



# Gli Enti Bilaterali in Italia

## Primo Rapporto Nazionale 2013

Il Rapporto è stato realizzato nell'ambito del PON Enti Bilaterali 2012-14, che rientra nella programmazione PON FSE 2007-2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "Azioni di Sistema", e "Governance e Azioni di Sistema".

Il gruppo di lavoro è composto da: Livia Bovina (coordinamento); Enrica Carminati; Fabiana Alias; Ciro D'Ambrosio. Si ringraziano, per la preziosa collaborazione: Alma Di Pietro e Silvia Nicoletta.

Sono autori dei testi:

**Prima Parte.** Livia Bovina (Cap. 1 e 6), Livia Bovina-Enrica Carminati (Cap. 2, 3, 4 e 5); Enrica Carminati (par. 5.2.3; 6.1), Ciro D'Ambrosio (par. 2.3.2.2; 2.3.2.2.1, 2.3.2.3), Pasquale Gallo (par. 3.2.2; 4.2.1; 5.2.4), Massimiliano Galli (*Focus: il canale in deroga*, in par. 5.2).

Assistenza alla redazione e alle ricerche: Ciro D'Ambrosio.

**Seconda Parte.** Enrica Carminati (Cap. 8; 10; 11; 14; 15; 16), Livia Bovina-Enrica Carminati (Cap. 7, 12; 13), Livia Bovina-Fabiana Alias (Cap. 9).

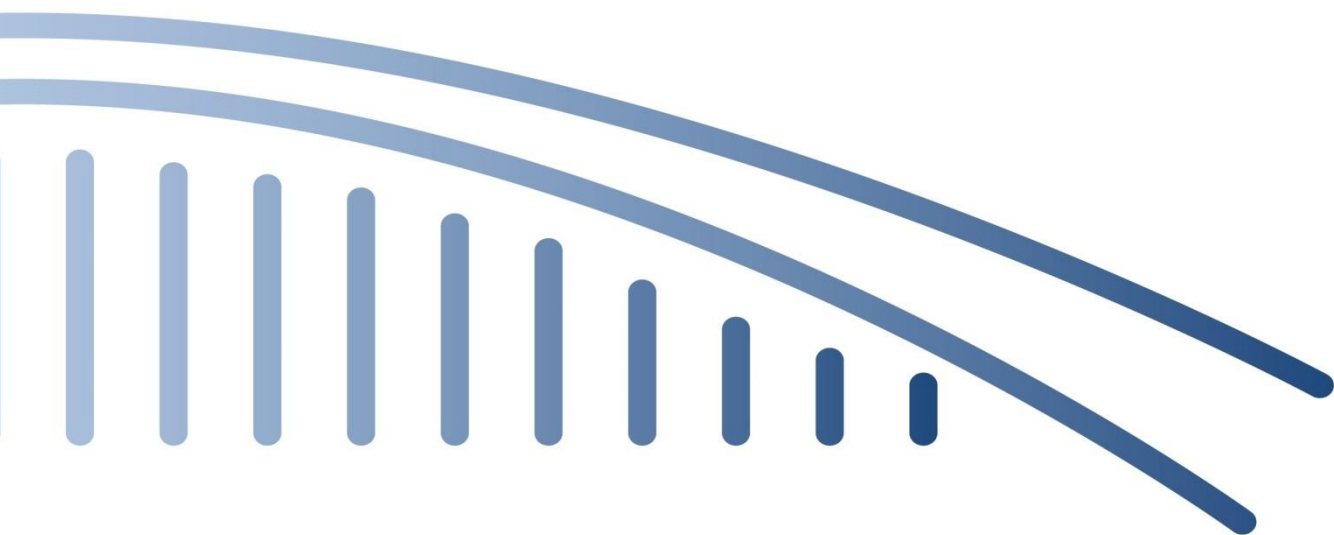
Ha contribuito alla redazione e alle ricerche sugli scenari di settore: Pasquale Gallo.

Hanno contribuito all'analisi della contrattualistica: Ciro D'Ambrosio (Cap. 7, 8, 11, 12, 14); Fabiana Alias (Cap. 11, 12, 14; par. 13.1, 13.2, 13.6, 13.7).

Si ringraziano, per il contributo apportato:

Giuseppe Acquafredda, Antonio Amato, Carmen Amato, Antonio Ancona, Michele Aniello, Luca Apollonio, Nicola Ascalone, Paola Astorri, Federico Baldelli, Romano Baldo, Rita Balzoni, Danilo Barduzzi, Giuseppe Benincasa, Simone Bentreto, Teresa Benvenuto, Stefano Bianchi, Daniele Bianchi, Andrea Borghesi, Federico Borgoni, Giuseppe Briano, Roberto Bricola, Luciano Calemme, Barbara Cammarata, Angelo Candido, Silvia Capolla, Roberto Caponi, Mario Cardoni, Michele Carpinetti, Paolo Carraro, Giuseppe Cassarà, Francesco Catanea, Rossella Ceramelli, Antonio Chiesa, Gianluca Cocola, Paolo Conдини, Daniele Conti, Fosco Corradini, Paolo Cucinotta, Rita De Blasis, Maurizio De Carli, Danilo De Lellis, Massimo De Luca, Ferdinando De Rose, Michele De Sossi, Gianpiero Del Vecchio, Valentina Di Bernardino, Ilaria Di Croce, Agostino Di Maio, Stefano Di Niola, Alessandra Egidi, Serena Facello, Emilio Fagnoli, Luigi Fasano, Marcello Fasoli, Fabio Faustini, Luca Febo, Patrizia Ferri, Daniele Fiorini, Gabriele Fiorino, Massimo Frattini, Giuseppe Gabriele, Renzo Gardella, Lorenzo Gasparrini, Claudio Gatti, Nicolcarlo Genovese, Silvano Giangiacomi, Giuseppe Gizzi, Stanislao Grazioli, Ivan Guizzardi, Vincenzo Lacorte, Francesco Lavoro, Daniele Lenci, Romano Magrini, Riccardo Martegiani, Elvira Massimiano, Claudia Merlino, Marinella Meschieri, Donatello Miccoli, Francesco Lucrezio Monticelli, Silvio Moretti, Giuseppe Moscuza, Basilio Mussolin, Gian Luca Neri, Matteo Nevi, Anna Nobile, Alessandro Massimo Nucara, Armando Occhipinti, Ivanoe Panini, Marco Pantaleoni, Daniela Passione, Corrado Peroni, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, Beniamino Pisano, Paolo Postorino, Paolo Ravagli, Claudio Riciputi, Carmelo Romeo, Edoardo Rossi, Claudio Sala, Giorgio Santini, Daniela Scaccia, Federico Scardecchia, Giuseppe Sconti, Paolo Sebaste, Andrea Serra, Cristian Sesena, Stefano Setzu, Giuseppe Sorino, Enrico Stasi, Serenella Stasi, Viviana Stefanini, Gaetano Stella, Andrea Stoccoro, Daniela Tebaidi, Luciano Tramannoni, Claudio Treves, Mario Troisi, Franco Turri, Giorgio Usai, Franco Valente, Sabina Valentini, Silvia Vannucci, Jole Vernola, Renato Verri, Marco Verzari, Giulia Zuccarello.

La stampa del Rapporto è a cura del progetto "Supporti tecnico informativi al PON".



## INDICE GENERALE





## INDICE GENERALE

<b>INTRODUZIONE GENERALE .....</b>	<b>15</b>
Italia Lavoro SpA e Parti Sociali costitutive Enti Bilaterali: l'Intesa .....	17
PON Enti Bilaterali 2012-14 .....	19
Obiettivi, campo d'indagine, inclusioni ed esclusioni .....	21
Termini e significati .....	23
<b>PRIMA PARTE . GLI ENTI BILATERALI: ORIGINE, EVOLUZIONE, ATTUALITÀ.....</b>	<b>27</b>
<b>1 DALLA SOLIDARIETÀ AL MUTUO SOCCORSO .....</b>	<b>29</b>
1.1 LE RADICI E LE RAGIONI: IL SOSTEGNO SOCIALE.....	31
1.1.1 Dai Collegia al mutuo soccorso .....	31
1.1.2 Le Società operaie di mutuo soccorso.....	33
<i>Il caso della Schola dei Calafai de l'Arsenal .....</i>	<i>34</i>
1.1.3 Il mutamento: mutualità, Stato e contrattazione .....	38
<i>La prima Cassa mutualistica edile .....</i>	<i>41</i>
<b>2 STATO SOCIALE E WELFARE CONTRATTUALE .....</b>	<b>43</b>
2.1 RAPPRESENTANZE E CONTRATTAZIONE: VERSO IL WELFARE.....	46
<i>Lavoro: diritto costituzionale.....</i>	<i>47</i>
<i>Contrattazione collettiva: definizioni.....</i>	<i>50</i>
2.2 LO STATO SOCIALE.....	52
Dal secondo Dopoguerra.....	55
2.3 ORGANISMI BILATERALI: CARATTERISTICHE FONDAMENTALI.....	56
2.3.1 Organismi bilaterali e welfare negoziale .....	61
2.3.1.1 Enti Bilaterali .....	61
2.3.1.2 Osservatori paritetici .....	66
2.3.1.3 Formazione professionale .....	69
2.3.2 Organismi bilaterali: tra welfare negoziale e cornice normativa .....	71
2.3.2.1 Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua.....	71
2.3.2.2 Organismi paritetici per la sicurezza .....	77
2.3.2.2.1 Salute e sicurezza nei contratti collettivi .....	82
2.3.2.3 Enti Bilaterali delle Agenzie per il lavoro .....	93
<b>3 LA PREVIDENZA .....</b>	<b>95</b>
3.1 LA PREVIDENZA PUBBLICA .....	97
<i>Il sistema di protezione sociale.....</i>	<i>100</i>
3.1.1 Le pensioni.....	101
<i>Inps: pensioni e prestazioni 2012 .....</i>	<i>103</i>
3.2 LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE .....	104
3.2.1 Le forme pensionistiche complementari.....	108
3.2.1.1 Fondi pensione negoziali .....	109
<i>Covip: i Fondi pensione negoziali.....</i>	<i>112</i>
3.2.1.2 Fondi pensione preesistenti .....	115
3.2.1.3 Fondo residuale Fondinps .....	116
3.2.1.4 Fondi per i dipendenti pubblici.....	116
3.2.1.5 Fondi territoriali per dipendenti pubblici e privati.....	117
3.2.2 Adesioni e andamenti.....	119
<b>4 L'ASSISTENZA SOCIO-SANITARIA .....</b>	<b>127</b>
4.1 DAGLI ENTI MUTUALISTICI AL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE .....	129
<i>Il sistema sanitario pubblico: composizione .....</i>	<i>133</i>
4.1.1 Spesa sanitaria: le sfide .....	134
4.2 I FONDI INTEGRATIVI DI ASSISTENZA SOCIO-SANITARIA .....	136
<i>Fondi integrativi del SSN.....</i>	<i>139</i>

4.2.1 Adesioni e andamenti.....	141
4.3 LE SMS (OGGI).....	142
<b>5 GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI.....</b>	<b>147</b>
Premessa .....	149
5.1 AMMORTIZZATORI SOCIALI: UN PERCORSO ALLUVIONALE.....	152
<i>Inps 2012: prestazioni erogate .....</i>	<i>165</i>
5.2 AMMORTIZZATORI SOCIALI 2013: IL QUADRO .....	166
In costanza di lavoro.....	166
Disoccupazione involontaria .....	167
Focus: il canale in deroga .....	168
<i>Obblighi dei lavoratori.....</i>	<i>171</i>
5.2.1 Ammortizzatori in “costanza” di lavoro .....	172
5.2.1.1 Cassa integrazione guadagni: Cigo, Cigs, Cigd .....	172
5.2.1.2 Contratti di solidarietà difensivi .....	175
5.2.1.3 Indennità per mancato avviamento lavoratori portuali (cenni).....	176
5.2.2 Ammortizzatori e disoccupazione .....	177
5.2.2.1 Assicurazione sociale per l’impiego: Aspi e Mini-Aspi.....	177
5.2.2.2 Licenziamenti collettivi: la mobilità a fine corsa .....	180
5.2.2.3 Pre pensionamenti .....	182
5.2.2.4 Una tantum per i collaboratori a progetto.....	183
5.2.3 Strumenti speciali per i settori edile e agricolo.....	183
5.2.3.1 Cassa integrazione guadagni ordinaria – Gestione edilizia .....	184
5.2.3.2 Cassa integrazione guadagni per apprendisti del settore edile .....	186
5.2.3.3 Cassa integrazione guadagni agricola – Cisoa .....	187
5.2.3.4 Disoccupazione speciale per l’edilizia .....	189
5.2.3.5 Disoccupazione agricola .....	190
5.2.4 MdL e ammortizzatori 2013: dati di sintesi.....	191
5.2.5 Welfare contrattuale: il lungo percorso del sostegno al reddito .....	195
5.2.5.1 Sostegno cofinanziato .....	199
5.2.5.2 Sostegno bilaterale.....	202
I Fondi (Nazionali) Bilaterali di Solidarietà a sostegno del reddito – Inps.....	202
Adeguamento alla Riforma 2012 .....	205
Riforma del mercato del lavoro: i Fondi di Solidarietà Bilaterali .....	206
Lavoro in somministrazione e sostegno bilaterale .....	209
<b>6 WELFARE CONTRATTUALE: CONSIDERAZIONI D’INSIEME (ALCUNE).....</b>	<b>213</b>
6.1 ENTI BILATERALI E SETTORI PRODUTTIVI: IL PROCESSO DI CONFORMAZIONE .....	219
<i>Politiche attive e passive: integrazione .....</i>	<i>229</i>
<b>SECONDA PARTE. I SISTEMI BILATERALI NEI SETTORI PRODUTTIVI .....</b>	<b>235</b>
<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>237</b>
<b>7 AGRICOLTURA .....</b>	<b>243</b>
7.1 DATI DI SCENARIO .....	246
<i>Il tessuto produttivo agricolo.....</i>	<i>247</i>
7.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	251
7.2.1 Ccnl operai agricoli e florovivaisti .....	252
7.2.2 Ulteriori assi contrattuali.....	255
7.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D’INSIEME .....	257
7.3.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici Nazionali.....	259
<i>La storia di Enpaia .....</i>	<i>261</i>
7.3.1.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici territoriali .....	263
7.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale .....	264
7.3.2.1 La previdenza complementare .....	264

## ITALIA LAVORO SPA – PON ENTI BILATERALI 2012-14

7.3.2.2 L'assistenza sanitaria integrativa.....	265
7.3.2.3 La formazione continua e professionale .....	266
7.4 LA CONTRIBUZIONE.....	267
7.4.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici .....	267
7.4.2 I Fondi di previdenza complementare.....	269
7.4.3 I Fondi di assistenza sanitaria integrativa.....	270
7.4.4 I Fondi di formazione continua e professionale .....	270
7.5 LA GOVERNANCE .....	271
7.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	271
<b>8 ARTIGIANATO.....</b>	<b>275</b>
8.1 DATI DI SCENARIO .....	280
8.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	281
8.2.1 Gli accordi interconfederali nazionali.....	283
8.2.2 I Ccnl di categoria .....	292
Area Meccanica .....	294
Area Tessile-Moda.....	295
Area Chimica-Ceramica .....	295
Area Agroalimentare .....	296
Area Legno-Lapidei .....	297
Area Comunicazione.....	298
Area Servizi .....	298
Area Autotrasporto .....	299
8.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME .....	300
8.3.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici .....	300
8.3.1.1 L'Ente Bilaterale Nazionale.....	301
8.3.1.2 Gli Enti Bilaterali territoriali.....	302
La funzione di sostegno al reddito .....	303
8.3.2 Il Fondo di previdenza complementare .....	306
8.3.3 Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa .....	308
8.3.4 Il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua .....	309
8.3.5 Gli Organismi paritetici per la sicurezza .....	310
<i>Il protocollo d'intesa con l'Inail del 2006.....</i>	<i>312</i>
8.4 LA CONTRIBUZIONE.....	313
8.5 LA GOVERNANCE .....	316
8.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	318
<b>9 COSTRUZIONI .....</b>	<b>321</b>
9.1 DATI DI SCENARIO .....	325
9.2 IL SISTEMA BILATERALE DELLE COSTRUZIONI .....	327
9.2.1 Il sistema bilaterale delle costruzioni: composizione.....	334
9.2.2 Il sistema delle Casse Edili .....	334
I servizi e le prestazioni.....	335
Commissione Nazionale Casse Edili – Cnce .....	339
9.2.3 Il sistema della formazione professionale.....	340
<i>Blen.it: borsa lavoro delle costruzioni.....</i>	<i>344</i>
9.2.4 Salute e sicurezza .....	345
Comitati Paritetici Territoriali – Cpt .....	345
Commissione Nazionale Comitati Paritetici Territoriali – Cncpt .....	348
9.2.5 Altri istituti di welfare contrattuale.....	348
9.3 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	349
9.3.1 Industria .....	350
9.3.2 Artigianato.....	357
9.3.3 Pmi.....	361

