

Sezione III

LA CONTRATTAZIONE REGIONALE NELL'ARTIGIANATO: IL CASO PUGLIA

SOMMARIO: 1. Introduzione agli assetti contrattuali nell'artigianato. – 2. L'accordo-quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro nell'artigianato in Puglia. – 2.1. Banca ore e premio di produttività. – 2.2. Strumenti di welfare integrativo. – 2.3. Altre disposizioni. – 3. Il CCRL pugliese dell'Area Alimentazione-Panificazione Artigiana. – 3.1. Flessibilità oraria. – 3.2. Premio regionale per obiettivi. – 3.3. Altre disposizioni.

1. Introduzione agli assetti contrattuali nell'artigianato

Gli assetti contrattuali del settore artigiano sono articolati su una peculiare struttura multilivello che valorizza in modo particolare la contrattazione territoriale di rilevanza regionale. Le parti sociali, infatti, hanno definito un modello contrattuale suddiviso su due livelli di contrattazione interconfederali (nazionale e regionale) e due livelli contrattuali di categoria (nazionale e regionale) aventi pari cogenza e regolati dal principio di inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione dei contratti nazionali comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di osservare anche quelli regionali.

Il livello nazionale interconfederale ha titolarità contrattuale su materie come i diritti e le relazioni sindacali, il sistema di rappresentanza, gli strumenti operativi bilaterali, la struttura contrattuale e retributiva, l'ambiente e la sicurezza, la formazione, le pari opportunità; il livello regionale interconfederale si occupa invece di adattare e applicare gli accordi nazionali nel proprio territorio di riferimento e di affrontare problematiche regionali di interesse delle parti su temi di non esclusiva competenza nazionale. Per quel che concerne la contrattazione di categoria, fatte salve le competenze dei CCNL, la contrattazione regionale ha il compito di ridistribuire la produttività del lavoro sulla base di parametri condivisi e raggiungere più elevati standard di competitività delle imprese, migliori prospettive occupazionali e condizioni di lavoro, maggiore tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

2. L'accordo-quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro nell'artigianato in Puglia

Il 29 luglio 2013, le sezioni pugliesi di Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto un accordo-quadro finalizzato a garantire a tutti i lavoratori delle imprese artigiane la possibilità di una contrattazione di secondo livello sul territorio regionale. Come stabilito dall'art. 3 dell'accordo, i contratti collettivi regionali di lavoro (CCRL) hanno durata triennale ed i successivi rinnovi devono conformarsi al sistema contrattuale di categoria dell'artigianato, in ossequio al principio di inscindibilità di cui si è detto.

L'art. 4 afferma programmaticamente che le relazioni sindacali, ferma restando l'autonomia delle parti sociali nell'alveo delle rispettive e distinte responsabilità, devono informarsi al metodo partecipativo e di prevenzione del conflitto, giudicato indispensabile all'estensione dei contratti collettivi. Proprio allo scopo di facilitare un confronto proficuo che porti all'individuazione di soluzioni utili sia all'Artigianato nel complesso che alle singole categorie, l'art. 5 demanda ad un gruppo tecnico costituito in seno EBAP (Ente Bilaterale dell'Artigianato Pugliese) l'organizzazione di un Osservatorio dell'Artigianato Pugliese. Il progetto deve contenere le priorità d'azione, indicando i temi delle ricerche e degli studi da orientare alla valorizzazione del sistema produttivo del settore, i quali saranno annualmente oggetto dell'analisi delle parti.

2.1. Banca ore e premio di produttività

Dal punto di vista degli strumenti di flessibilizzazione del rapporto di lavoro, l'accordo prevede la facoltà, per i contratti regionali di categoria, di strutturare un sistema di gestione dell'orario impostato sulla "banca delle ore". Nello specifico, per far fronte alle variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale è computato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente. Qualora alla fine di ciascun mese le ore prestate eccedano quelle normalmente retribuibili, queste saranno nominalmente accantonate in una banca delle ore che comprenda le ore supplementari, quelle di straordinario, quelle di permessi retribuiti e di ex festivi. Successivamente, possono essere convertite in riposi compensativi o in maggiorazioni retributive, ov-

vero utilizzate per contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali in situazioni di crisi, secondo quanto previsto dai singoli contratti regionali di categoria. In ogni caso, trascorso il periodo di riferimento sancito dai CCNR, dovrà liquidarsi al lavoratore l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data.

