industriali” di Bellardi e di Olini sul n. 151/2016 che hanno avviato un approfondito dibattito).

Ciò detto, il primo dei tre fenomeni richiamati in precedenza sub b), per cui imprese affiliate a Confindustria scelgono di applicare contratti collettivi che si riferiscono ad una differente categoria, non richiede nessun intervento legislativo: già oggi giorno le imprese sono vincolate ad applicare il contratto collettivo concluso dall'associazione di categoria di Confindustria ed in caso contrario i lavoratori possono richiedere il diverso trattamento collettivo in giudizio (così come l'INPS può ingiungere il pagamento di eventuali differenze contributive). Il problema è qui tutto interno a Confindustria che non riesce, per così dire, a “disciplinare” le proprie imprese.

Per risolvere, invece, il secondo ed il terzo dei fenomeni precedentemente richiamati l'AI si inserisce nella scia dell'idea – fatta propria anche nella recente circolare n. 2/2018 dell'Ispettorato nazionale del lavoro – di far leva sul fatto che “l'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi” (cd. contratti collettivi leader). In particolare, nella citata circolare si evidenzia quanto segue: a) ai sensi dell'art. 8 del d. l. n. 138 del 2011 in materia contratti di prossimità; eventuali contratti sottoscritti da soggetti non “abilitati” non possono eviden-

temente produrre effetti derogatori, come prevede il Legislatore, “alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”. Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.); b) l’applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il godimento di “benefici normativi e contributivi”, così come stabilito dall’art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006; c) il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini del calcolo della contribuzione dovuta, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi, secondo quanto prevede l’art. 1, comma 1, del d. l. n. 338 del 1989 unitamente all’art. 2, comma 25, della l. n. 549 del 1995”. Nella medesima Circolare n. 2/2018, la soluzione della selezione dei contratti collettivi leader viene poi rafforzata dalla considerazione che il legislatore rimette solo a questi ultimi tipi di contratti collettivi, la facoltà di “integrare” la disciplina normativa di numerosi istituti. Si “ricorda anzitutto che l’art. 51 del d. lgs. n. 81 del 2015 – recante, tra l’altro, la “disciplina organica dei contratti di lavoro (...)” – stabilisce che “salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”. Pertanto ogniqualvolta, all’interno del medesimo d. lgs, si rimette alla “contrattazione collettiva “il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali, gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi non hanno alcuna efficacia. Ciò può avvenire, a titolo meramente esemplificativo, in relazione al contratto di lavoro intermittente, al contratto a tempo determinato o a quello di apprendistato. Ne consegue che, laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione. Ciò potrà comportare la mancata applicazione degli istituti di flessibilità previsti dal d. lgs. n. 81 del 2015 e, a seconda delle ipotesi, anche la “trasformazione” del rapporto di lavoro in quella che, ai sensi dello stesso decreto, costituisce “la forma comune di rapporto di lavoro”, ossia il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Orbene, il Patto per la fabbrica si inserisce nel solco tracciato dalla circolare n. 2 del 2018 e propone un percorso che possa sfociare nella predisposizione di un meccanismo di selezione dei cd. contratti collettivi leader.

Tale percorso, che in gergo viene anche denominato “dell’attribuzione del bollino blu ai contratti collettivi”, passa attraverso tre fasi gestite dal CNEL. Nella *prima* fase il CNEL dovrebbe effettuare: a) una ricognizione degli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine “consentire alle parti sociali di valutarne l’adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell’economia italiana” (si aggiunge che la “ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportare i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa”); b) una ricognizione dei soggetti firmatari dei contratti collettivi nazionali, “affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l’effettiva rappresentatività”. A tal proposito è bene rammentare che è attualmente in atto una discussione su quali siano – e quale sia il peso reciproco – gli indici di rappresentatività. Vengono generalmente richiamati i seguenti indici: il numero dei lavoratori ai quali si applica effettivamente il singolo contratto collettivo; il numero di datori di lavoro risultanti a INPS che dichiarano di applicare il CCNL; il numero di unità produttive, associate a tali datori di lavoro; l’importo complessivo della retribuzione (la massa salariale) imponibile a fini fiscali.

La *seconda* fase sarebbe quella della proposta che le parti – sulla base del lavoro del Cnel e “laddove se ne ravvisasse la necessità” – farebbero a “tutti i soggetti coinvolti”¹ di adottare regole che mirino ad assicurare “il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti” e a garantire “coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva e impediscano – specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata – di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria”.