9.3.4 Cooperazione .....	366
9.4 LA CONTRIBUZIONE.....	369
9.5 LA GOVERNANCE .....	370
9.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	371
9.6.1 Integrazione interna .....	371
9.6.2 Integrazione esterna .....	372
<b>10 DIRIGENTI INDUSTRIA.....</b>	<b>375</b>
10.1 DATI DI SCENARIO .....	378
10.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	379
10.2.1 Asse contrattuale Confindustria.....	379
10.2.2 Asse contrattuale Confapi .....	382
10.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D’INSIEME .....	385
10.3.1 Asse Confindustria.....	386
10.3.2 Asse Confapi .....	389
10.4 LA CONTRIBUZIONE .....	392
10.4.1 Asse Confindustria.....	392
10.4.2 Asse Confapi .....	394
10.5 LA GOVERNANCE E LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	396
<b>11 INDUSTRIA .....</b>	<b>399</b>
11.1 DATI DI SCENARIO .....	403
11.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE E TENDENZE EVOLUTIVE .....	405
11.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D’INSIEME .....	408
11.3.1 Asse contrattuale Confindustria.....	410
11.3.1.1 Ccnl di categoria .....	411
Lavanderie Industriali .....	413
Alimentare .....	420
Metalmeccanica.....	423
Orafo-Argentiera .....	425
Chimico-Farmaceutica .....	426
<i>Welfare aziendale.....</i>	<i>430</i>
Minero-Metallurgica.....	431
Vetro .....	431
Industrie Ceramiche .....	432
Gomma e Plastica .....	434
Tessile .....	436
Legno .....	442
Lapidei.....	443
Laterizi e Manufatti Cementizi .....	444
Cemento, Calce e Gesso .....	445
Energia e Petrolio .....	447
Gas-Acqua.....	449
Elettrici.....	450
Telecomunicazioni .....	453
11.3.1.2 La governance e le forme di integrazione .....	455
11.3.2 Asse contrattuale Confapi .....	455
11.3.2.1 Organismi bilaterali .....	456
L’Ente Bilaterale mutualistico: Enfea.....	456
Il Fondo di previdenza complementare: Fondapi.....	460
Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa: Sanapi .....	463
L’Organismo per la sicurezza: Opnc.....	463
Il Fondo Paritetico Interprofessionale di riferimento: Fapi .....	464
11.3.2.2 Ccnl di categoria .....	465

## ITALIA LAVORO SPA – PON ENTI BILATERALI 2012-14

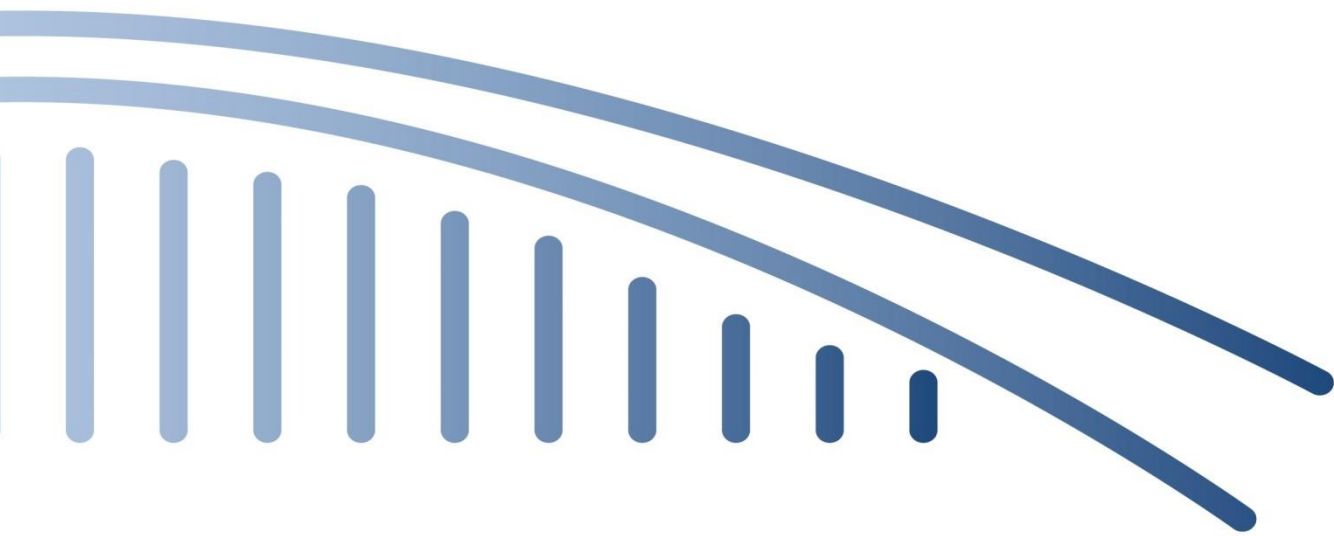
Alimentare .....	467
Calzaturiera.....	467
Cemento Calce e Gesso .....	467
Chimico-Farmaceutica .....	468
Comunicazione .....	469
Lapidei.....	470
Laterizi e Manufatti Cementizi .....	470
Legno .....	471
Metalmecanica.....	471
Tessile .....	474
11.3.2.3 La governance e le forme di integrazione .....	474
<b>12 PESCA.....</b>	<b>477</b>
12.1 DATI DI SCENARIO .....	480
12.2 LA REGOLAMENTAZIONE COMUNITARIA E NAZIONALE .....	482
12.2.1 La regolamentazione (cenni).....	483
12.2.2 Il sostegno economico (cenni).....	484
12.3 IL WELFARE PUBBLICO.....	485
12.3.1 Cenni storici.....	485
12.3.2 Il regime previdenziale e assistenziale .....	487
12.3.3 Gli ammortizzatori sociali.....	489
12.4 CONTRATTI SPECIALI .....	491
12.5 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	492
12.5.1 Ccnl pesca industria.....	493
12.5.2 Ccnl pesca personale imbarcato cooperative .....	496
12.5.3 Ccnl pesca personale non imbarcato cooperative .....	497
12.6 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME .....	498
12.6.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici .....	499
12.6.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale.....	502
12.7 LA CONTRIBUZIONE.....	503
12.8 LA GOVERNANCE .....	507
12.9 LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	507
<b>13 SERVIZI.....</b>	<b>509</b>
PREMESSA .....	511
<b>13.1 AZIENDE TERMALI.....</b>	<b>515</b>
13.1.1 DATI DI SCENARIO .....	518
13.1.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	519
13.1.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME .....	521
13.1.3.1 L'Ente Bilaterale mutualistico .....	521
13.1.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale.....	522
13.1.4 LA CONTRIBUZIONE.....	523
13.1.5 LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	523
<b>13.2 DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI E AGENTI IMMOBILIARI.....</b>	<b>525</b>
13.2.1 DATI DI SCENARIO .....	528
13.2.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	528
13.2.2.1 Ccnl dipendenti da proprietari di fabbricati.....	529
13.2.2.2 Ccnl agenti immobiliari.....	531
13.2.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME .....	533
13.2.3.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici .....	533
13.2.3.1.1 Cassa Portieri ed Ebinprof .....	533
13.2.3.1.2 Ebnaip.....	535
13.2.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale.....	536

13.2.4 LA CONTRIBUZIONE.....	537
13.2.5 LA GOVERNANCE E LE FORME DI INTEGRAZIONE .....	538
<b>13.3 LAVORO DOMESTICO .....</b>	<b>541</b>
13.3.1 DATI DI SCENARIO .....	544
13.3.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	545
13.3.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME .....	546
13.3.3.1 L'Ente Bilaterale mutualistico: Ebincolf.....	547
13.3.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale .....	547
13.3.4 LA CONTRIBUZIONE.....	548
13.3.5 LA GOVERNANCE E LE FORME DI INTEGRAZIONE .....	549
<b>13.4 PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI – MULTISERVIZI.....</b>	<b>551</b>
13.4.1 DATI DI SCENARIO .....	554
13.4.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	555
13.4.2.1 Ccnl industria e cooperative.....	556
13.4.2.2 Ccnl Confcommercio .....	557
13.4.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME .....	558
13.4.3.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici .....	559
13.4.3.1.1 Onbsi.....	559
13.4.3.1.2 Ebinas .....	561
13.4.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale.....	561
13.4.4 LA CONTRIBUZIONE.....	563
13.4.5 LA GOVERNANCE E LE FORME DI INTEGRAZIONE .....	564
<b>13.5 STUDI PROFESSIONALI .....</b>	<b>567</b>
13.5.1 DATI DI SCENARIO .....	570
13.5.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	571
13.5.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME .....	574
13.5.3.1 L'Ente Bilaterale mutualistico .....	575
13.5.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale.....	577
13.5.4 LA CONTRIBUZIONE.....	578
13.5.5 LA GOVERNANCE .....	580
13.5.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	580
<b>13.6 VIGILANZA PRIVATA.....</b>	<b>581</b>
13.6.1 DATI DI SCENARIO .....	584
13.6.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	585
13.6.2.1 Ccnl Assiv e cooperazione .....	585
13.6.2.2 Ccnl Assicurazione-Confesercenti.....	588
13.6.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME .....	589
13.6.3.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici .....	589
13.6.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale.....	590
13.6.4 LA CONTRIBUZIONE.....	592
13.6.5 LA GOVERNANCE.....	592
13.6.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	593
<b>13.7 FARMACIE E WELFARE: CENNI .....</b>	<b>595</b>
<b>14 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO .....</b>	<b>599</b>
14.1 DATI DI SCENARIO .....	602
14.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	603
14.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME .....	606
14.3.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici .....	607
14.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale.....	611
14.4 LA CONTRIBUZIONE.....	612

14.5 LA GOVERNANCE .....	614
14.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	614
<b>15 TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (TDS).....</b>	<b>617</b>
15.1 DATI DI SCENARIO .....	621
15.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	623
15.2.1 Ccnl Tds Confcommercio e Confesercenti.....	624
<i>Ccnl Tds: sfera di applicazione.....</i>	<i>625</i>
15.2.1.1 Ccnl Tds Confcommercio .....	627
15.2.1.2 Ccnl Tds Confesercenti .....	629
15.2.2 Ccnl distribuzione cooperativa .....	632
15.2.3 Ccnl panificazione.....	634
15.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D’INSIEME .....	637
15.3.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici .....	638
15.3.1.1 Ebinter ed Ebnter.....	639
15.3.1.2 Ebincoop .....	642
15.3.1.3 Ebipan.....	643
<i>Ente Bilaterale Regionale Lombardia .....</i>	<i>645</i>
15.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale.....	646
<i>Il welfare contrattuale dei dirigenti (cenni).....</i>	<i>649</i>
15.4 LA CONTRIBUZIONE.....	650
15.5 LA GOVERNANCE .....	654
15.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	657
<b>16 TURISMO.....</b>	<b>659</b>
16.1 DATI DI SCENARIO .....	662
16.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE.....	664
16.2.1 Ccnl turismo area Confcommercio.....	664
16.2.2 Ccnl turismo area Confesercenti .....	668
16.2.3 Ccnl industria turistica.....	672
16.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D’INSIEME .....	675
16.3.1 Gli Enti Bilaterali mutualistici .....	677
16.3.1.1 Gli Enti Bilaterali Nazionali e le reti territoriali.....	677
16.3.1.2 Il sostegno al reddito .....	680
16.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale.....	683
16.4 LA CONTRIBUZIONE.....	685
16.5 LA GOVERNANCE .....	688
16.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE.....	689
16.6.1 Il caso dell’Ente Bilaterale territoriale del turismo della regione Lazio .....	691
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>695</b>
ALLEGATO 1 - Intesa per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori .....	697
ALLEGATO 2 - PON Enti Bilaterali 2012-14. Scheda di sintesi .....	713
ALLEGATO 3 - Gruppi di lavoro settoriali: composizione .....	721
ALLEGATO 4 - Riferimenti Bibliografici.....	729
ALLEGATO 5 - Riferimenti Normativi.....	749
ALLEGATO 6 - Acronimi .....	765







## INTRODUZIONE GENERALE



## INTRODUZIONE GENERALE

Nel *welfare system*, agiscono due *pilastri*: da un lato, gli istituti dello Stato Sociale rivolti a tutti i cittadini e, dall'altro, servizi e prestazioni assicurati da organismi bilaterali che, originati dalle decisioni delle Parti Sociali, rispecchiano le conformazioni della contrattualistica nei diversi comparti e settori economici, e della Rappresentanza. Frutto della sfera negoziale nell'ambito delle libere relazioni industriali, da tempo gli organismi e i sistemi bilaterali svolgono un ruolo che, seppure privato, è estendibile alla intera collettività, e al composito insieme degli istituti di protezione sociale.

Il welfare contrattuale è, per sua natura, un cammino che proviene da lontano e, in continuo divenire, si muove in un vasto e intricato tappeto. Originato dalla contrattualistica e le relazioni industriali tra le Rappresentanze, mentre si muove secondo proprie caratteristiche e dinamiche, si incrocia e confronta con i pilastri dello Stato Sociale e i suoi processi di riforma, l'inferenza normativa, le trasformazioni strutturali dell'economia, della produzione e del mercato del lavoro.

Nella crisi economica e recessiva, è sempre più incisivo il ruolo sociale dispiegato dalle prestazioni private assicurate dagli organismi bilaterali; il welfare pubblico, pur teso all'universalità, chiama in causa il welfare contrattuale in modo progressivo e ormai sistemico, nelle maglie della previdenza, delle prestazioni sociali e sanitarie, degli ammortizzatori sociali.

Il perdurare della recessione sollecita, nel mercato del lavoro (e non solo), sinergie non episodiche d'integrazione tra attori pubblici e privati, risorse economiche e policy. Disporre di un quadro conoscitivo d'insieme sui servizi offerti nel mercato del lavoro dai soggetti pubblici e privati è requisito che, se facilita la presa di decisioni anche dei cittadini, è tanto più necessario in uno scenario a risorse ridotte e bisogni sociali emergenti.

Per contribuire alla composizione di un quadro organico e attendibile sull'universo del welfare contrattuale che opera, in particolare, nel mercato del lavoro, e nel rispetto della sua natura privatistica, Italia Lavoro SpA propone alle Parti Sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (e costitutive di Enti Bilaterali non soggetti a controllo istituzionale) di realizzare un percorso collaborativo, per costruire un servizio permanente di conoscenza, attendibile e utile.

---

### ITALIA LAVORO SPA E PARTI SOCIALI COSTITUTIVE ENTI BILATERALI: L'INTESA

Dopo un processo concertativo, dal 24 febbraio 2011 Italia Lavoro SpA sottoscrive con 27 Confederazioni, costitutive di Enti Bilaterali, la *Intesa per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori*.<sup>1</sup> L'Intesa, di durata biennale, è rinnovata nel 2013.

L'Intesa ha la finalità di costruire un servizio permanente di conoscenza sulla composizione e le caratteristiche del welfare contrattuale, e di realizzare un sistema nazionale sperimentale

---

<sup>1</sup> Le Parti Sociali firmatarie, al di là del primario elenco previsto in allegato a) della Intesa, sono incluse o escluse in relazione agli approfondimenti svolti nel corso della realizzazione della Intesa, qualora ciò rispecchi i principi generali della Intesa stessa e i criteri siano approvati dai Comitati previsti.

di monitoraggio dei servizi e delle prestazioni erogati dagli organismi bilaterali non soggetti a controllo istituzionale.