I medesimi contratti regionali potranno altresì istituire, in favore dei dipendenti, un premio di produttività sulla base di parametri differenti, negoziati a seconda del settore di riferimento – a titolo esemplificativo, l'accordo segnala il positivo andamento del fatturato, l'incremento qualitativo o quantitativo della produzione, l'ottimizzazione dei costi, l'adozione di particolari sistemi orari – che consenta l'accesso ai benefici previsti dalla legislazione nazionale in materia di detassazione e decontribuzione.

2.2. Strumenti di welfare integrativo

Di particolare interesse risultano poi le previsioni in materia di welfare integrativo a favore dei lavoratori e iniziative di sostegno delle imprese che, incentrate sul consolidato sistema della bilateralità regionale, integrano ed arricchiscono il già articolato apparato del welfare contrattuale artigiano. Tra le prestazioni fornite dall'EBAP, figurano infatti non soltanto i contributi e i premi per l'istruzione dei figli di lavoratori ed imprenditori, ma anche servizi particolarmente all'avanguardia quali il sostegno al consolidamento degli impianti debitori delle aziende aderenti all'Ente Bilaterale dell'Artigianato Pugliese che abbiano fatto ricorso ai meccanismi di garanzia creditizia dell'artigianato gestiti dai Confidi pugliesi e alle imprese che, danneggiate, abbiano denunciato la piaga dell'usura. Tali prestazioni sono finanziate con un aumento del contributo mensile al sistema della bilateralità di 1,58 euro che si aggiungono ai 10,42 euro già previsti dall'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010. La modifica è divenuta pienamente efficace a seguito della sottoscrizione dell'accordo di recepimento intercategoriale del 27 settembre 2013.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali dell'artigianato. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura,

nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro, quantificato in un elemento retributivo aggiuntivo pari a 29 euro lordi, per ciascuna mensilità.

2.3. Altre disposizioni

Per quel che afferisce alla sfera formativa, le parti contraenti si impegnano a valorizzare la formazione continua dei lavoratori, considerata un elemento indispensabile per l'incremento della competitività e della produttività delle imprese, mentre il contratto di apprendistato è riconosciuto come uno strumento per migliorare la qualità dell'occupazione giovanile.

In ultimo, l'art. 10 ribadisce il valore centrale della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore artigiano e che più alti standard di protezione devono essere promossi attraverso un'opera di sensibilizzazione culturale e la creazione di appositi sistemi di monitoraggio e controllo; l'art. 11 rilancia invece iniziative, su base bilaterale o di contrattazione regionale, volte alla conciliazione vita-lavoro, incoraggiando e sostenendo le azioni realizzabili nell'ambito della l.r. per le pari opportunità 21 marzo 2007.

3. Il CCRL pugliese dell'Area Alimentazione-Panificazione Artigiana

Il 28 marzo 2014 le Federazioni di Categoria del settore alimentare facenti capo a Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e le sigle sindacali Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil della Puglia hanno sottoscritto il nuovo contratto collettivo regionale (CCRL) dell'Area Alimentazione-Panificazione. Il contratto, incardinato all'interno degli assetti contrattuali dell'artigianato, fa seguito alla stipula dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Alimentazione del 19 novembre 2013 e dell'accordo-quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale del 29 luglio 2013.

Il CCRL rappresenta il primo contratto regionale artigiano ad essere realizzato in Puglia e, più in generale, nel Mezzogiorno e contiene una serie di disposizioni che mirano in maniera decisa a modernizzare

l'organizzazione produttiva del comparto, attraverso l'individuazione di strumenti di sostegno alla flessibilità ed alla produttività del lavoro tarati sulle specifiche caratteristiche delle imprese pugliesi.

