

Riorganizzazione contrattuale del settore artigiano

SAVERIO NICCO

Con il 2009 le organizzazioni sindacali del comparto artigiano hanno attuato una profonda revisione di tutto il sistema contrattuale di settore.

Con l'accordo firmato in data 28 settembre 2009 si è, giustamente, cercato di semplificare il numero di contratti collettivi esistenti nel comparto artigiano, raggruppandoli in nove macrosettori, al fine di rendere più omogeneo il trattamento retributivo e più rapido l'iter di rinnovo.

Le nove macro-aree sono:

Area Meccanica

- C.C.N.L. Metalmeccanica e Installazione d'Impianti
- C.C.N.L. Orafo, Argentiero e Affini
- C.C.N.L. Odontecnica

Area Tessile/Moda

- C.C.N.L. Tessile, Abbigliamento e Calzaturiero
- C.C.N.L. Pulitintolavanderie
- C.C.N.L. Occhialeria

Area Chimica

- C.C.N.L. Chimica, gomma, plastica e vetro
- C.C.N.L. Ceramica

Area Agroalimentare

- C.C.N.L. Alimentaristi-Panificazione

Area Legno-Lapidei

- C.C.N.L. Legno e Arredamento
- C.C.N.L. Lapidei

Area Comunicazione

- C.C.N.L. Comunicazione

Area Servizi

- C.C.N.L. Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio e Piercing
- C.C.N.L. Servizi di Pulizia

Area Costruzioni

- C.C.N.L. Edilizia

Area Autotrasporto

Con il rinnovo contrattuale 01.01.2010 - 31.12.2012 le parti cercheranno di estendere l'applicazione della riforma del settore artigiano anche a tutti i settori rimasti esclusi dalle nove macro-aree, procedendo per analogia, affinità o somiglianza. Nel caso in cui non si riesca ad inserire un'azienda in nessuno dei settori predetti, si provvederà ad inserire il CCNL nell'area Servizi.

Altre importanti novità sono state invece previste dall'accordo del 23 luglio 2009.

In primis è stato previsto un aumento delle retribuzioni pari all'1,5% per tutto il comparto artigiano a decorrere dal 1° gennaio 2010.

È stato poi eliminato l'istituto dell'I.V.C. (indennità di vacanza contrattuale) con il quale il previgente sistema contrattuale tentava di tenere aggiornate le tabelle retributive nel periodo

intercorrente tra la scadenza del CCNL e la data di stipula di quello nuovo.

A copertura dell'anno 2009 è stata prevista un'una-tantum di 115 €, divisa in due tranches erogate nei mesi di luglio e novembre 2009.

La durata dei contratti collettivi sarà triennale e non più quadriennale, come previsto dai previgenti accordi del 1993.

Il punto più innovativo di tutto l'accordo si individua nella forte accelerazione che le parti hanno dato alla "bilateralità", cioè al ruolo attivo degli enti bilaterali nell'offrire servizi, aiuti e contributi agli iscritti. Questo punto risulta molto attuale perché, vista la crisi economica che ha investito tutti i settori, dà piena applicazione agli ammortizzatori sociali in deroga, previsti dalla L. n. 2/2009. Sono previsti inoltre altri contributi o servizi erogati per le aziende e i lavoratori (vedi contributo maternità, infortunio, eventi eccezionali, incremento e mantenimento occupazionale, ecc). L'accordo suddetto prevede delle percentuali minime di contributo calcolate su una retribuzione convenzionale di 12.500 €. Qui di seguito si riportano, sottolineando come queste percentuali possono essere derogate a livello regionale, prevedendo quindi importi superiori.

- Rappresentante sindacale: 0.10% (12.50 €);

- Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 0.15% (18.75 €);
- Ente Bilaterale Nazionale: 0.01% (1.25 €);
- Rappresentante imprese: 0.25% (31.25 €);
- Fondo sostegno al reddito: 0.49% (61.25 €).

L'operatività di questa parte dell'accordo è stata rimandata al 1° luglio 2010.

Tecnicamente, l'iscrizione agli enti bilaterali ricade nella parte obbligatoria, per cui sono tenute all'applicazione solo le aziende iscritte alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo. Per questo motivo negli anni c'è stato uno sviluppo molto modesto della bilateralità in Italia.