A oggi, l'Intesa è sottoscritta da: *Cgil, Cisl, Uil, Federmanager, Agci, Ance, Assolavoro, Casartigiani, Cia, Cipa, Clai, Confindustria, Cna, Coldiretti, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confedertecnica, Confedilizia, Confesercenti, Confprofessioni, Domina, Federcolf, Federreti, Legacoop.*<sup>2</sup>

Focus sono gli **Enti Bilaterali**, come definiti dal decreto legislativo n. 276/2003 e, secondo un'accezione più ampia, gli *organismi giuridici paritetici non soggetti a controllo istituzionale che, espressione della libera decisione delle Parti maturata attraverso le relazioni industriali, si riallacciano ai principi storici della mutualità e che, nel mercato del lavoro, erogano agli iscritti interessati dalla contrattualistica di riferimento (Ccl e accordi) servizi, prestazioni e istituti contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.*<sup>3</sup>

Obiettivo, creare un sapere coerente, attendibile e condiviso sugli Enti Bilaterali, che, riconosciuto dalle stesse Parti costitutive, offra una rappresentazione organica dell'universo bilaterale; ne contempli natura, caratteristiche contrattuali, composizione, finalità, organizzazione, distribuzione territoriale e settoriale; ne rilevi le tutele contrattuali, le prestazioni e i servizi erogati a datori di lavoro, lavoratori e organismi; l'universo potenziale ed effettivo dei target di riferimento; i target serviti; le modalità e capacità di finanziamento; le esperienze di integrazione con gli attori pubblici e privati del mercato del lavoro.

Il processo collaborativo con le Parti si sostanzia in un sistema organizzativo, teso ad assicurare concretezza al percorso, così composto:

- *Gruppo di Coordinamento*, organismo composto dai Rappresentanti delle Confederazioni, presieduto dal Presidente e A.D. di Italia Lavoro SpA;
- *Board del Comitato Tecnico Nazionale*, organismo tecnico composto dai Referenti indicati dai firmatari, coordinato da Italia Lavoro SpA (Responsabile PON Enti Bilaterali). Condivide i principali passaggi decisionali di carattere operativo, in coerenza con il dettato della Intesa. Il Board CTN, a oggi riunito quindici volte, ha approvato gli standard proposti da Italia Lavoro S.p.A.; ha candidato alla partecipazione al monitoraggio i sistemi dell'artigianato e delle costruzioni; approva i testi definitivi dei prodotti editoriali e i passi operativi significativi
- *Gruppi di Lavoro settoriali* (coordinati da Italia Lavoro SpA, Responsabile PON Enti Bilaterali), rappresentano la 'esplosione' del Board CTN in organi operativi della Intesa; in questa fase sono declinati nei settori: *Agricoltura; Artigianato; Cooperazione; Costruzioni; Industria (Confapi; Confindustria; Dirigenti); Pesca; Servizi; Somministrazione di Lavoro; Terziario; Turismo.* I GDL Sono composti dai referenti delle Confederazioni e Federazioni nazionali costitutive di Enti Bilaterali nazionali, non soggetti a controllo istituzionale. La composizione dei GDL si evolve, in prospettiva, parallelamente alle decisioni maturate dalle Parti interessate dalla *Intesa* e nell'ambito della contrattualistica di riferimento, rispetto alla costituzione di Enti Bilaterali.

<sup>2</sup> In fase di stampa del *Rapporto* è in corso l'adesione all'*Intesa* di Confedertecnia.

<sup>3</sup> Il percorso del PON esclude, pertanto, le diverse forme bilaterali, paritetiche e di concertazione, che non si sostanziano in organismi giuridici e di cui le Parti Sociali si dotano per regolare i propri processi conoscitivi, decisionali e di confronto, nell'ambito della libera contrattazione

## PON ENTI BILATERALI 2012-14

*Il Programma Operativo Nazionale Enti Bilaterali 2012-14* costituisce prosecuzione ed evoluzione del precedente *PON Governance Nazionale, Linea Supporto alla cooperazione SPL–Bilateralità–Strumenti di governance* (2011). Approvato da DG per le politiche dei servizi per il lavoro MLPS con D.D. n. 39/168 e 39/169, rientra nella programmazione PON FSE “Azioni di Sistema – Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione 2007-2013” e “Governance e Azioni di Sistema – Obiettivo Convergenza 2007-2013”.<sup>4</sup> La scheda sintetica del PON Enti Bilaterali è disponibile in allegato.

Il PON (in coerenza con i pilastri dell’Intesa con le PS) progetta, realizza e gestisce un sistema-servizio permanente, sistemico e strutturale, finalizzato a superare le asimmetrie informative esistenti sugli Enti Bilaterali, e su servizi, prestazioni e istituti da questi erogati. Il sapere sui bilaterali è rivolto – anche avvalendosi delle nuove tecnologie – a cittadini, imprese, decisori e attori del mercato del lavoro, comprese le stesse Parti Sociali interessate dalla Intesa (V. par. precedente), per offrire una serie di servizi informativi.

Caratteristica strutturale del PON è costruire, diffondere e trasferire conoscenze robuste e ‘certificate’ dalle PS costitutive gli Enti Bilaterali, utili anche a indurre un effetto facilitante il processo di integrazione tra attori pubblici e privati e tra le politiche nel mercato del lavoro.

Tre, le linee operative integrate del PON Enti Bilaterali, sintetizzate nel seguito del testo: a) a) Servizio nazionale di analisi e divulgazione degli Enti Bilaterali; b) Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio degli Enti Bilaterali; c) Servizio di sensibilizzazione, diffusione e supporto agli attori coinvolti.

a) **Servizio nazionale di analisi e divulgazione degli Enti Bilaterali:** elabora e redige prodotti editoriali, ideati per la loro pubblicazione e diffusione, previo il consenso delle PS interessate. Tra gli altri: il Primo Rapporto Nazionale *Gli Enti Bilaterali in Italia* e aggiornamenti periodici; schede descrittive degli Enti Bilaterali nazionali; Quaderni di approfondimento tematico.

Secondo il processo attuativo previsto dall’Intesa, il *Rapporto Nazionale* è elaborato da Italia Lavoro SpA attraverso analisi desk della contrattualistica di tutti i settori economici interessati dal bilateralismo e di fonti documentali; gli elaborati sono stati approfonditi con le PS interessate dalla Intesa, nell’ambito dei relativi *GDL settoriali*. La diffusione del *Rapporto* è successiva all’approvazione delle PS.

*Elaborati integrativi*, quali il *Glossario*, *schede descrittive degli Enti Bilaterali nazionali* sono redatti con la stessa procedura. *Quaderni di approfondimento* per specifiche tematiche saranno rilasciati nel 2014, quali, es., il tema dell’integrazione tra pubblico e privato nel mdl.

Alla data di stesura del presente *Rapporto*, è inoltre realizzata, secondo il relativo progetto esecutivo condiviso con le PS, un’area web pubblica dedicata, i cui testi redazionali sono in corso di completamento. Essa raccoglie, oltre al presente *Rapporto Nazionale*, e i prodotti editoriali sopra citati, una serie di elaborati e schede informative,

<sup>4</sup> Italia Lavoro ha già realizzato, in collaborazione con Isfol, il sistema permanente di monitoraggio dei Fondi Paritetici per la Formazione Continua, trasferito al MLPS – ex DGPOF nel 2010.

e strumenti e servizi utili per diffondere la conoscenza sul welfare contrattuale a un vasto pubblico. L'Area pubblica è inoltre la porta di accesso *al Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio on line*, in un'area riservata alle Parti Sociali e ai sistemi bilaterali partecipanti.

L'Area web pubblica è progettata e approvata dalle PS a fine 2012; realizzata in collaborazione con il progetto STIP (*Supporti Tecnico Informativi al PON*), è residente nel portale di Italia Lavoro, sezione "Iniziativa FSE". I servizi e i contenuti informativi sono dedicati alla diffusione del sapere costruito con le PS firmatarie, secondo due livelli: un servizio di primo livello, per diffondere una conoscenza di base sulle principali caratteristiche dell'universo bilaterale (schede descrittive concernenti radici contrattualistiche, tipologie degli organismi, loro distribuzione per settori economici e ccl di riferimento, ecc.) e la reperibilità mirata degli Enti bilaterali (Servizio "Trova gli Enti"); un servizio di secondo livello diffonde editoriali di approfondimento (Rapporto Nazionale, Quaderni tematici, Glossario, ecc.).

- b) **Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio degli Enti Bilaterali** è composto da alcuni filoni di azione integrati e realizza: il primo *Censimento nazionale 'certificato' degli Enti Bilaterali* (compone l'universo paritetico dei soggetti giuridici non soggetti a controllo istituzionale); gli *standard* di riferimento per la mappatura e la rilevazione dei servizi e delle prestazioni a carattere mutualistico e degli istituti erogati dagli Enti Bilaterali, anche con il coinvolgimento diretto di sistemi bilaterali interessati; *Scheda di rilevazione* dei servizi erogati dagli Enti Bilaterali di welfare contrattuale e sistemi classificatori correlati; *Progetto metodologico* del sistema di monitoraggio; *Sistema informativo di monitoraggio on line*, in collaborazione con la *Divisione Innovazione Tecnologie* di Italia Lavoro SpA; *processo sperimentale di monitoraggio* con i sistemi bilaterali 'pilota', candidati dalle PS costitutive.

Le relative PS costitutive, a oggi hanno candidato al monitoraggio il sistema bilaterale dell'Artigianato e delle Costruzioni. Un Protocollo operativo tra EBNA e Italia Lavoro fissa i cardini della partecipazione del sistema bilaterale artigiano. Sono in corso di definizione gli aspetti operativi per la partecipazione del sistema bilaterale tripartito delle Costruzioni (CNCE, Formedil; CNCPT e relativi enti territoriali).

Alla data di stesura del presente Rapporto, il primo Censimento nazionale, realizzato in collaborazione con le PS, al 2012 registra 974 organismi bilaterali (nazionali e territoriali – ed esclusi gli aziendali). Di questi, 545 sono Enti Bilaterali (V. par. *Termini e significati*), di cui 29 nazionali, e relative diramazioni territoriali.

Per il sistema di monitoraggio sperimentale, sono stati approvati e realizzati: lo standard di rilevazione (*Scheda di rilevazione di servizi e prestazioni erogati*); il progetto metodologico ed esecutivo e sistemi classificatori correlati; il *Catalogo nazionale di servizi e prestazioni erogati dagli Enti Bilaterali*, basato su analisi tassonomica della struttura e composizione delle prestazioni, e approfondimenti realizzati in sessioni di lavoro con enti bilaterali partecipanti; il *Sistema informativo di monitoraggio on line*.

È realizzato ed è in progress incrementale il sistema tecnologico on line di monitoraggio. È in corso il processo sperimentale di monitoraggio con il sistema bilaterale dell'Artigianato che, ha avviato la fase di rilevazione a regime di servizi e prestazioni erogati nel 2012, che terminerà a febbraio 2014; proseguirà, da aprile 2014, con la rilevazione dei servizi erogati nel 2013.

Il percorso di monitoraggio del sistema artigiano programmato e realizzato con la partecipazione di EBNA, è stato preceduto da: una fase preliminare di approfondimento sul campo con sette Enti Bilaterali Regionali significativi; un primo test del sistema di monitoraggio on line; un periodo di prova delle funzionalità di immissione e trasmissione delle informazioni di monitoraggio; una fase di sensibilizzazione, che ha coinvolto tutti gli EBR con due workshop nazionali (Torino, Bari); una seconda fase di sviluppo del sistema di monitoraggio on line; due WS nazionali (Roma) che hanno incluso una sessione formativa per il buon uso del sistema di monitoraggio sperimentale.

- c) **Servizio di sensibilizzazione, diffusione e supporto agli attori coinvolti;** progetta, organizza ed eroga strumenti, azioni, servizi e prodotti funzionali alla realizzazione delle azioni di cui alla *Linea 1* e alla *Linea 2*: la gestione organizzativa della Intesa sottoscritta con le PS; svolgere incontri di approfondimento tematico e azioni di sensibilizzazione e coinvolgimento degli Enti Bilaterali partecipanti al monitoraggio sperimentale; erogare servizi di assistenza tecnica nel processo di monitoraggio; elaborare e diffondere elaborati e materiali, anche in collaborazione con il progetto *Supporti Tecnico Informativi al PON* di Italia Lavoro SpA; programmare e monitorare azioni, flussi relazionali e informativi; gestire e far evolvere il processo di realizzazione; elaborare analisi ed elaborati, funzionali alla corretta realizzazione della Intesa e del PON.

---

#### IL RAPPORTO NAZIONALE: OBIETTIVI, CAMPO D'INDAGINE, INCLUSIONI ED ESCLUSIONI

Il primo Rapporto Nazionale *Gli Enti Bilaterali in Italia* è frutto dei lavori realizzati con le Parti Sociali, nel corso dell'Intesa.

L'obiettivo del *Rapporto* è duplice: comporre un quadro complessivo del welfare (pubblico e contrattuale interessato dalle PS firmatarie) e dei suoi pilastri d'intervento: ammortizzatori sociali, formazione, salute e sicurezza, previdenza complementare, assistenza socio-sanitaria integrativa (*Prima Parte*); ricostruire e descrivere l'universo degli Enti Bilaterali originati dalla contrattazione collettiva ed esporne le principali caratteristiche, per settore produttivo e ciascun asse contrattuale interessato dalle PS firmatarie l'Intesa (*Seconda Parte*).

Il *Rapporto* rivolge lo sguardo esclusivamente al sistema di welfare contrattuale che prende forma e sostanza nei settori economici privati – al momento tralasciando l'intero settore pubblico e il welfare aziendale – attraverso organismi paritetici, soggetti giuridici costituiti dalle Parti Sociali contemplate dalla Intesa, e sui servizi e prestazioni previsti da relativi assi contrattuali di riferimento.

Si vuole qui sottolineare che il *Rapporto*, in particolare nella sua *Seconda Parte*, focalizza il proprio campo d'indagine sugli **Enti Bilaterali** (come definiti nel par. successivo); essi sono ben distinti da altri organismi giuridici paritetici che, pur originati dalla contrattualistica, sono invece soggetti a funzioni di approvazione, controllo e monitoraggio istituzionale. Enti Bilaterali, inoltre, attivi – così risultati nel corso del processo concertativo preliminare alla sottoscrizione della Intesa – e costituiti dalle Parti Sociali afferenti alla Intesa con Italia Lavoro SpA. Il *Rapporto*, infine, non si occupa della bilateralità in generale, né delle diverse "forme" bilaterali, paritetiche e di concertazione, di cui le Parti Sociali si dotano nella libera contrattazione, per regolare i propri processi conoscitivi, decisionali, o di confronto (V., più avanti nel testo, *Termini e significati*) e che non si sostanziano in organismi giuridici.



In alcun modo, il *Rapporto* assume il carico improprio di affrontare tematiche attinenti le relazioni industriali e la contrattualistica; tantomeno, si occupa delle materie relative alla Rappresentanza e rappresentatività delle Parti: temi rilevanti, estesi e cogenti che, per quanto impattanti sulla composizione del welfare contrattuale e sue caratteristiche (e di questioni affatto non secondarie che riguardano il cosiddetto *dumping* contrattuale, di mercato e bilaterale) sono, per contro, del tutto inopportuni per l’Agenzia Tecnica del Ministero del Lavoro e il PON Enti Bilaterali. Gli aspetti della contrattualistica analizzata nel suo snodarsi, e su cui si sofferma il *Rapporto*, riguardano pertanto, esclusivamente gli assi contrattuali riferiti alle Parti firmatarie e le loro prese di decisione rispetto al welfare contrattuale.

Le informazioni del *Rapporto* sono, nel complesso, aggiornate a luglio 2013, salvo alcuni rimandi più recenti, relativi alla contrattualistica collegata ai sistemi bilaterali di interesse e a prassi normative intervenienti nel sistema di welfare. Il programma di lavoro prevede un aggiornamento annuale del *Rapporto*, che sarà realizzato entro il 2014.

La struttura dell’*Indice generale* del *Rapporto* è approvato nel 2011 dal Board Comitato Tecnico Nazionale. Il *Rapporto* è composto da **due Parti** e una raccolta di **Allegati**.

La **Prima Parte**, *Gli Enti Bilaterali: origine, evoluzione, attualità*, dopo un excursus sulle radici della mutualità, contiene, tra gli altri, una disamina sulla distribuzione e caratteristiche strutturali degli organismi e sistemi bilaterali che, afferenti alle PS sottoscrittrici l’Intesa, sono attualmente presenti nei vari settori produttivi, secondo gli assi contrattuali di riferimento; sono inoltre approfonditi, in particolare, i pilastri del sistema di welfare: previdenza, assistenza socio-sanitaria e ammortizzatori sociali (e salute e sicurezza), con riguardo sia alle cascate normative (dall’Unità d’Italia a oggi), sia alle caratteristiche strutturali del welfare pubblico e contrattuale, co-presenti nei pilastri. I contenuti della *Prima Parte* sono curati dal PON Enti Bilaterali e condivisi con le PS componenti il Board CTN.