3.1. Flessibilità oraria

Il contratto coglie appieno tanto le deleghe del livello nazionale quanto gli spazi già concessi dagli assetti contrattuali dell'artigianato e dalla legge in materia di articolazione e gestione dell'orario di lavoro. In particolare, il CCRL individua tre strumenti: l'orario multiperiodale (art. 9), la flessibilità collettiva (art. 10) ed un sistema di banca-ore (art. 11).

Con riferimento al primo istituto, la disciplina legale (d.lgs. n. 66/2003) dispone che la durata media dell'orario di lavoro si calcoli con riferimento ad un periodo non superiore ai 4 mesi, consentendo al tempo stesso all'autonomia negoziale (di qualsiasi livello) di elevare tale limite fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, purché tali ragioni vengano specificate nei contratti collettivi. Il CCRL utilizza questa opportunità, enucleando una serie di ragioni obiettive che tengono conto, ad esempio, tanto delle variazioni cicliche tipiche delle MPMI del settore alimentare, quanto di iniziative di ricerca o innovazione di processo e prodotto che possono richiedere una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco dell'anno.

Una volta optato per l'adozione di un orario multiperiodale, l'impresa deve definirne le concrete modalità attuative tramite una procedura di consultazione che coinvolga le rappresentanze sindacali, ove presenti, o il delegato gestionale di bacino nonché un rappresentante dell'associazione datoriale di riferimento.

Un ulteriore strumento di flessibilità è indicato dall'art. 10, che si innesca nel quadro già previsto a livello nazionale. La disposizione in oggetto incrementa infatti le quote di flessibilità oraria già sancite rispettivamente per le aziende artigiane del settore alimentare, per le aziende non artigiane del medesimo settore ed infine per tutte le aziende della panificazione. In caso di esecuzione di una prestazione aggiuntiva rispetto all'orario normale, con il salario del relativo mese di competenza viene corrisposta al lavoratore unicamente la relativa maggiorazione retributiva secondo quanto previsto dai CCNL e dal CCRL (per le quote eccedenti quelle nazionali). La prestazione aggiuntiva dovrà essere compensata con

una riduzione di orario entro i nove mesi successivi (laddove il CCNL ne prevede solo sei). Di contro, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale, come previsto dalle disposizioni nazionali.

Per ciò che concerne la banca ore, le parti hanno inteso ricorrere a due sistemi alternativi. A fronte di un meccanismo basato sull'adesione volontaria del lavoratore, nel quale l'orario di lavoro settimanale è calcolato come media nell'arco del mese di calendario, il lavoratore può scegliere fra due diverse opzioni. Il "tipo A", che prevede, a fronte della prestazione aggiuntiva su base mensile, l'accantonamento dell'intero ammontare delle spettanze maturate e il "tipo B" per cui al lavoratore viene liquidata, con il mese di competenza, la sola maggiorazione prevista dal CCNL mentre la retribuzione ordinaria relativa viene accantonata. Trascorsi 12 mesi dovrà liquidarsi al dipendente l'importo corrispondente a quanto non recuperato secondo la tipologia di banca scelta, ossia l'intera retribuzione (paga ordinaria più maggiorazione) in caso di opzione A; unicamente la paga ordinaria in caso di opzione B.

Le ore accantonate potranno essere utilizzate – ed in questo consiste la sostanziale differenza tra i due regimi – nel limite massimo del 40% in caso di tipo A e del 60% in caso di tipo B su richiesta del datore di lavoro, per fare fronte a situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini o allo scopo di evitare il ricorso agli ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali o per assecondare i periodi di minore attività produttiva o le cicliche cadute dell'attività stessa. Il restante 60% in caso di tipo A e il 40% in caso di tipo B di ore accantonate potrà essere utilizzato, previo accordo col datore di lavoro e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, da parte dei lavoratori per riposi compensativi, da utilizzarsi prioritariamente nei periodi di minore attività, anche in prolungamento dei periodi feriali.