La terza fase si innescherebbe nel caso in cui si raggiunga un accordo. Vi sarebbe la possibilità che “le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l’eventuale definizione di un quadro normativo in materia”. Su questo aspetto bisogna riconoscere

¹ Secondo F. Liso, “sembra che qui ci si riferisca alle sole associazioni datoriali, dal momento che in precedenza si era parlato di un percorso condiviso anche con “le altre Associazioni datoriali”.

che “nel Patto per la fabbrica è presente una certa opacità. Infatti, pur se si richiamano all’art. 39 Cost., le parti non sembrano chiedere in termini chiari ed espliciti un intervento del legislatore. Da un lato, utilizzano un’espressione ambigua (“definizione di un quadro normativo in materia”), che potrebbe anche prestarsi a designare l’idea di una fonte diversa dalla legge, dall’altro perché definiscono come “eventuale” questo ulteriore passo; laddove, come si è detto prima, esso è invece indispensabile. Su questo punto l’accordo conserva e accentua l’ambiguità della piattaforma unitaria Cgil, Cisl e Uil del gennaio 2016, nella quale si parlava di un “eventuale intervento legislativo” con riferimento al quale prudentemente puntualizzavano: “non potrebbe che essere di recepimento di quanto definito dalle parti sociali” (così F. Liso, in ADAP, 2018).

Orbene, se non si intende procedere all’attuazione dell’art. 39 Cost. consentendo allo Stato di ingerirsi nella struttura interna delle parti sociali, sono prospettabili due vie:

- la prima è quella che chiamerei di sostegno da parte del CNEL all’Ispettorato del lavoro ed agli enti previdenziali; in questo primo scenario il CNEL attribuisce il bollino blu ai contratti che considera leader, ma sarebbe una semplice attività di supporto priva di valore giuridico. Il CNEL non ha, infatti, poteri formali in materia e la sua attività sarebbe di semplice soft law e cioè di predisposizione di soluzioni non vincolanti (il presidente Treu si è espresso nei seguenti termini: “non si tratta ancora di un’attribuzione di valore generalmente vincolante ai contratti collettivi; ma così si realizza un rafforzamento indiretto dell’efficacia generale per la parte retributiva dei contratti oggettivamente più rappresentativi” in *Il sole 24 ore* del 10 marzo 2018, p. 2).
- la seconda soluzione consiste in un intervento legislativo che affronti solo il profilo più impellente del *dumping* e che sia quindi di garanzia del salario minimo ex art. 36 Cost. Questa strada è stata aperta dalla stessa Corte costituzionale con riferimento ad una norma (art. 7, co. 4, del d.l. 248/2007) nella quale si dispone che al socio di cooperativa debba essere corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentativi a livello nazionale nella categoria (Corte Cost. n. 51/2015, Rel. Sciarra). Noto incidentalmente che nell’accordo interconfederale tra Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil del 24 novembre 2016, nel quale si anticipò la scelta della misurazione della rappresentati-

vità delle associazioni datoriali, le parti sociali invocano con chiarezza un intervento del legislatore di rafforzamento dell'obbligo legale (art. 1, co. 1, d.l. n. 338/1989, convertito in l. 389/1989 e art. 2, co. 25, l. n. 549/1995) di versare all'Inps una contribuzione non inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria; richiamo un ulteriore problema che nascerebbe qualora si intendesse intervenire con lo strumento legislativo.

Questa seconda soluzione mi sembra essere quella che viene privilegiata da CGIL, CISL, UIL, Confcommercio e Confindustria. Essa consentirebbe tra l'altro di evitare di affrontare un problema che invero viene decisamente sottovalutato dal Patto per la fabbrica. Quest'ultimo – v. p. 6 – sembra dar per scontato che si debba intervenire solo sul lato dei datori di lavoro, mentre su quello delle organizzazioni dei lavoratori basterebbe dar attuazione a quanto già concordato. In verità “non si considera che la dichiarata intenzione di dare attuazione alla seconda parte dell'art. 39 non è compatibile con il contenuto del Testo Unico. In altre parole, il 39 non consentirebbe di fare quello che ha fatto quel Testo; cioè subordinare la possibilità della partecipazione di altri sindacati di lavoratori alle elezioni per l'elezione delle RSU (e, quindi, alla rappresentanza negoziale unitaria) alla accettazione, da parte di essi, di tutte le regole convenute in quel Testo” (cito di nuovo da F. Liso, in ADAP, 2018).

Per tali ragioni ritengo che l'AI persegua l'individuazione di un meccanismo di efficacia generalizzata impropria o indiretta. Ciò è molto importante perché stando così le cose si può concludere che la selezione del cd. contratto collettivo leader equivale alla selezione di un parametro di riferimento e non nella garanzia dell'applicazione diretta del contratto collettivo stesso. Per essere concreti, la selezione del contratto collettivo non inciderebbe né sull'attribuzione delle quote contrattuali né – rispondere ad un altro dei quesiti che mi sono stati posti – ci sarebbero “effetti sulla contrattazione collettiva territoriale che in molte occasioni si pone in “dissintonia” rispetto alla contrattazione nazionale”.