La **Seconda Parte**, *I sistemi bilaterali nei settori produttivi*, analizza, per ciascun settore economico interessato, i contenuti della contrattualistica (per ciascun asse afferente le Parti interessate dall’Intesa) che riguardano il welfare e compone la trattazione riguardante ciascun sistema bilaterale, con particolare riguardo agli *Enti Bilaterali mutualistici*.

La *Seconda Parte* è frutto di un processo collaborativo di redazione con le PS componenti i GDL settoriali: in prima stesura elaborata dai componenti il team PON Enti Bilaterali 2012-14 (attraverso analisi desk; contratti collettivi di lavoro e accordi tra le Parti afferenti il welfare contrattuale di interesse; elaborati; pubblicazioni; alcuni esiti derivanti dalle attività svolte nel PON, ecc.); successivamente approfondita, e anche più volte aggiornata, con la partecipazione di oltre centoventi referenti di più di ottanta Federazioni e Confederazioni Nazionali, costitutive di Enti Bilaterali afferenti l’Intesa, e Vertici di alcuni organismi paritetici interessati.

Le Parti Sociali sin qui coinvolte nei lavori di redazione della *Seconda Parte* del *Rapporto* sono: *Agci-Agrital (Agci)*, *Agci-Produzione e Lavoro (Agci)*, *Agci-Servizi (Agci)*, *Aica (Confindustria)*, *Anaepa (Confartigianato)*, *Ancd-Conad (Legacoop)*, *Ance, Ancpl (Legacoop)*, *Assiv (Confindustria)*, *Asshotel (Confesercenti)*, *Assocamping (Confesercenti)*, *Assolavoro*, *Assopanificatori-Fiesa (Confesercenti)*, *Assosistema (Confindustria)*, *Assoviaggi (Confesercenti)*, *Assvigilanza (Federsicurezza-Confcommercio)*, *Casartigiani*, *Cgil*, *Cia*, *Cipa*, *Cisl*, *Claii*, *Cna*, *Cna Costruzioni (Cna)*, *Coldiretti*, *Confagricoltura*, *Confapi*, *Confapi-Aniem*, *Confartigianato*, *Confcommercio*, *Confederdia*, *Confedertecnica*, *Confedilizia*, *Confesercenti*,



*Confindustria, Confprofessioni, Coop-Ancc (Legacoop), Domina, Fai-Cisl, Faita (Confcommercio), Federalberghi (Confcommercio), Federcolf, Federconsumo (Confcooperative), Federlavoro e Servizi (Confcooperative), Federmanager, Federpesca (Confindustria), Federreti, Federterme (Confindustria), Federturismo (Confindustria), Felsa-Cisl, Femca-Cisl, Feneal-Uil, Fiae (Casartigiani), Fiaip (Confindustria), Fiavet (Confcommercio), Fiba (Confesercenti), Fidaldo (Confedilizia), Fiepet (Confesercenti), Filca-Cisl, Filcams-Cgil, Filctem-Cgil, Fillea-Cgil, Fipe (Confcommercio), Fisascat-Cisl, Fise-Anip (Confindustria), Flai-Cgil, Fnip (Confcommercio), Legacoop Servizi (Legacoop), Nidil-Cgil, Uil, Uila-Pesca, Uiltrasporti, Uila-Uil, Uilta-Uil, Uil Tem.p, Uiltucs-Uil, Unionservizi (Confapi), Univ (Federsicurezza-Confcommercio).*

La sezione **Allegati** raccoglie sei documenti: il testo dell'*Intesa* con le Parti Sociali; l'elaborato che mostra la composizione dei Gruppi di Lavoro settoriali, coinvolti nella redazione della Seconda Parte del *Rapporto*; la scheda sintetica del progetto PON Enti Bilaterali 2012-14 approvato; la bibliografia; i riferimenti normativi citati nel *Rapporto*; un elenco degli acronimi e la loro definizione estesa.

È inoltre disponibile una *Sintesi* dei contenuti stralciata dal *Rapporto*, che ne evidenzia i passaggi più significativi.

#### TERMINI E SIGNIFICATI

Nell'accezione di un linguaggio ormai diffuso, i termini *bilateralità*, *bilateralismo* e *sistema bilaterale* sono spesso sovrapposti e coincidenti, così come, per opera della semplificazione del parlato e della comunicazione a vasto raggio, sono usati in modo tra loro indifferenziato i termini *organismi bilaterali*, *enti bilaterali* e *fondi bilaterali*.

Nel *Rapporto*, sono considerati **organismi bilaterali**

gli organismi che, liberamente decisi nell'ambito della contrattualistica tra le Parti, sono da esse pariteticamente costituiti e si sostanziano in un soggetto giuridico. Nella generalità dei casi, assumono la forma giuridica dell'associazione non riconosciuta (ex art. 36 e successivi del Codice Civile); la loro gestione è paritetica e autonoma, ed è tesa ad assicurare l'erogazione dei servizi e delle prestazioni definiti in sede contrattuale tra le Parti; destinato a questo scopo, il patrimonio economico, formato dai contributi versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dalla fonte primaria.<sup>5</sup>

La dicitura *organismo bilaterale* è utilizzata, nel *Rapporto*, per definire in modo generico un soggetto giuridico paritetico, in quanto non ne individua "specializzazione" funzionale, scopo, tipologia o ambito specifico di intervento.<sup>6</sup>

In quanto soggetti giuridici, gli organismi bilaterali pertanto differiscono dalle ulteriori formule di *bilateralità* (quali commissioni paritetiche, ecc., v. termine *Bilateralità*).

<sup>5</sup> Stefania Chiocchini (a cura di), *Guida tematica. Gli Enti Bilaterali*, Italia Lavoro SpA, 2010.

<sup>6</sup> PON Enti Bilaterali, con le Parti Sociali sottoscrittrici la *Intesa*.

Gli organismi bilaterali sono, in casi specifici, assoggettati a una normativa di riferimento e ad azioni di controllo istituzionale sul loro operato; attraverso un percorso di “specializzazione” funzionale maturato nel tempo, sono di varia natura e tipologia, e differenziabili sulla base di differenti criteri come, per esempio, rispetto allo scopo primario che perseguono.

La dicitura **Ente Bilaterale** identifica invece un organismo bilaterale (soggetto giuridico, v. sopra) **non** sottoposto a controllo istituzionale che, riallacciandosi ai principi storici della mutualità, ed espressione della libera decisione delle Parti interessate maturata attraverso la contrattazione interconfederale e di categoria, eroga ai propri iscritti servizi, prestazioni e istituti contrattuali, in altro modo difficilmente esigibili.<sup>7</sup>

Il decreto legislativo n. 276/2003, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e Mercato del Lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, art. 2, comma 1, lettera h)*, definisce gli **Enti Bilaterali**

organismi costituiti su iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quale sede privilegiata per la regolazione del Mercato del Lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l’intermediazione nell’incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l’integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento

Per chiarezza di esposizione, nel seguito del testo sono raccolti alcuni termini, ricorrenti nel *Rapporto*, i cui relativi significati sono stati condivisi con le Parti Sociali firmatarie l’*Intesa*.

#### **Bilateralità**

espressione delle relazioni industriali e, nello stesso tempo, modalità di dialogo tra le Parti Sociali su tematiche individuate di comune accordo. Costituisce una prassi di interazione su alcune materie specifiche, in cui i soggetti collettivi stabiliscono le regole di confronto per perseguire obiettivi comuni<sup>8</sup>

Nel *Rapporto*, il termine bilateralità identifica anche le forme paritetiche che, comunque originate da intese tra le Parti secondo un approccio partecipativo, per affrontare tematiche di varia natura (inquadramento professionale, applicazione delle norme contrattuali, pari opportunità, ecc.), non si sostanziano da un punto di vista giuridico; ad esempio: commissione paritetica, comitati bilaterali, ecc.

<sup>7</sup> PON Enti Bilaterali, con le Parti Sociali sottoscrittrici la *Intesa*.

<sup>8</sup> Isfol, *Rapporto 2009, Gli Enti Bilaterali e il fenomeno della bilateralità*, Rubbettino Edizioni, Soveria Mannelli 2009.

**Bilateralismo**

termine comprensivo delle regole, specie di matrice contrattuale, da cui traggono origine e che disciplinano l'attività degli Enti Bilaterali, nonché degli altri soggetti a conduzione congiunta<sup>9</sup>

**Sistema bilaterale**

è formato da organismi bilaterali che, con influenza territoriale diversificata secondo la giurisdizione contrattuale (nazionale, territoriale, settoriale), erogano servizi e prestazioni, anche diversificati, agli aderenti. Nel sistema bilaterale, gli organismi paritetici sono tra loro correlati, oltre che dalla contrattualistica di riferimento, anche da un sistema comune di governance e di regole, relative al loro funzionamento. È così leggibile il sistema bilaterale del terziario; il sistema bilaterale dell'artigianato; il sistema bilaterale delle costruzioni, ecc.

Espandendo il concetto, il significato può essere applicato a una lettura più ampia, ad esempio relativa a un settore economico, caratterizzato dalla compresenza di più assi contrattuali e accordi, che originano vari sistemi bilaterali (così, ad esempio: sistema bilaterale dell'industria).

Il termine può anche ricomprendere l'insieme degli organismi bilaterali operanti in ambiti specifici d'intervento quali, ad esempio, la formazione, la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, ecc. (ad esempio: sistema bilaterale della previdenza complementare).

Per espansione massima del significato, il sistema bilaterale (o il *sistema di welfare contrattuale*) può rappresentare l'universo dei sistemi bilaterali, l'insieme cioè composto da ciascun sistema bilaterale esistente, secondo l'accezione sopra fornita.

**Fondo bilaterale**

Nel *Rapporto*, il termine può riguardare:

- un organismo bilaterale (v. testo precedente), la cui denominazione e il cui ambito specifico di intervento siano inferiti dalla normativa di riferimento (così, ad esempio, il *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua*, il *Fondo di previdenza complementare*, il *Fondo di assistenza sanitaria integrativa*, ecc.);
- un Fondo economico di origine contrattuale, costituito con i contributi versati dagli aderenti, finalizzato a uno scopo preciso (es.: *Fondo di sostegno al reddito*).

<sup>9</sup> Marco Lai, *Appunti sulla bilateralità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4/2006, Giuffrè, Milano.





PRIMA PARTE

# Gli Enti Bilaterali: origine, evoluzione, attualità





## Capitolo 1

# DALLA SOLIDARIETÀ AL MUTUO SOCCORSO





## 1 DALLA SOLIDARIETÀ AL MUTUO SOCCORSO

Le Parti Sociali, quando insieme decidono di costituire o far *evolvere* un Ente bilaterale, sono accomunate dalla finalità di garantire servizi mutualistici: istituti contrattuali, servizi, azioni e pratiche di sostegno socialmente rilevanti che, difficilmente esigibili in altro modo, sono assicurati dagli aderenti di quell'Ente dal patrimonio economico, costituito attraverso il versamento di quote prestabilite.

Il breve excursus storico contenuto nel capitolo ha l'intento di evidenziare le radici di natura solidaristica alle quali attinge l'attuale welfare contrattuale; tracciano le principali trasformazioni e morfologie assunte nel tempo dalle pratiche solidaristiche, a loro volta collegate a processi di cambiamento della struttura economica, politica e sociale del Paese.

### 1.1 LE RADICI E LE RAGIONI: IL SOSTEGNO SOCIALE

Le prime pratiche di sostegno sociale nel nostro Paese risalgono, secondo la storiografia, al tempo della Roma Imperiale.

#### 1.1.1 DAI COLLEGIA AL MUTUO SOCCORSO

I *collegia opificum* dell'età regia sono associazioni di mestiere (es., flautisti, orefici, falegnami, tintori, calzolai, cuoiai, vasai, bronzisti): strumenti per operare uno stretto controllo dell'esercizio del mestiere in tutte le sue espressioni, ma anche forme di protezione e di mutuo sostegno tra associati, per affrontare gravi stati di disagio del singolo: la malattia, l'invalidità, la povertà, ma anche la vecchiaia e la guerra. Dal II secolo d.C., compaiono anche i *collegia*, associazioni formate tra poveri, finalizzate ad assicurare onorevoli sepolture.<sup>10</sup>

I *collegia opificum* sono attraversati da svariate vicissitudini: dalla loro soppressione in età Repubblicana all'istituzione, inaugurata da Cesare, del controllo statale sul loro operato, perché considerato esercizio di compiti sociali ritenuti pubblicamente utili, sono poi vincolati in modo coattivo a svolgere servizi pubblici (annonari, antincendio, ecc.), per soccorrere la grave crisi imperiale dalla fine III secolo.<sup>11</sup> Nel frattempo, tuttavia, i *collegia* non perdono ma, anzi, rafforzano il loro duplice ruolo di comunità di interessi, e di influente contraltare con il potere politico.

Con un balzo nel tempo, anche la frattura tra l'Italia longobarda e bizantina vede la presenza di associazioni professionali in entrambe le aree, con una netta prevalenza delle *scholae* bizantine rispetto ai *ministeria* dell'Italia longobarda che, come le precedenti formule associative, assicurano forme di supporto sociale agli associati.

Dal Mille in poi, si sviluppano infatti congregazioni di mestiere – *corporazioni, arti e Universitas Mercatorum* – che, formate soprattutto da artigiani e commercianti, difendono gli interessi degli associati. Organizzate come associazioni e regolamentate da rigidi statuti, progressivamente gerarchizzate tra loro e al proprio interno – anche in virtù di strette dinamiche con il potere politico –, le congregazioni si irrigidiscono nel duplice ruolo di difesa-monopolio degli interessi di categoria e di influenza politica, fino ad escludere dai diritti

<sup>10</sup> Franco Romanò, *Le società di mutuo soccorso*, Paper, 2007.

<sup>11</sup> Roberto Greci, *Le corporazioni. Associazioni di mestiere nell'Italia del Medioevo*, in *Storia e Dossier*, 99, 1995.

associativi, e quindi dalle pratiche solidali, i lavoratori dipendenti, gli apprendisti e le donne, *così mettendo in secondo piano lo spirito solidaristico che stava all'origine di tali esperienze.*<sup>12</sup>

Anche in pieno e tardo Medioevo, tuttavia, regolamenti e statuti di molte associazioni di mestiere – l'artigianato è la forma di organizzazione "industriale" più diffusa – mostrano aspetti affatto secondari di *solidarietà*, con cui si concretizzano assistenza ai soci malati, aiuti alle vedove, ecc. La *Schola* indica, essenzialmente dal Quattrocento, un gruppo di persone che svolge l'attività giuridica riconosciuta dell'associazionismo a scopo benefico, devozionale e assistenziale rivolto ai soci; a ciascun mestiere è collegata una scuola. Sotto altra forma, i compiti di assistenza possono essere affidati ad una confraternita religiosa, anch'essa affiancata alla singola corporazione (l'intervento di origine religiosa diminuisce con la riforma del XVI secolo). Soprattutto nell'Italia centro settentrionale, fioriscono numerose le *fondazioni ospedaliere corporative* di origine "laica" (dei sarti, dei mugnai, del cambio e mercanzia, ecc.) che, collegate a ciascuna associazione di mestiere, forniscono sostegno assistenziale ai soci, ma che è frequentemente esteso anche alla popolazione più povera (bacino di reclutamento della mano d'opera salariata e, con l'avvento delle moderne manifatture, soggetti deboli non ascrivibili alle arti).<sup>13</sup>

Diversa, la situazione nel Meridione, contrassegnato da un'economia essenzialmente agricola, "feudale e terriera": soltanto verso la metà del Milletrecento, il Regno di Napoli concede la possibilità di costituire associazioni di mestiere, che prendono impulso a partire da quella data.

Il processo di graduale razionalizzazione e concentrazione delle funzioni delle arti e corporazioni di mestiere nelle potentissime Mercanzie – e il loro ostinato irrigidimento delle regole relative alla produzione e circolazione delle merci – è seguito, da un lato, dalla Rivoluzione industriale e da condizioni davvero difficili dei lavoratori e, dall'altro, dal liberismo economico. I decreti napoleonici sopprimono tutte le *Schole* e corporazioni di mestiere, i cui patrimoni sono incamerati nel Demanio, o dispersi.<sup>14</sup> La legislazione continua tuttavia a consentire la pratica religiosa, l'assistenza e la beneficenza: i sodalizi di categoria si trasformano in Pie Unioni, Unioni e Società e, in queste vesti, mentre rendono omaggio al Santo protettore, proseguono anche l'opera di soccorso per aiutare i soci in difficoltà economiche, o ammalati.<sup>15</sup>

Dai primi decenni del Settecento, si affaccia un mutamento sostanziale delle formule solidaristiche: nascono e gradualmente si espandono associazioni "laiche" che, espressamente dedicate al mutuo soccorso, sono formate da lavoratori dello stesso mestiere. Una diffusa eco culturale di *self-help* proviene soprattutto da Francia e Inghilterra,

<sup>12</sup> Roberto Greci, cit., et altri.