Tanto lo strumento della multiperiodalità, quanto quello della banca-ore sono assistiti dal ruolo di monitoraggio posto in capo all'ente bilaterale e possono essere attivati attraverso una modulistica standard allegata al CCRL stesso.

3.2. Premio regionale per obiettivi

Tra le disposizioni di maggiore interesse figura senza dubbio quella relativa all'istituzione di un premio di produttività, tema ontologicamente appartenente alla contrattazione di prossimità, la cui effettiva corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, redditività, efficienza o innovazione.

La disposizione, coerente con l'impostazione del d.P.C.M. 22 gennaio 2013 che ha dettato le condizioni per poter usufruire della detassazione sul salario di produttività nell'anno 2013 e il successivo d.P.C.M. 19 febbraio 2014, introduce un premio suddiviso in due tranches di eguale valore, tra loro disconnesse e indipendenti, ciascuna delle quali matura in ragione del raggiungimento di obiettivi differenti tra loro. Il diritto alla corresponsione di una metà del premio scatta solo in caso di incremento superiore al 5% rispetto al valore della media aritmetica degli ultimi tre anni del dato del consumo medio mensile delle famiglie per alimentari e bevande come ricavabile dai rilevamenti ISTAT – parte Mezzogiorno, tanto a livello generale quanto per il singolo settore di riferimento dell'azienda (parametri di “classe A”).

L'altro 50% del premio sarà invece corrisposto solo in caso del raggiungimento degli obiettivi di “classe B”, vale a dire un incremento del fatturato aziendale maggiore o uguale del 10% rispetto alla media aritmetica dell'ultimo triennio unitamente, in via alternativa, al lancio sul mercato di un nuovo prodotto, alla riduzione degli scarti di produzione o dei resi di almeno il 10% in confronto all'anno precedente, all'incremento del fatturato legato alle esportazioni di almeno il 6% rispetto all'anno precedente. Il premio, la cui natura è sperimentale, ammonterà per l'anno 2014 ad 120 euro totali, 60 per ciascuna classe.

3.3. Altre disposizioni

Oltre alle clausole di sistema (competenza del livello regionale, campo di applicazione, decorrenza e durata ecc.), completano l'articolato contrattuale una serie di previsioni quali quelle relative alla costituzione di uno specifico Gruppo tecnico del settore alimentare in seno a quello più ampio dell'artigianato già previsto nell'accordo-quadro del luglio 2013, o quelle relative all'apprendistato. A tal riguardo le parti, pur nella consapevolezza delle recenti semplificazioni, non rinunciano a fornire

uno schema condiviso di PFI e di registro per l'annotazione della formazione aziendale. Inoltre sottolineano il valore strategico dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale impegnandosi – in carenza di una compiuta normativa regionale – ad adoperarsi per la stipulazione di un accordo interconfederale che ne disciplini perlomeno gli aspetti di loro competenza.

In riferimento al welfare contrattuale dell'artigianato, viene ribadito che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e regionali dell'artigianato. Viene recepito inoltre l'aumento su base regionale della quota di contribuzione all'ente bilaterale dell'artigianato pugliese per finanziarne le nuove prestazioni disposto dall'accordo-quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro nell'artigianato in Puglia, già comunque pienamente attive in virtù dell'accordo di recepimento intercategoriale siglato anche dai rappresentanti delle Federazioni di categoria dell'Area Alimentazione-Panificazione il 27 settembre 2013.

Il richiamo alle pari opportunità ed ai relativi strumenti bilaterali attivi a livello regionale (art. 17), nonché al diritto alla formazione ed all'integrazione dei lavoratori immigrati (art. 18), infine, si pone in continuità con quanto stabilito a livello interconfederale nella direzione di una contrattazione collettiva che tenga conto anche di esigenze sociali.