Un eventuale intervento legislativo di garanzia del salario minimo ex art. 36 Cost. dovrebbe inoltre rispettare il 1° comma dell'art. 39 Cost. e riguardare, quindi, il fenomeno dei contratti collettivi pirata e non quello della sovrapposizione tra loro degli ambiti di applicazione di più contratti collettivi che sono tutti conclusi (benché da differenti categorie) sempre da CGIL, CISL e

UIL. Né salario minimo ex art. 36 Cost. significa necessariamente il salario minimo più alto.

A tal proposito è istruttivo quanto è accaduto in Germania. Nel luglio del 2015 entrò in vigore una legge cd. sull'unicità del contratto collettivo la quale regolava il concorso/conflitto tra contratti collettivi con la regola della prevalenza del contratto sottoscritto dall'organizzazione sindacale che dimostrava di avere il maggior numero di iscritti tra i lavoratori dell'unità produttiva. Sennonché la Corte costituzionale ha successivamente censurato gran parte della legge stessa in nome della libertà sindacale.

3. Quali sarebbero gli effetti di tutto ciò sulla contribuzione ad Ebna, diventerebbe essa stessa obbligatoria?

A partire dal 1° gennaio 2016, la contribuzione EBNA (7,65 euro mensili a carico dell'azienda) e quella FSBA (0,60% della retribuzione imponibile previdenziale composto dello 0,45% a carico dell'azienda e dello 0,15 a carico del lavoratore) vengono versate attraverso un unico versamento non divisibile (d. lvo. n. 148 del 2015).

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha, come noto, più volte espresso l'opinione che «l'obbligo di iscrizione a FSBA sia previsto esclusivamente per quelle imprese inquadrare nel settore dell'artigianato, ed individuate come artigiane tramite il codice statistico contributivo (CSC che per l'artigianato è il 4), con esclusione, quindi, delle imprese che, pur applicando il CCNL del settore artigianato, appartengono a categorie diverse» (00141241 del 9 ottobre 2017). È poi altrettanto noto che in seguito a questa presa di posizione, che sembra riguardi 11.262 aziende per 60.709 lavoratori, le parti sociali dell'artigianato hanno concluso l'AI del 7 febbraio 2018 nel quale esse distinguono tra: a) le imprese con CSC diverso dal 4 con un numero di dipendenti pari e inferiori a 5 che, non rientrando nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS), continuano a versare alla bilateralità artigiana; b) le imprese per le quali trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal titolo I° del d. lvo. n. 148 del 2015, nonché quelle obbligate al versamento al FIS che aderiscono alla bilateralità del comparto artigiano o che applicano un CCNL che prevede tale adesione, che continuano a versare l'importo di 125 euro annui che viene trasferito agli enti bilaterali territoriali. Non ritengo che il Patto per la fabbrica e ciò che seguirà inciderà sulla soluzione individuata da tale AI del febbraio del 2018.

Non posso, tuttavia, non rilevare in questa sede che *le parti datoriali del settore dell'artigianato non dovrebbero, per così dire, accettare la posizione espressa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e perseguire, anche in via giudiziale, l'affermazione della tesi che la disciplina legislativa di FSBA poggia sulla categoria contrattuale e non su quella legale del settore merceologico dell'artigianato*. Lo dimostra tra l'altro il fatto che essa rinvia al consolidato, s'intende dal punto di vista storico e non legale, del sistema di ammortizzatori sociali dell'artigianato stesso. In tal senso la contromossa più efficiente al Patto per la fabbrica consisterebbe nel fatto di inserire nella legge finanziaria una norma che codifichi una nozione di artigianato specifica per gli effetti di diritto del lavoro e della previdenza sociale. Ecco uno dei principali obiettivi sulla cui affermazione EBIART dovrà e potrà dare un contributo fondamentale nel variegato mondo della bilateralità artigiana che tanto ha bisogno di essere continuamente testimoniata.

Gli autori e le autrici

MASSIMO CORRIAS è Ricercatore confermato e Professore Aggregato di Diritto del lavoro nell'Università di Cagliari.

MARCO LAI è Responsabile dell'area giuslavoristica del Centro Studi Nazionale Cisl di Firenze e Professore a contratto di Diritto della sicurezza sul lavoro presso l'Università di Firenze.

PIERA LOI è Professoressa Associata di Diritto del lavoro nell'Università di Cagliari.

LUCA NOGLER è Professore Ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Trento.

ROBERTA NUNIN è Professoressa Associata di Diritto del lavoro nell'Università di Trieste.

PAOLO PASCUCCI è Professore Ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino.



LA BILATERALITÀ NEL TEMPO A GARANZIA DELL'ARTIGIANATO

TRIESTE 14 SETTEMBRE 2018



CONSULENTI
FINANZIARI
ABILITATI ALL'OFFERTA
FUORI SEDE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE
Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio,
dell'Interpretazione e della Traduzione



CGIL









Finito di stampare nel mese di novembre 2018
presso PRINTBEE.IT - Noventa Padovana (PD)