<sup>13</sup> Marco Zanetto, *La Società di Mutuo Soccorso Carpentieri e Calafati di Venezia: il presente di una tradizione millenaria di uomini e di lavoro*, Editoria Universitaria Venezia, 2007.

<sup>14</sup> Derivate storicamente dalle Mercanzie, anche le Camere di Commercio: il Regno di Italia, con la legge n. 680/1862 istituisce le Camere di Commercio ed Arti, con il compito principale di «rappresentare presso il governo» e di «promuovere gli interessi commerciali e industriali». Attualmente, in virtù della legge n. 580/1993, la Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura è ente autonomo di diritto pubblico che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza (coincidente con la provincia), funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito dell'economia locale.

<sup>15</sup> Ermanno Sacchetto, *Società Operaia: la solidarietà che nasce dalla gente. Esperienze e storie del Piemonte, Giornata del Volontariato 2011*, Paper.

Paesi in cui la Rivoluzione industriale ha già provocato un profondo mutamento della società. Le categorie più povere della popolazione avviano il processo di costruzione del *mutuo aiuto* che, senza ancora i presupposti di un'organizzazione sistematica delle tutele, si distingue dalle precedenti formule caritative e dalle pratiche di sostegno operate dalle corporazioni di mestiere.<sup>16</sup>

Tra numerosi esempi citabili, l'*Unione Pia Tipografica* e la *Società di Mutuo Soccorso tra compositori*, entrambe del 1738; nel 1778, il concorso indetto dall'*Accademia delle Scienze* di Torino sul «modo di provvedere agli operai che lavorano nelle seterie quando vi fosse penuria di seta» è vinto dalla proposta di costituire casse, alimentate dai contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori stessi.<sup>17</sup>

### 1.1.2 LE SOCIETÀ OPERAIE DI MUTUO SOCCORSO<sup>18</sup>

Nei primi decenni dell'Ottocento, prendono corpo le *Società operaie di mutuo soccorso*, forme volontarie e organizzate di solidarietà tra lavoratori, soprattutto delle officine e dei maggiori opifici del Nord Italia, che si costruiscono un primo apparato di difesa, trasferendo il rischio di eventi dannosi, come gli incidenti sul lavoro, la malattia o la perdita del posto di lavoro.<sup>19</sup>

Le risorse economiche, raccolte dai lavoratori attraverso collette e casse-deposito, donazioni ed elargizioni occasionali, sono distribuite ai soci in difficoltà, con aiuti di volta in volta commisurati alle disponibilità, senza una vera e propria regolamentazione partecipativa e democratica, che si svilupperà in seguito.

Le SOMS furono la prima forma di mutua organizzata. [...] La molla che spinse inevitabilmente verso questa soluzione furono le condizioni di estrema povertà in cui vivevano i ceti bassi, operai delle prime fabbriche e piccoli artigiani, sottoposti a condizioni di lavoro sovente disumane. Gli operai nelle fabbriche erano assoggettati a turni massacranti (10/14 ore al giorno), venivano pagati male e pagati solo quando lavoravano. Se dovevano assentarsi dal lavoro per motivi di salute non venivano pagati e, in più, dovevano affrontare le spese per il medico e per le medicine. [...] Le donne venivano pagate la metà degli uomini, e una giornata di lavoro dei minori veniva pagata con l'equivalente di una forma di pane [...] In caso di assenza dal lavoro, per malattia, per sopravvivere, era necessario ricorrere o alla carità delle confraternite o alla carità municipale e, in questi casi, veniva calpestata la dignità degli uomini [...].

**Ermanno Sacchetto**<sup>20</sup>

<sup>16</sup> Fimiv.

<sup>17</sup> Franco Romanò, cit.

<sup>18</sup> Tra le fonti, Fimiv ([www.fimiv.it](http://www.fimiv.it)). La *Federazione Italiana della Mutualità Integrativa Volontaria* (Fimiv) – già *Federazione Italiana delle Società di mutuo soccorso*, fondata nel 1900 in occasione del 1° Congresso delle SOMS – opera per la promozione, lo sviluppo e la difesa del movimento mutualistico volontario nel campo assistenziale, sanitario, previdenziale, culturale e ricreativo, per contribuire a migliorare le condizioni economiche e sociali della collettività, nell'ambito di un completo e moderno sistema di sicurezza sociale. Fimiv aderisce alla *Lega nazionale delle cooperative e mutue*, all'*Associazione internazionale della mutualità* (Aim) e partecipa al *Forum del terzo settore* (per approfondire storia e attualità della mutualità, vedere anche [www.comipaonline.it/storia-delle-sms](http://www.comipaonline.it/storia-delle-sms), [www.aim-mutual.org](http://www.aim-mutual.org)).

<sup>19</sup> Fimiv.

<sup>20</sup> Ermanno Sacchetto, cit.

## IL CASO DELLA SCHOLA DEI CALAFAI DE L'ARSENAL

La *Schola dei Calafai*<sup>21</sup> de l'*Arsenal* di Venezia<sup>22</sup> è emblematica non soltanto per rappresentare alcune tipiche caratteristiche delle pratiche solidaristiche del periodo, ma anche per evidenziare alcune tipiche trasformazioni storiche assunte dal mutuo aiuto che, pur mutando, mantiene il legame con le esperienze precedenti. Lo statuto della *Schola dei Calafai de l'Arsenal* del 1437 – modifica il precedente, del 1271 – assicura, in cambio di un'autotassazione, una serie di servizi ai soci, tra cui l'assistenza sanitaria gratuita (salvo casi di specie, per esempio derivanti da risse [...]).<sup>23</sup> La presa in carico dei soci anziani, ai quali è assicurato il lavoro in quanto "maestri" per le giovani maestranze<sup>24</sup>, [...] *poiché l'esperienza non doveva essere dimenticata o annichilita* [...],<sup>25</sup> è il primo caso conosciuto di pensionamento "attivo". Le migliaia di lavoratori dell'Arsenale godono peraltro di un complesso di autotutele, private e laiche (es. anche l'assistenzialità residenziale), fortemente sostenute e integrate dalla Serenissima – Istituzione e al tempo stesso proprietario e datore di lavoro dell'*Arsenal* –, che a sua volta garantisce una serie di privilegi ai lavoratori, già all'atto della loro contrattualizzazione.<sup>26</sup>

<sup>21</sup> *Calafai*, o *Calafati*: operai navali specializzati, che subentravano ai *marangoni da nave* (carpentieri), una volta che costoro avevano ultimato la costruzione dello scafo. Il loro compito era quello di inserire le *stroppe* (stoppa) nei *chimenti* (commettiture) fra tavola e tavola, per poi *impegolarle* (impeciarle), rendendo così la coperta e l'opera viva del natante perfettamente stagna. Fonte: S.M.S.C.C. Venezia, *Società di Mutuo Soccorso Carpentieri e Calafati* ([www.smscc.it](http://www.smscc.it)).

<sup>22</sup> Alla fine del Medioevo, l'Arsenale si estende per una superficie di 263mila metri quadrati, con alcune migliaia di lavoratori al suo interno: può definirsi una delle vere, poche industrie dell'epoca in tutta Europa. Tratto da Marco Zanetto, cit.

<sup>23</sup> [...] una tassa settimanale a beneficio dei soci malati; con ciò percepiscono in caso di malattia lire una al giorno ed hanno diritto all'assistenza del medico e chirurgo, nonché alla somministrazione gratuita dei medicinali; tratto da Pietro Luigi Bembo (Conte), *Delle istituzioni di beneficenza nella città e provincia di Venezia*, 1859.

<sup>24</sup> Marco Zanetto, cit.

<sup>25</sup> Tratto dal *Capitularia*, in Roberto Greci, cit.

<sup>26</sup> [...] l'elemento che caratterizza l'attività degli artigiani assunti dall'Arsenale, rispetto alla condizione dei loro compagni che lavoravano nei cantieri privati, è proprio il dovere-privilegio di essere al servizio dello Stato. Dal 1589 al 1601 potevano essere iscritti nei registri delle

**Schola dei Calafai de l'Arsenal: Capitularia**

Al fine di tutelare il benessere economico dei vecchi artigiani, i Proti o Capimastri dei Marangoni da nave e dei Calafati hanno l'obbligo di assumere, a rotazione, una certa quota variabile di Maestri al di là delle 50, 55 primaverae [...] combattente egli pure di una nobile e grande battaglia, onorato dai giovani, esempio ai giovani, guida ai giovani nel menare il rude e intelligente colpo dell'ascia: retribuito infine per i suoi consigli, come lo era stato per la sua opera.

La *Schola dei Calafai* rappresenta dunque anche il primo caso conosciuto di pratiche solidaristiche "integrate" pubblico-privato.

L'eredità dell'antica Schola – soppressa a inizio dell'800 con la scomparsa forzata delle corporazioni, secondo lo spirito liberale dell'epoca e le conseguenze dell'invasione napoleonica – nel 1867 è raccolta<sup>27</sup> dalla *Società di Mutuo Soccorso fra Carpentieri e Calafati* che, come molte altre Società di Mutuo Soccorso fiorite a partire dall'Unità d'Italia<sup>28</sup>, assicura la mutualità e il sostegno solidaristico tra i soci, prima praticati sotto altre forme. La SMS è la più antica associazione ancora attiva a Venezia.<sup>29</sup>

maestranze dell'Arsenale anche i figli o i parenti dei maestri. Dal 1601 iniziò quella che chiameremo la serrata degli arsenalotti, poiché l'iscrizione diventò possibile esclusivamente per i figli o parenti dei maestri. Nel 1629, a convalida di quanto appena affermato, fu istituito un Libro d'Oro delle maestranze in cui, fin dalla nascita, furono iscritti solo i figli dei maestri con la possibilità di essere assunti e remunerati a partire dall'età di dieci anni. In Alberto Sciretti, *Gli Arsenalotti, forza lavoro nella prima fabbrica accentrata della Storia. Da specializzati ed efficienti artificieri a dipendenti pubblici che non trovano impiego altrove*. Tesi finale Master in Diritto del Lavoro, Università Cà Foscari Venezia, AA 2009/10.

<sup>27</sup> Alberto Sciretti, cit.

<sup>28</sup> Quando uno dei padri del movimento mutualistico del nostro paese, Giuseppe Mazzini, incitava gli italiani ad unirsi «fra gente di uno stesso mestiere per dare vita a coraggiose cooperative», raccomandando di associarsi e «tassarsi anche di una modesta quota per creare casse di previdenza e di assistenza», a Venezia tale sollecitazione era già stata scrupolosamente applicata da secoli, sostenuta e regolata direttamente dal Governo della Serenissima Repubblica. Marco Zanetto, cit.

<sup>29</sup> S.M.S.C.C. Venezia, *Società di Mutuo Soccorso fra Carpentieri e Calafati*.

Sino a metà Ottocento, le divisioni dell'Italia preunitaria e le rigide limitazioni alla libertà di associazione ostacolano fortemente il mutuo soccorso: le forme di mutualità rintracciabili fra il 1800 e il 1850 sono, infatti, soltanto 82.<sup>30</sup>

Ad aprile 1848, Carlo Alberto, diversamente dagli Stati dell'Italia centrale e meridionale, promulga la prima Carta costituzionale del Regno, che abroga gli articoli del Codice Penale sulla libertà di associazione. Nel Regno Sabauda prima, e nello Stato Unitario poi, nascono e velocemente si espandono le *SOMS, Società Operaie di Mutuo Soccorso*.

È riconosciuto il diritto di adunarsi pacificamente e senza armi, uniformandosi alle leggi che possono regolarne l'esercizio nell'interesse della cosa pubblica.

#### Art. 32 Statuto Albertino

La prima Società di Mutuo Soccorso nata a ridosso dello Statuto Albertino, a ottobre del 1848, è la *Società Generale fra gli Operai di Pinerolo*, costituita da artigiani. Dopo solo dieci anni, nel Regno Sabauda si contano 132 *SOMS*, fondate sui principi della mutualità, la solidarietà fra lavoratori e la gestione di fondi comuni che, raccolti attraverso il regolare versamento di una quota di salario, sono usati per soccorrere i soci in caso di malattia, invalidità, disoccupazione, vecchiaia e morte. Nel 1862, un anno dopo l'Unità, la prima statistica ministeriale conta in Italia 443 associazioni mutualistiche (15% nate prima del 1848; il 38% fra il 1848 e il 1860 – di cui il 70% in Piemonte – e il 47% nel biennio 1861-62), con 111.608 soci.<sup>31</sup>

La finalità prevalente delle *SOMS*, e della mutualità informale che parallelamente si sviluppa (v. più avanti nel testo), è di corrispondere un sussidio ai soci ammalati o invalidi; come nelle precedenti e più antiche forme solidali, sono inoltre quasi sempre compresenti aiuti e sussidi per le vedove e gli orfani dei soci, per la disoccupazione forzata e le pensioni di vecchiaia. Il fondo accomuna i rischi legati all'attività lavorativa (malattia, invalidità, infortunio, disoccupazione o morte). Le risorse non utilizzate sono accantonate a riserva indivisibile, a beneficio delle future generazioni: in alcun caso, è possibile ridistribuire, o spendere tra i soci, la riserva finanziaria o l'avanzo di fine anno.<sup>32</sup>

Ben più ampio, tuttavia, lo spettro delle attività intraprese dal mutuo soccorso, che spazia dai fini previdenziali e assistenziali, ai frequenti corsi di alfabetizzazione, istruzione e formazione professionale; dal confronto su temi politici e sindacali, alla cooperazione, fino a variegate attività culturali e ricreative, organizzate in centri di aggregazione territoriale. La *Società degli operai*, formata a Torino nel 1850, è tra le prime a inaugurare, nel 1853, in un periodo di rincari speculativi dei prezzi dei generi alimentari, il *distributorio sociale* – forma di cooperazione interna alle *SOMS* –, dove vengono immagazzinati generi di prima necessità, acquistati all'ingrosso e rivenduti ai soci al prezzo di costo.<sup>33</sup>

Accanto alla mutualità formalizzata in associazioni regolamentate, si diffondono reti di

<sup>30</sup> Luigi Tomassini, *Il mutualismo nell'Italia liberale*, in *Le Società di mutuo soccorso italiane e i loro archivi. Atti del seminario di studio Spoleto, 8-10 novembre 1995*, Pubblicazione degli Archivi di Stato – Ministero per i beni e le attività culturali - Ufficio centrale per i beni archivistici, 1999.

<sup>31</sup> Pietro Maestri, *Statistica del Regno d'Italia. Società di mutuo soccorso. Anno 1862*, per cura del Ministero d'agricoltura industria e commercio, Torino, Tip. Letteraria, 1864.

<sup>32</sup> [www.fimiv.it](http://www.fimiv.it)

<sup>33</sup> Luigi Tomassini, cit.



solidarietà, e associazioni informali e anche temporanee di mutuo aiuto che, senza le formule, né l'organizzazione strutturata della *SOMS*, sono formate dagli ormai numerosi lavoratori del sottoproletariato urbano, troppo poveri per sostenere il versamento costante e regolare di quote associative richiesto dalle *SOMS*.<sup>34</sup> Le modalità di raccolta dei fondi vanno dalla “colletta di solidarietà” – peraltro molto diffusa a quel tempo anche a fini sindacali o politici –, al versamento di quote regolari, ma più basse rispetto a quelle delle *SOMS*, a raccolte temporanee in caso di infermità di uno degli iscritti (come nel caso dei *pagliari*, che si tassano per quote di 5 centesimi settimanali quando uno dei soci si ammala). Anche l'agricoltura, compenetrata da un'estrema povertà delle popolazioni contadine – e con il solo 3% di presenza nel mutualismo strutturato –, vede molto diffuse le forme non strutturate di sostegno – es. la *comunella*, praticata nelle campagne toscane come assicurazione tra mezzadri in caso di morte del bestiame da lavoro, visto l'obbligo di risarcire al proprietario una parte del valore.<sup>35</sup>

Dal 1861, con l'Unità, l'associazionismo mutualistico riveste un ruolo di fondamentale importanza sia «sul terreno delle politiche sociali, in assenza di interventi diretti dello Stato, sia come affermazione di un principio laico, di regolazione del delicato terreno dell'assistenza e della previdenza, che era stato fino allora appannaggio soprattutto delle corporazioni di mestiere e delle istituzioni legate alla Chiesa».<sup>36</sup>

I mutamenti sociali che avanzano favoriscono il fenomeno espansivo delle società di mutuo soccorso; aumentano associazioni (6.722 nel 1894, prevalentemente di piccolissime dimensioni), e associati: a cavallo di fine 800, sono oltre 1,5milioni gli iscritti, quasi la metà della forza lavoro censita nell'industria (3,5milioni di addetti).

