

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., CERECA 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.