Negli ultimi anni invece, con il rinnovo dei CCNL di diversi settori, le parti sociali hanno cercato di portare le aziende all'iscrizione agli enti bilaterali, cercando di far rientrare la bilateralità nell'alveo della parte normativa del CCNL. Su questa problematica si è già scritto molto ed anche il Ministero ha già cercato di chiarire la natura dell'obbligo di iscrizione a questi enti con la risposta all'interpello n. 7573 del 2006. Ne è scaturita una lunga querelle che ha portato in molti casi ad un irrigidimento delle posizioni. Bisogna, però, sottolineare come questo cambio di impostazione porterà, se avallato dai giudici, ad un ampliamento del concetto di retribuzione congrua e coerente, come previsto dall'articolo 36 della Costituzione e come applicato in sede di giudizio.

L'impostazione presa come base di partenza da parte degli enti bilaterali è il danno cagionato al la-

voratore a causa del mancato versamento dei contributi all'ente, visto sia come maggiori tutele perse per colpa dell'azienda, sia come mancate retribuzioni in quanto ora il contributo all'ente bilaterale entra a far parte del complesso retributivo dovuto al lavoratore; motivo per cui in molti CCNL si trova ora l'inciso secondo cui l'aumento delle retribuzioni tiene conto dell'incidenza del costo di iscrizione agli enti bilaterali.

Il settore artigiano ha dato, invece, la possibilità alle aziende di optare per la contrattualizzazione (monetizzazione) del mancato versamento di contributi all'ente bilaterale.

Infatti, per le aziende che decideranno di non iscriversi all'ente, è stata prevista la possibilità di erogare direttamente ai dipendenti 25 € per ogni mensilità, in tranches trimestrali ed escludendo dall'assoggettamento a T.f.r. tale importo. Questo è, sicuramente, un chiaro incentivo all'iscrizione delle imprese agli enti bilaterali visto che, facendo un breve calcolo con le percentuali in nostro possesso alla data odierna, la mancata iscrizione risulta più onerosa.

Si porta l'esempio di un'azienda con un dipendente:

- se l'azienda è iscritta all'ente bilaterale eroga, oltre alle normali retribuzione, una somma che dovrebbe essere al massimo di 125 €;
- se l'azienda decide di non iscriversi all'ente bilaterale, eroga al lavoratore, oltre alle normali retribuzioni, una somma di 325 €, su cui applicherà la contribuzione di legge.

Quest'esempio, seppur molto

banale e scolastico, consente una chiara visione della diversità di costo a cui vanno incontro le aziende. Bisogna comunque tenere conto che l'ipotesi si basa sulle percentuali di contributo previste con l'accordo di quest'anno e non esclude che nel futuro vengano previste percentuali maggiori, che andranno quindi a diminuire il gap ora esistente tra i due importi.

Non dimentichiamo, però, che la mancata iscrizione può esporre l'azienda ad ulteriori oneri, come previsto dall'accordo del 23 luglio 2009 dove si sottolinea che "le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema della bilateralità, il diritto alla erogazione delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro".

Sicuramente questo tipo di interpretazione lascia molti dubbi per quanto riguarda le aziende che non sono iscritte a nessuna organizzazione sindacale, stante comunque l'interpretazione maggioritaria secondo cui la previsione di enti bilaterali ricade nella parte obbligatoria del contratto collettivo di lavoro e non in quella normativa. Apre d'altra parte un grosso dubbio interpretativo per i giudici e non è da escludere che passando gli anni si andrà sempre più a valorizzare come aspetto retributivo tutto ciò che per il lavoratore è complementare rispetto alla retribuzione, sia che porti verso gli enti bilaterali sia verso i benefit riconosciuti dall'azienda.

Per concludere la trattazione del nuovo impianto contrattuale del

settore artigiano si accenna a due novità che al momento sono presenti solo sulla carta:

- la previsione dell'istituzione di un fondo sanitario integrativo per i dipendenti delle imprese artigiane che verrà finanziato con un contributo pari all'1%. La costituzione era prevista a decorrere dal 1° gennaio 2010,

ma ad oggi siamo ancora in attesa della sua reale nascita, delle modalità operative di iscrizione e gestione e dei costi nel dettaglio;

- la possibilità di adesione dei dipendenti al fondo di previdenza integrativo Artifond, versando solo il Tfr e il contributo a carico azienda, senza dover

versare il contributo a carico lavoratore. Questo passo pare sicuramente molto azzardato, visto che è contrario alla norma di legge, dove prevede l'obbligo di versamento del contributo a carico dell'azienda solo nel caso in cui il lavoratore opti per l'adesione con versamento del contributo a proprio carico.

TeleConsul Editore

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Luca De Compatri



Il ruolo del Consulente del Lavoro nel processo civile

La gestione amministrativa e giudiziaria dell'opposizione ad ordinanza ingiunzione

Prezzo: € 20,00 | Pagine: 212

ordina la tua copia sul sito www.teleconsul.it o al nostro responsabile di zona