Rispetto ad altri Paesi, emerge, come tratto peculiare del mutualismo italiano, l'estrema varietà di formazioni associative, che racchiudono varie componenti sociali – operaie, artigiane e impiegatizie. L'associazionismo conta infatti, oltre alle *SOMS*, 1.384 associazioni a carattere politico e 1.624 a carattere ricreativo.<sup>37</sup>

Nello stesso arco di tempo in cui si sviluppano le mutue, in Piemonte si formano anche le prime cooperative; anch'esse compenstrate dai principi del mutualismo, prendono spunto dalle esperienze avviate nei precedenti anni Quaranta in Regno Unito, Francia, Germania, Danimarca.<sup>38</sup> Prodromi di innovativi modelli organizzativi – le cooperative di consumo, di produzione e lavoro, agricole e bancarie<sup>39</sup> –, le formule cooperative si diffondono anche nell'Italia Unitaria, o come modalità interna alle *SOMS* – con spacci alimentari, farmacie, ecc., o come associazioni autorganizzate.

<sup>34</sup> Ermanno Sacchetto, cit.

<sup>35</sup> Pietro Maestri, cit.

<sup>36</sup> Luigi Tomassini, cit.

<sup>37</sup> Luigi Tomassini, *L'associazionismo operaio: aspetti e problemi della diffusione del mutualismo nell'Italia liberale*, in Stefano Musso (a cura di), *Tra fabbrica e società. Mondi operai nell'Italia del Novecento, Annali della Fondazione Feltrinelli*, Milano, Feltrinelli, 1999.

<sup>38</sup> La prima esperienza conosciuta di cooperazione è la *Società dei Probi Pionieri di Rochdale*: nel 1844, 28 tessitori spinti dalla pesante crisi economica, costituiscono nella cittadina inglese il primo spaccio cooperativo, per «assicurare il benessere materiale e migliorare le condizioni familiari e sociali dei soci [...]».

<sup>39</sup> *Le origini del movimento cooperativo* ([www.cooperazione.net](http://www.cooperazione.net)).

Il *Magazzino di previdenza di Torino* è la prima cooperativa di consumo, creata nel 1854 per iniziativa della *Associazione degli operai*; due anni dopo, ad Altare (Savona), nasce la cooperativa di lavoro *Artistica Vetraria*: entrambe sono accomunate dalla finalità di rispondere, sulla base di un principio di solidarietà, ai problemi della disoccupazione e dell'aumento del costo della vita.<sup>40</sup>

La cooperazione si diffonde dopo il 1880 in numerose città operaie, con cooperative di consumo – promosse da ferrovieri – e forme cooperative tra i braccianti delle zone di bonifica.

In agricoltura (che occupa più del 50% della popolazione e, come visto, presente in modo molto marginale nelle *SOMS*), nascono anche le affittanze collettive a conduzione unita, divisa o mista, e numerosi consorzi agrari per la vendita di prodotti e l'acquisto di beni strumentali (questi ultimi, con un'organizzazione accentrata nella Federazione nazionale dei consorzi agrari).<sup>41</sup>

Nel Congresso del 1886, 100 delegati<sup>42</sup> danno vita alla *Federazione Nazionale delle Cooperative* – dal 1893 *Legga delle Cooperative* – che, composta da diverse ispirazioni politiche e ideologiche, persegue e accompagna lo sviluppo della cooperazione, fino alla Prima Grande Guerra.<sup>43</sup>

Il nuovo Stato Unitario accompagna la crescita sostenuta della mutualità volontaria con la legge – tuttora vigente – n. 3818 del 1886, *Costituzione legale delle Società di Mutuo Soccorso*, che ne determina le caratteristiche, e ne regola la registrazione (non obbligatoria) e il funzionamento. I principi generali da rispettare sono il soccorso ai soci come finalità, il risparmio come mezzo, la mutualità come vincolo<sup>44</sup> (per gli aggiornamenti, v. par. 4.3 *Le SMS oggi*).

Per iscriversi alla *SOMS* occorre rispondere a determinati requisiti: moralità (non avere carichi pendenti con la giustizia), autosufficienza economica (dimostrare di essere in grado di mantenersi con il lavoro, se non in caso di assenza giustificata da malattia), salute (avere sana e robusta costituzione, per non essere di peso alla collettività), non essere iscritti ad

#### **Legge 15 aprile 1886 n. 3818**

Art. 1. Possono conseguire la personalità giuridica, nei modi stabiliti da questa legge, le Società operaie di mutuo soccorso che si propongono tutti od alcuno dei fini seguenti: assicurare ai soci un sussidio, nei casi di malattia, d'impotenza al lavoro o di vecchiaia; venire in aiuto alle famiglie dei soci defunti.

Art. 2. Le Società di mutuo soccorso potranno inoltre cooperare all'educazione dei soci e delle loro famiglie; dare aiuto ai soci per l'acquisto degli attrezzi del loro mestiere, ed esercitare altri uffici propri delle istituzioni di previdenza economica. Però in questi casi deve specificarsi la spesa e il modo di farvi fronte nell'annuo bilancio. Eccettuate le spese di amministrazione, il danaro sociale non può essere erogato a fini diversi da quelli indicati in questo articolo e nel precedente.

Art. 3. La costituzione della Società e l'approvazione dello statuto debbono risultare da atto notarile,

Art. 4. La domanda per la registrazione della Società sarà presentata alla cancelleria del Tribunale civile insieme a copia autentica dell'atto costitutivo e degli statuti. Il Tribunale, verificato l'adempimento delle condizioni volute dalla presente legge, ordina la trascrizione e l'affissione degli statuti nei modi e nelle forme stabilite dall'art. 91 del Codice di commercio\*. Adempite queste formalità, la Società ha conseguita la personalità giuridica, e costituisce un ente collettivo distinto dalle persone dei soci.

<sup>40</sup> [www.cooperazione.it](http://www.cooperazione.it)

<sup>41</sup> [www.treccani.it](http://www.treccani.it)

<sup>42</sup> In rappresentanza di 248 società e 70mila soci.

<sup>43</sup> [www.cooperazione.it](http://www.cooperazione.it), cit.

<sup>44</sup> Ermanno Sacchetto, cit.

\* Emanato nel 1882 [NDR]

altre Società di Mutuo Soccorso.<sup>45</sup>

Il funzionamento interno delle Società – in particolare di quelle che non chiedono di essere riconosciute da un punto di vista giuridico – gode di un ampio margine di autoregolazione; nella generalità dei casi, gli statuti contemplano le istanze fondamentali previste dal Codice Civile (assemblea dei soci che elegge il Consiglio direttivo, Presidente, Sindaci revisori dei conti). Le *SOMS* sono di due tipologie:

- “professionali”, costituite cioè tra soci che svolgono lo stesso mestiere (operanti a livello territoriale, di fabbrica, o di categoria – come i ferrovieri);
- le prevalenti società miste, o “generalisti”, che, su base locale, associano i lavoratori, indipendentemente dal mestiere svolto.<sup>46</sup>

### 1.1.3 IL MUTAMENTO: MUTUALITÀ, STATO E CONTRATTAZIONE

Senza entrare nel merito della visione duale tra l’ala liberale moderata (Cavour) e la repubblicana-democratica (Mazzini, Garibaldi) – che portano a percorsi e connotazioni diversificati della rappresentanza politica e del mutualismo –, preme qui evidenziare che le *SOMS* sono storicamente considerati i soggetti che costituiscono la fase *presindacale*, entro cui si sviluppa e si espande il dibattito politico, sindacale e sociale. Questo fattore, con altri, concorrerà alla graduale formazione delle rappresentanze politiche e sindacali, e all’apertura di una nuova stagione anche per la mutualità.

All’*età d’oro* delle società di mutuo soccorso e alla concezione mutualistica e solidaristica delle tutele, segue infatti la fase sindacale e partitica, con cui si formano e si sviluppano, fino al ventennio fascista, le rappresentanze del mondo del lavoro e i partiti politici. I cenni forniti nel seguito del testo focalizzano, nel percorso storico che porta all’attuale sistema di welfare contrattuale, i principali aspetti correlati al cambiamento delle forme solidaristiche.

L’avvio della fase sindacale si fa risalire ai primi scioperi degli anni Sessanta e Settanta dell’Ottocento, intensificati a fine secolo con l’espansione della rivoluzione industriale. Le *Leghe di Resistenza* dei lavoratori dell’industria manifatturiera, soprattutto tessile e metallurgica, si diffondono in questi anni nell’edilizia, nei servizi, nei trasporti e, soprattutto, in agricoltura.

Degli anni Ottanta, la nascita e la diffusione delle *Camere del lavoro*. Dal 1900, nascono le *Federazioni nazionali di categoria dei lavoratori* (metallurgici, tessili e chimici, lavoratori della terra) che, alleate al movimento cooperativistico conquistano, con lo sciopero del 1901, il diritto di organizzazione. Dopo l’enciclica *Rerum Novarum*, che rimuove gli ostacoli alla partecipazione dei movimenti e gruppi cattolici alla vita sociale e civile dello Stato unitario, si sviluppano, soprattutto nelle campagne, *Leghe bianche* di stampo cattolico. Nel 1906, si costituisce la *Confederazione Generale del Lavoro (CGdL)*, l’organizzazione nazionale sindacale dei lavoratori, per iniziativa delle Camere del Lavoro, delle Leghe e Federazioni sindacali, e di 700 sindacati locali. Nel 1907, l’accordo tra *CGdL*, *Federazione delle Società di Mutuo Soccorso* e *Lega Nazionale delle Cooperative* (la “Triplice Economica”) ha due obiettivi principali: sviluppare la legislazione sociale e diffondere la contrattazione collettiva, i due pilastri fondanti l’attuale *welfare system*.

<sup>45</sup> Ermanno Sacchetto, cit.

<sup>46</sup> Luigi Tomassini, cit.



Parallelamente nel 1864, i datori di lavoro si organizzano a Biella nella prima associazione imprenditoriale, *l'Associazione dei fabbricanti di lana*, alla quale ne seguono altre, con ritmo più sostenuto a partire dai primi del Novecento, che cessano tuttavia spesso di operare, rette sull'attività volontaria dei componenti. Del 1902, la prima associazione imprenditoriale in senso stretto, la *Federazione degli industriali di Monza* (fusione di due associazioni, è dotata di una sede propria e di uffici, personale amministrativo, un organo di stampa e una struttura organizzativa) è seguita, a ridosso, da *l'Unione Saponaria Italiana*, *l'Associazione Industriale della Valle Strona*, *l'Unione Zuccheri*, *l'Unione Industriale della Valsesia*, il *Collegio dei costruttori edilizi e degli imprenditori di opere pubbliche e private del Piemonte*, la *Federazione Nazionale costruttori edilizi e degli imprenditori di opere pubbliche*. Nel 1906, a Torino, nasce la *Lega industriale* che, con il compito di tutelare e difendere gli interessi collettivi dei soci e dell'industria, nel 1910 dà luogo a *Confindustria*.<sup>47</sup> L'agricoltura, già in parte rappresentata dalla classe politica al governo dopo l'Unità, nel 1895 forma la *Società degli Agricoltori Italiani-Sai*, seguita, nel 1910, dalla *Confederazione Nazionale Agraria - Cna*; entrambe confluiscono, dopo la Prima Guerra mondiale, nella *Confederazione Generale dell'Agricoltura-Confagricoltura* (1920).

In questo tempo, socialmente tumultuoso, le Rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro avviano la fase della contrattazione collettiva: il primo contratto collettivo di lavoro è del 1906, siglato tra la *Società metallurgica Italia* e la *Federazione Italiana fra gli Operai Metallurgici-Fiom*.

Il *self help* si avvia verso una profonda trasformazione, sia per spinta delle Rappresentanze sindacali e delle forze politiche, sia per l'avvento dello Stato che assume funzioni assistenziali e previdenziali estese.

Tra molti scossoni – moti sociali, le Grandi Guerre, il periodo fascista e il periodo post bellico – le formule solidaristiche e di mutuo aiuto si trasformano e si configurano le caratteristiche proprie dell'attuale sistema di welfare: da un lato lo Stato Sociale, pilastro delle tutele universalistiche e, dall'altro, il pilastro privato delle tutele mutualistiche, fondato sulla contrattazione tra le Parti sociali – il welfare contrattuale.

Lo Stato Sociale si avvia a fine secolo, con l'istituzione del primo sistema pensionistico e delle assicurazioni obbligatorie. Nel 1898, è istituita l'assicurazione volontaria dei lavoratori – *Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai* – che, formata da un contributo di "incoraggiamento" dello Stato e dal libero contributo degli imprenditori, si appoggia alle Mutue – invitate a iscriversi collettivamente i propri iscritti – ed è quindi a esse sussidiaria.

Ma le forze politiche e sociali, in particolare quelle organizzate nel mutuo soccorso, avviano fin da subito la transizione della previdenza dalla volontarietà all'obbligatorietà, che avviene nel 1919 (subito dopo la fine della Prima Guerra mondiale) per tutti i lavoratori dipendenti del settore privato<sup>48</sup> –, eccetto gli impiegati *con stipendio superiore alle 350 lire mensili* (mentre gli impiegati civili e militari dello Stato avevano il diritto alla pensione dal 1864). Ancora nel 1919, la legge 17 marzo 1898 n. 80 introduce, anch'essa sull'esempio tedesco<sup>49</sup> e

<sup>47</sup> Maria Novella Bettini, *Associazioni professionali dei datori di lavoro e sindacato*, Giuffrè, Milano, 1991; Gianluca Sgueo, *L'evoluzione storica delle associazioni sindacali di datori di lavoro in Italia* ([www.diritto.it](http://www.diritto.it)), 2006.

<sup>48</sup> [www.inps.it](http://www.inps.it)

<sup>49</sup> In Germania, dal 1881 era stata avviata la creazione di un compiuto sistema di assicurazione sociale che

dopo un primo e fallimentare tentativo basato sull'iscrizione volontaria, *l'Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro*, che interessa 12milioni di lavoratori.<sup>50</sup> Pochi anni prima, nascono la *sezione dedicata alla maternità nella Cassa nazionale per gli infortuni* (1910) e *l'Istituto nazionale delle assicurazioni* (1912), finalizzato a reperire le risorse utili per realizzare il sistema previdenziale.<sup>51</sup>

Nel primo *Congresso nazionale della previdenza fra le società di mutuo soccorso d'Italia* (1910), le SMS si associano nella *Federazione italiana delle società di mutuo soccorso* (nel 1912 *Federazione italiana delle società di mutuo soccorso e delle casse e degli istituti di previdenza*), per «promuovere ed indirizzare le istanze di interesse generale del mutuo soccorso». La Federazione delle mutue, con il movimento cooperativo e il movimento sindacale – il cui giornale *Battaglie sindacali* è anche organo della nuova Federazione –, formano un'alleanza rivolta all'affermazione dei diritti dei lavoratori e al sorgere della legislazione sociale.<sup>52</sup>

Le assicurazioni sociali obbligatorie erodono terreno alle mutue volontarie; anche se le società di mutuo soccorso continuano a svolgere la loro primaria funzione, la Prima Grande Guerra vede le SMS, pur impegnate nell'assistenza a cittadini e soldati, soggette a un fortissimo calo degli iscritti.

Nel primo dopoguerra, le Mutue sono, ancora una volta, bacino di origine di un cambiamento: in questa fase, attraverso la mutualità e la contrattazione tra le rappresentanze, si formano i primi *organismi bilaterali*, le *Casse edili* (che, nel settore delle costruzioni, sono tuttora parte integrante del sistema bilaterale più antico e strutturato del Paese).

Preceduto dalle agitazioni degli operai edili, che chiedono un accantonamento economico per far fronte alle giornate di disoccupazione e sostenere i familiari delle vittime degli infortuni nei cantieri, l'accordo del 1919 tra il *Collegio dei capimastri* e *l'Associazione Mutua miglioramento tra muratori badilanti, manovali e garzoni di Milano* dà origine alla *Cassa per i sussidi di disoccupazione involontaria per gli operai edili* di Milano, il cui fondo è formato dai contributi versati dai lavoratori e dai datori di lavoro<sup>53</sup> (v. scheda *La prima cassa mutualistica edile*, a pagina successiva).

Il periodo fascista interrompe l'intrecciato e burrascoso percorso democratico intrapreso da mutuo aiuto, cooperazione, rappresentanze e contrattazione collettiva.

---

copriva i rischi di vecchiaia, infortunio, malattia dei lavoratori dell'industria, contro il pagamento di contributi sociali a carico dei datori di lavoro e lavoratori. Roberto Artoni, *Stato Sociale*, in *Enciclopedia del Novecento*, III Supplemento, Treccani, 2004.

<sup>50</sup> [www.ipsema.gov.it](http://www.ipsema.gov.it), [www.inps.it](http://www.inps.it)

<sup>51</sup> Luigi Tomassini, cit.

<sup>52</sup> [www.fimiv.it](http://www.fimiv.it)

<sup>53</sup> Nunzio Leone, *Il ruolo degli enti paritetici nel TU e nel D.Lgs. 106/09*, Paper, 2010.

## LA PRIMA CASSA MUTUALISTICA EDILE

Nel 1919, con un accordo stipulato tra il Collegio dei Capimastri e l'Associazione Mutua Miglioramento tra Muratori, Badilanti, Manovali e Garzoni di Milano, è fondata la prima Cassa mutualistica edile, con il compito di gestire l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria dei lavoratori, attraverso un fondo costituito dai contributi versati dai lavoratori e dai datori di lavoro in misura pressoché uguale.

La Cassa edile riceve il riconoscimento ufficiale il 26 luglio 1921 con Decreto del Ministero del Lavoro e la Previdenza Sociale che, approvandone lo Statuto, la qualifica come organo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione per gli operai dell'industria edilizia della *Provincia di Milano, Como, Cremona e Pavia*.

Con la legge sulla previdenza sociale, la Cassa, per disposizione legislativa, è posta in liquidazione e inizia a curare la gestione dell'assicurazione facoltativa contro la disoccupazione.

Con l'entrata in vigore della legge che comporta l'obbligo delle marche assicurative, dal 1° luglio 1924 alla Cassa Edile è affidato il nuovo servizio di tenuta tessere per conto dei datori di lavoro e, da quella data, le ditte edili versano alla Cassa, oltre ai contributi per la disoccupazione complementare, anche quelli per le marche assicurative di legge, garantendo la loro applicazione sulle tessere dei singoli lavoratori. Si realizza **l'unificazione della riscossione dei contributi e**, dal 1925, i datori di lavoro edili versano tutti i contributi di legge e contrattuali per la malattia e la disoccupazione complementare alla Cassa.

Con Regio decreto 15 aprile 1929, su proposta dell'allora Ministro Segretario di Stato per gli affari dell'economia nazionale, in funzione dell'attività svolta dal 1919, il riconoscimento giuridico della Cassa Edile di Como che, quale ente morale con proprio statuto, si distacca da Milano.

Nel periodo che precede la Seconda Guerra mondiale, l'attività della Cassa Edile è notevolmente limitata dal consolidamento dello Stato fascista, che tende ad assorbire e a trasformare in senso centralistico una serie di Istituti operanti nella sfera sociale.

Infatti, dopo che in sede nazionale un contratto collettivo aveva disposto la fusione di tutte le Mutue nella *Federazione Nazionale delle Casse Mutue Malattia dell'industria*, sono tolti alla Cassa Edile l'assistenza sanitaria e il servizio della tenuta tessere, che è affidato all'Ente nazionale; la Cassa Edile rimane in vita per la gestione dell'*Assicurazione Complementare contro l'involontaria Disoccupazione*.

In piena Guerra, le Casse Edili erogano, pur in limiti molto ristretti, alcune forme di assistenza ai lavoratori del settore, come ad es. distribuire generi alimentari.<sup>54</sup>

Dopo la Guerra, nel 1945, alla Cassa Edile è destinato il servizio del cumulo ferie e gratifica natalizia e sono realizzate nuove iniziative nel campo dell'assistenza ai lavoratori, tra cui i centri di ospitalità, la colonia marina per i figli dei lavoratori e i sussidi straordinari.

Dal 1945, la Cassa Edile gestirà direttamente, senza intermediazione di istituti bancari, l'assicurazione complementare contro la disoccupazione e i servizi relativi all'accantonamento delle ferie e della gratifica natalizia.

Sulla base dell'esperienza milanese, gli Enti Bilaterali edili si trasformano velocemente in strumento di gestione congiunta e contrattata dei diritti dei lavoratori e della concorrenza leale delle imprese, riconosciuti come uno strumento idoneo a integrare e adeguare la legislazione previdenziale alle caratteristiche del settore delle costruzioni in materia di disoccupazione e malattia.<sup>55</sup>

<sup>54</sup> [www.cassaedilemilano.it](http://www.cassaedilemilano.it), [www.cassaedilecomo-lecco.it](http://www.cassaedilecomo-lecco.it)

<sup>55</sup> Filca-Cisl, *L'esperienza della Filca nella bilateralità*, al Convegno Sulla Bilateralità, Torino, 12 gennaio 2010.

Le mutue volontarie sono soppresse, o incorporate in organizzazioni fasciste, comunque svuotate, in modo veloce e progressivo, delle loro funzioni e caratteristiche primarie. Le SMS sono strette tra l'intervento statale, che espande le coperture sociali<sup>56</sup> (v. capitoli 2, 3, 4 e 5), e l'assoggettamento al controllo politico (i prefetti hanno potere di ispezione, scioglimento, amministrazione e liquidazione del patrimonio sociale), che le priva della gestione della cassa pensione, dei servizi di assistenza sanitaria (con il ricorso obbligato al sindacato medico fascista per la nomina del medico sociale), e dei servizi residuali.<sup>57</sup> Anche le cooperative subiscono la chiusura forzata, la gestione straordinaria di dirigenti nominati dal partito fascista, lo scioglimento della Lega delle Cooperative, e la formazione *dell'Ente Nazionale Fascista per la Cooperazione* (1926).<sup>58</sup>

Le rappresentanze e la contrattazione collettiva tra le Parti Sociali si modificano, infine, con la legge n. 563 del 3 aprile 1926, che istituisce il sindacato fascista (l'unico a poter firmare i contratti collettivi nazionali di lavoro) e una speciale Magistratura, per la risoluzione delle controversie di lavoro, che sopprime la serrata e lo sciopero.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Del 1933, la formazione dell'*Istituto nazionale di previdenza sociale* (la ex Cnas); nel 1939 sono istituite le assicurazioni contro la disoccupazione, la tubercolosi e per gli assegni familiari, e introdotte le integrazioni salariali per i lavoratori sospesi o ad orario ridotto. Il limite di età per il conseguimento della pensione di vecchiaia è ridotto a 60 anni per gli uomini e a 55 per le donne ed è istituita la pensione di reversibilità a favore dei superstiti dell'assicurato e del pensionato ([www.inps.it](http://www.inps.it)).

<sup>57</sup> Tra il 1926 e il 1934, si susseguono *l'Ente nazionale della cooperazione*, *l'Opera nazionale dopolavoro* e le *Mutue* paritetiche di natura corporativa, composte dai lavoratori e dai datori di lavoro, ma fortemente controllate e condizionate.

<sup>58</sup> [www.confcooperative.it](http://www.confcooperative.it)

<sup>59</sup> [...] le forze produttive della nazione si trovarono organizzate in dodici confederazioni nazionali di associazioni giuridicamente riconosciute, sei in rappresentanza dei datori di lavoro e sei in rappresentanza dei lavoratori; i settori di riferimento sono: agricoltura, industria, commercio, credito e assicurazione, trasporti terrestri, trasporti marittimi ed aerei. Nel 1934, con il provvedimento che istituisce le corporazioni, si avvia una completa riorganizzazione del sistema di rappresentanza degli interessi, poiché le associazioni collegate ad una corporazione diventano autonome nel campo dei rapporti sindacali, pur continuando ad aderire alle rispettive confederazioni. Tutti i contratti collettivi di lavoro e gli altri accordi fino ad allora negoziati tramite le confederazioni avrebbero dovuto essere conclusi in maniera diretta e indipendente tra le diverse federazioni di lavoratori e datori di lavoro, con pieno riconoscimento e autonomia giuridica alle federazioni nazionali di categoria; queste ultime sono libere di negoziare gli accordi collettivi in maniera indipendente. Contemporaneamente, le confederazioni si riducono da 12 a 8 e i settori di riferimento da 6 a 4: agricoltura, industria, commercio, credito e assicurazione. Gianluca Sgueo, cit.



## Capitolo 2

# STATO SOCIALE E WELFARE CONTRATTUALE



## 2. STATO SOCIALE E WELFARE CONTRATTUALE

La Seconda Grande Guerra chiude un'epoca storica. Il lavoro è valore fondativo della Repubblica (articolo 1 Costituzione), che ne promuove le condizioni di effettività e tutela. Oltre ad assicurare la formazione e la crescita professionale dei lavoratori, il *Capo II* della Carta Costituzionale fissa i principi delle tutele sociali universalistiche, della libertà sindacale e del diritto allo sciopero (v. scheda in par. 2.1 *Lavoro: diritto costituzionale*).

Nel nuovo Stato democratico, con la ri-costruzione delle Rappresentanze sociali e della contrattazione collettiva, si compie anche la radicale trasformazione del mutuo aiuto, avviato due secoli prima e divenuto sistematico (v. par. 2.1).

Dalla contrattazione tra le Parti, nell'industria prende corpo la **Cassa integrazione** – tutt'oggi il principale ammortizzatore sociale (v. par. 5.2.1.1) – sostenuto economicamente anche da imprese e lavoratori – e, a cominciare dai settori produttivi frammentati e ad alta mobilità del lavoro, si formano organismi bilaterali: costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali, prefigurano e progressivamente compongono l'attuale sistema di welfare contrattuale, nel suo complesso teso a integrare il sistema di tutele costituite e parallelamente sviluppate dallo Stato Sociale (per approfondimenti, v. capitoli 3, 4 e 5).

Nel capitolo, dopo un accenno al contesto del Secondo Dopoguerra – nel quadro di principi e diritti costituzionali del corso democratico – è esaminato il processo di costruzione dello Stato Sociale e del sistema di welfare contrattuale (rispettivamente par. 2.2, par. 2.3 e seguenti).

Nei primi sessant'anni dell'Italia unita, codici e leggi neanche prevedono la contrattazione collettiva, che pure comincia a emergere nel tessuto sociale, là dove si colgono i germi del primo sviluppo industriale.

Si è soliti far risalire [la contrattazione collettiva] all'ottobre 1906, data in cui fu stipulato il primo contratto collettivo tra la *Federazione nazionale degli operai metallurgici* (in futuro metalmeccanici) e la *Fabbrica di automobili Itala*. Nel 1906 (anno in cui nasce anche la *Confederazione generale del lavoro*, cioè la madre di tutti i sindacati attuali) l'Italia era unita – almeno sulla carta – da quasi 50 anni.

È il fascismo che, istituzionalizzando, sin dal 1926, il contratto collettivo come una fonte di regole equiparata alla legge, ne fa uno strumento centrale per coordinare disciplina del lavoro e interesse superiore della produzione nazionale (art. 2104 c.c.). Ideologia e modello regolativo del periodo corporativo valgono così a “incorporare” nello Stato nazionale sindacati e contrattazione collettiva, sradicati dal loro originario terreno economico-sociale.

La Costituzione del 1948, con gli artt. 39 ss., conferma la rilevanza istituzionale e nazionale tanto delle organizzazioni sindacali quanto del contratto collettivo, riconducendoli ad un quadro di libertà e pluralismo.

Lorenzo Zoppoli<sup>60</sup>

<sup>60</sup> Lorenzo Zoppoli, *Contrattazione collettiva e Unità d'Italia*, Università di Napoli Federico II - *Incontri introduttivi allo studio del diritto*. Facoltà di Giurisprudenza, 26/30 settembre 2011, Paper.

## 2.1 RAPPRESENTANZE E CONTRATTAZIONE: VERSO IL WELFARE

Dopo la sacca del periodo fascista, si riavvia il corso democratico della rappresentanza sociale, in un quadro istituzionale basato sui principi di libertà di associazione (art. 18 Costituzione) e di contrattazione collettiva «con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce» (art. 39 Costituzione; per un approfondimento, v. la scheda *Lavoro: diritto costituzionale*).

L'articolo 45 della Carta Costituzionale, inoltre, riconosce la funzione sociale della cooperazione a base mutualistica e senza finalità di speculazione privata, e impegna lo Stato a promuoverne lo sviluppo, così come tutela l'artigianato.

I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale. Sono proibite le associazioni segrete e quelle che perseguono, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare.

**Art. 18 Costituzione**

L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica.

Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce

**Art. 39 Costituzione**

La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità. La legge provvede alla tutela e allo sviluppo dell'artigianato.

**Art. 45 Costituzione**

L'organizzazione sindacale e imprenditoriale prende corpo e si riavvia, con il processo di costituzione/ricostruzione delle Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro.

In parallelo, si estende la contrattazione collettiva (v. la scheda *Contrattazione collettiva e relazioni industriali: definizioni*) che, come principio di tutela del lavoro, progressivamente determina il riconoscimento di diritti universali, relativi al salario, all'orario di lavoro, alle prestazioni sociali, ecc.<sup>61</sup> In tale contesto, prende corpo il welfare contrattuale, importante strumento di partecipazione sociale nella realtà democratica, riconosciuto nell'articolo 3, comma 2, della Carta Costituzionale, fondato sull'apporto e il contributo delle formazioni sociali.<sup>62</sup>

<sup>61</sup>Marco Lai, *Appunti sulla bilateralità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4/2006, Giuffrè, Milano.

<sup>62</sup>Manuel Marocco, *Il ruolo della bilateralità e le prospettive del welfare negoziale. Considerazioni sulla bilateralità*, Adapt, 2008.



## LAVORO: DIRITTO COSTITUZIONALE

Alla persona che presta il lavoro, la Repubblica Italiana riconosce e garantisce diritti inviolabili, anche e soprattutto nella dimensione lavorativa (articolo 2).

Il lavoro è considerato valore fondativo della Repubblica (articolo 1), nonché status attraverso il quale si realizza la partecipazione del singolo all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (articolo 3, comma 2).

La Carta Costituzionale riconosce inoltre nel lavoro un «diritto», da un lato, e un «dovere», dall'altro; la Repubblica si impegna, infatti, a promuovere le condizioni di effettività del «diritto al lavoro», che riconosce a tutti i cittadini (articolo 4, comma 1), ma, al contempo, cristallizza il lavoro come il «dovere» di scegliere e svolgere un'attività o una funzione, concorrendo così al progresso materiale e spirituale della società, secondo le proprie possibilità (articolo 4, comma 2).

La Costituzione contiene altresì un gruppo di norme sui rapporti economici, collocate nel *Titolo III*, concernenti la disciplina di interessi ed esigenze dei lavoratori ritenuti di particolare rilevanza.

L'articolo 35 attribuisce alla Repubblica il compito di tutelare il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, di curare la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori, di promuovere gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

L'articolo 36 fissa alcuni principi di importanza fondamentale nella disciplina lavoristica in genere, laddove prevede la sufficienza e

proporzionalità della retribuzione, e riconosce al lavoratore il diritto irrinunciabile al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite.

L'articolo 37 accorda alle lavoratrici gli stessi diritti dei lavoratori dell'altro sesso – sottolineando anche l'esigenza di far sì che possano attendere alle funzioni famigliari, di mogli e di madri – e rinvia alla legge la fissazione dell'età minima per il lavoro salariato, nonché il compito di tutelare «il lavoro dei minori con speciali norme e garantire ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione».

L'articolo 38 concerne gli istituti e i diritti all'assistenza e alla previdenza dei cittadini inabili al lavoro e sprovvisti di mezzi e, in particolare, dei lavoratori colpiti da eventi che fanno cessare la possibilità di svolgere attività retribuita.

Di importanza particolare in materia lavoristica e ancor più sindacale, gli articoli 39 e 40, che fissano i principi della libertà sindacale e del diritto allo sciopero.

La disposizione sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende (articolo 46) è di fatto rimasta sulla carta, non essendo state mai emanate le leggi che avrebbero dovuto stabilire «i modi» e «i limiti» di tale partecipazione, fatta eccezione per alcuni diritti sindacali in materia di informazione e consultazione (per esempio, per il trasferimento di azienda e per il licenziamento collettivo), riconosciuti però ai sindacati e non ai lavoratori (come invece prescrive la norma costituzionale).

**Enciclopedia Treccani**

Lo sviluppo della grande fabbrica e il progressivo aumento delle quote di occupati dequalificati, o semi-qualificati, in particolare, fanno sì che al “vecchio” sindacalismo di mestiere, entro cui si erano sviluppate le organizzazioni mutualistiche, subentrino i sindacati industriali, che organizzano gli operai – specializzati o meno.<sup>63</sup>

Dei primi anni del Secondo Dopoguerra, l'ondata di contratti collettivi: il primo degli edili, sottoscritto nel dicembre del 1946, seguito, nel 1947, dai tessili a gennaio, dai grafici a maggio, dagli alimentaristi a giugno e dai chimici a settembre; nel giugno 1948, i meccanici chiudono i contratti delle grandi categorie.<sup>64</sup>

Le imprese del settore industriale, in riconversione postbellica e fortemente sindacalizzate, si avviano a grandi passi verso il sistema di sostegno della **Cassa integrazione guadagni (Cig)**, finanziata dalle imprese e dai lavoratori, e soltanto successivamente integrata da interventi pubblici di “garanzia”: gli ammortizzatori sociali (v. cap. 5). La Cig è introdotta nel 1941 per gli operai delle imprese industriali; nel luglio 1945, Confindustria e Cgil sottoscrivono un accordo interconfederale (v. la scheda successiva *Contrattazione collettiva e relazioni industriali: definizioni*), che prevede la sospensione momentanea dal lavoro e la garanzia della corresponsione di un salario minimo ai lavoratori occupati in Alta Italia, nelle aziende in conversione da industria bellica a industria di pace. Il decreto legislativo n. 788/1945<sup>65</sup> recepisce l'accordo e istituisce la Cassa integrazione guadagni, per assicurare un parziale recupero della retribuzione ai lavoratori dell'industria del Nord, momentaneamente sospesi dal lavoro, a causa delle ristrutturazioni postbelliche. Due anni dopo, la Cig è estesa agli operai del settore industriale dell'intero Paese.<sup>66</sup>

L'azione sindacale classica (assemblea, sciopero, delega sindacale, ecc.) delle grandi imprese industriali ben poco si adatta a edilizia, agricoltura e artigianato, settori produttivi polverizzati nel territorio, segnati strutturalmente da precarietà, discontinuità, mobilità e stagionalità del lavoro.<sup>67</sup> Non appare un caso che, di fronte alle difficoltà di praticare le forme tipiche della contrattazione collettiva in questi comparti, le Parti Sociali abbiano nel tempo adottato assetti contrattuali in cui, accanto al contratto collettivo, sono previste forme di mutualizzazione integrative gestite dalle Parti stesse, con esperienze concrete già a partire dagli inizi del Novecento.<sup>68</sup>

L'esperienza degli Enti bilaterali può essere quindi collocata nell'ambito di relazioni industriali (v. la scheda successiva *Contrattazione collettiva e relazioni industriali: definizioni*), condotte in aree di lavoro tradizionalmente caratterizzate da frammentazione territoriale e produttiva dove, all'elevata presenza di rapporti di lavoro atipici o irregolari, si è sempre associata una debolezza delle organizzazioni sindacali sui luoghi di lavoro.<sup>69</sup>

<sup>63</sup> Giuseppe Della Rocca, Vincenzo Fortunato, *Lavoro e organizzazione. Dalla fabbrica alla società postmoderna*, Laterza, Roma-Bari, 2006.

<sup>64</sup> Gianni Salvarani, *Breve storia del movimento sindacale italiano, in 60° anniversario fondazione Uil*, 2006.

<sup>65</sup> Recante *Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori dell'industria dell'Alta Italia*.

<sup>66</sup> Decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947 recante *Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali*, ratificato, con modificazioni, con legge n. 498/1951.

<sup>67</sup> Piero Donnola, *L'esperienza della Filca nella bilateralità, al Convegno Sulla Bilateralità, Torino, 12 gennaio 2010*.

<sup>68</sup> Marco Lai, *Appunti (...)*, cit.

<sup>69</sup> Laura Bellardi, *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva. Il settore edile (1945-1988)*, Franco Angeli, Milano, 1989.

La contrattazione e i movimenti solidaristici, sociali e politici accompagnano la nascita dello Stato Sociale e ne determinano il tessuto; anche se con contraddizioni, devoluzioni e lacerazioni sociali, i principi solidaristici, estendendosi oltre la pratica della beneficenza e della volontarietà, si sostanziano in un sistema generale e pubblico di protezione, esteso alle sfere vitali della popolazione.

I principi del diritto sociale dell'universalità e della sussidiarietà attraversano la costituzione e l'evoluzione degli istituti di protezione sociale. Ampie, le aree della popolazione progressivamente incluse nelle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie: la previdenza, l'assistenza sociale e sanitaria, i sostegni contro gli infortuni, la malattia, l'invalidità e la disoccupazione.

La contrattazione collettiva, dal canto suo, quale propulsore del principio del diritto nella sfera del lavoro (salario, orario di lavoro, ecc.), attraverso regole condivise tra Parti private e contrapposte che si autoregolamentano, parallelamente conforma un sistema privato che, interviene in sfere e aree sguarnite, o carenti, dell'intervento pubblico.

Con la contrattazione tra le Parti Sociali, le precedenti formule del mutuo aiuto si trasformano gradualmente in progettualità delle Parti Sociali che, in modo congiunto, costituiscono e gestiscono organismi bilaterali, che erogano servizi e prestazioni di welfare contrattuale agli aderenti. I Bilaterali nascono prima di tutto in settori a elevata frantumazione produttiva e mobilità di addetti, dove è più conveniente per lavoratori e imprese affidare a un soggetto terzo l'erogazione, a scadenze predeterminate, di specifiche prestazioni. Dalle Società di Mutuo Soccorso (v. cap. 1), gli organismi bilaterali, previsti dalla contrattazione collettiva, diventano terreno di tutela per interessi condivisi tra organizzazioni datoriali e sindacali.<sup>70</sup>

Inscindibili, le prerogative mano a mano assunte dai sistemi pubblico e contrattuale di welfare: la lettura del fenomeno "bilaterale", che concretizza il welfare contrattuale, deve essere necessariamente accompagnata dalle caratteristiche progressivamente assunte dal welfare pubblico (oltre che dalle caratteristiche delle Rappresentanze sociali, della contrattualistica e delle relazioni industriali entro cui si originano, e mutano i propri assetti, gli organismi paritetici).

---

<sup>70</sup> Marco Lai, *Appunti (...)*, cit.

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: DEFINIZIONI

### ACCORDI INTERCONFEDERALI

Accordi collettivi stipulati tra le confederazioni sindacali dei lavoratori, da un lato, e dei datori di lavoro, dall'altro, su temi di carattere generale o settoriale.

In conformità con il dettato costituzionale (art. 39), la natura e i compiti degli accordi scaturiscono dall'assetto delle relazioni sindacali definito in via negoziale dalle Parti Sociali.

La funzione degli accordi interconfederali è mutata nel corso del tempo. Dopo l'abolizione del regime corporativo, e fino alla metà degli anni Cinquanta, gli accordi interconfederali disciplinano tutti gli aspetti più importanti dei rapporti di lavoro, compresi i minimi retributivi, poi delegati alla contrattazione collettiva di categoria (v. più avanti nella scheda).

Intorno alla metà degli anni Settanta, anche a seguito della recessione economica, l'attenzione delle Parti Sociali si sposta su temi di carattere generale e si pongono le basi della cosiddetta contrattazione *triangolare*, estesa cioè al Governo.

### CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO (CCL)

Accordi tra le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, volti a stabilire il trattamento minimo garantito a questi ultimi e le condizioni alle quali dovranno conformarsi i singoli contratti individuali di lavoro stipulati sul territorio nazionale. Sono espressione di un generale potere di autoregolamentazione di interessi afferenti a soggetti di diritto privato, in quanto sia le organizzazioni imprenditoriali, sia le organizzazioni dei lavoratori che stipulano Ccl presentano connotati privatistici, avendo natura giuridica di associazioni non riconosciute.

L'art. 39 della Costituzione attribuisce ai sindacati, riuniti in rappresentanze unitarie, ciascuno con un peso proporzionale agli iscritti, il potere di stipulare contratti con efficacia generale per tutta la categoria. Tale efficacia generalizzata è subordinata, peraltro, alla registrazione dell'associazione sindacale, attraverso la quale quest'ultima acquista la

personalità giuridica. Sotto tale aspetto – registrazione e conseguente efficacia *erga omnes* – l'art. 39 è rimasto disatteso.

Per definire ambito di applicazione ed efficacia dei contratti collettivi ci si è quindi avvalsi dello strumento dei contratti di diritto comune, che caratterizzano l'esperienza giuridica italiana. Il loro contenuto è dato da clausole tendenti a determinare minimi di trattamento economico e normativo, per i contratti individuali di lavoro in corso e per quelli che devono essere ancora stipulati. Da questo punto di vista, i Ccl rientrano nella categoria dei contratti normativi, poiché le parti si accordano circa le condizioni cui si atterranno nella loro attività negoziale.

Essi presentano anche una funzione obbligatoria, nelle clausole che consentono l'instaurazione di rapporti obbligatori facenti capo ai soggetti collettivi, che possono essere sia gli stessi che hanno stipulato i contratti, sia le loro articolazioni territoriali. I contratti stipulati tra il sindacato nazionale e la contrapposta organizzazione imprenditoriale, per es., creano rapporti obbligatori tra sindacato territoriale e associazione territoriale degli imprenditori.

Per quanto concerne l'ambito di efficacia, nell'ordinamento italiano il rapporto tra autonomia collettiva e individuale è regolato dal meccanismo dell'inderogabilità *in peius*: i contratti individuali, pertanto, non possono contenere elementi peggiorativi per il lavoratore rispetto ai contratti collettivi vigenti; al limite, possono contenere disposizioni di maggior favore per il lavoratore (derogabilità *in melius*).

Sotto il profilo soggettivo, i contratti hanno efficacia nei confronti dei soggetti che hanno conferito all'associazione il potere di rappresentanza, mediante iscrizione, e nei confronti dei soggetti firmatari dei contratti individuali che rinviano alla contrattazione collettiva. Tuttavia, al fine di estenderne l'ambito di applicazione, si è soliti far ricorso all'art. 36 della Costituzione, secondo cui il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro

prestato, sufficiente a garantire a sé e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa. La natura precettiva della norma determina la nullità assoluta di clausole contrastanti con tale principio. La quantificazione della retribuzione in questi termini è operata dal giudice, che utilizza i minimi retributivi contenuti nei contratti come parametri di riferimento.

#### RELAZIONI INDUSTRIALI

L'insieme delle norme (formali o informali), dirette alla gestione delle politiche del lavoro e delle relazioni sindacali.

Il sistema delle relazioni industriali si è affermato nelle democrazie capitalistiche di pari passo con l'estensione dei meccanismi del welfare State, venendo a costituire un contesto di relazioni specifiche e differenziate, all'interno del sistema politico, nel quale si svolgono processi di scambio e di decisione in materia di politiche economiche e sociali rilevanti per l'intera collettività.

Principali attori delle relazioni sindacali sono le cosiddette Parti Sociali, termine che identifica le organizzazioni rappresentative dei lavoratori, da un lato, e dei datori di lavoro, dall'altro, ai quali si aggiunge, sempre più di frequente, lo Stato, in funzione di mediatore o di portatore di interessi. Questo confronto – bilaterale o trilaterale – si svolge normalmente distinto in almeno due fasi: negoziazione e regolazione.

La prima fase è regolata a livello comunitario dagli articoli 138 e 139 del TCE (come modificato dal Trattato di Amsterdam del 1997), che hanno individuato nel metodo del «dialogo sociale» lo strumento di gestione, da parte della Commissione Europea, della politica sociale.

Essa si svolge, in Italia, principalmente sotto forma di concertazione triangolare – tra Stato e parti sociali – e di concertazione locale – mediante patti di integrazione sociali, patti di sperimentazione organizzativa e patti di innovazione regolativa.

La fase della regolazione, invece, riguarda la decisione e, spesso, la formalizzazione di tutte quelle norme che andranno a governare i rapporti di lavoro dipendente. In dottrina, con particolare riferimento alle esperienze europee e nordamericane, sono stati individuati tre

modelli fondamentali di relazioni industriali: pluralista, statalista e partecipativo.

Nel cosiddetto modello *pluralista*, lo strumento di regolazione tipico è la contrattazione collettiva, la cui struttura presenta gradi notevoli di autonomia e scarsa centralizzazione; i criteri di regolazione dominanti sono quelli del mercato, anche se possono continuare a operare, in luoghi e settori particolari, criteri legati alla tradizione.

Un secondo modello, sotto molti aspetti speculare rispetto al primo, è quello *statalista* (rispetto al quale, in realtà, è improprio parlare di relazioni industriali), in cui la contrattazione collettiva è sostituita dall'intervento legislativo, oppure opera entro strutture totalmente eteronome e con forte centralizzazione (almeno per quanto attiene alla contrattazione formale e ufficiale); in questo caso, dominano i criteri politici di regolazione – in versione autoritaria – che filtrano anche le possibili esigenze del mercato.

Infine, il modello *partecipativo* o del pluralismo fortemente organizzato, storicamente nato dalla reazione alla crisi del modello pluralista puro nelle società industriali europee con assetti socialdemocratici; qui la contrattazione collettiva continua a svolgere un ruolo decisivo – pur affiancandosi a forme di partecipazione nelle imprese e nella gestione delle politiche economiche e sociali – e può mantenere una struttura autonoma, ma è fortemente controllata al suo interno dai livelli centrali di negoziazione. I criteri politici si affiancano a quelli di mercato, con effetti di moderazione o di composizione dei contrasti di interesse.

**Enciclopedia Treccani**

## 2.2 LO STATO SOCIALE

Lo Stato Sociale muove i primi passi alla fine dell'Ottocento, dopo l'Unità (v. anche par. 1.1.3 *Il mutamento: mutualità, Stato e Contrattazione*).

La prima forma di tutela è rivolta ai pubblici dipendenti; la legge del 7 aprile 1881 istituisce infatti una Cassa Pensione per i dipendenti statali e, con legge 7 giugno 1881, un Monte pensioni per gli insegnanti elementari.

L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è gestita dal 1883 dalla *Cassa Nazionale di assicurazione per gli infortuni degli operai sul lavoro*, organismo di previdenza a livello individuale e facoltativo (nel 1894, oltre 3.200 le polizze e 130mila i lavoratori assicurati). Nel 1898, la prima legge (n. 80/1898) in materia di infortuni sul lavoro nell'industria, prevede l'obbligo di assicurazione con la libera scelta dell'Ente assicuratore e avvia il sistema di sicurezza sociale, i cui cardini (solidarietà, obbligatorietà, intervento economico di sostegno) sono tuttora attuali. Del 1904, il primo Testo Unico (legge n. 51/1904) di riordino delle norme di prevenzione e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, che estende i benefici assicurativi a comparti industriali prima non tutelati, e stabilisce le modalità di assicurazione del lavoratore contro gli infortuni, i poteri degli ispettori del lavoro, le indennità per inabilità temporanee e permanenti, lesioni subite e morte.<sup>71</sup>

Nel 1898, la previdenza sociale si avvia con la fondazione della *Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai* (Cnas), finanziata da un'assicurazione volontaria, integrata da un contributo di incoraggiamento dello Stato e dal contributo, anch'esso libero, degli imprenditori. Nel 1919, dopo circa un ventennio di attività, la Cassa ha in attivo poco più di 700mila iscritti e 20mila pensionati<sup>72</sup>, il cui sviluppo risente della forma facoltativa dell'adesione.<sup>73</sup>

Si fece perciò strada la tesi di coloro che sostenevano l'obbligatorietà dell'assicurazione, come già fatto dalla Germania sin dal 1889 per volontà del Bismark. Forme di assicurazione obbligatorie sono istituite, nello stesso periodo, per particolari categorie degli operai dei cantieri navali e degli addetti ai servizi di trasporto in concessione. La tutela pensionistica era stata, inoltre, sistematizzata per i dipendenti civili e militari dello Stato, con la disciplina del R.D. 21 febbraio 1895, n. 70.

Dopo la Prima Guerra mondiale, è istituita<sup>74</sup> l'obbligatorietà dell'assicurazione di invalidità e vecchiaia per tutti i lavoratori dipendenti da privati, eccetto gli impiegati con stipendio superiore alle 350 lire mensili, poi portate ad 800 lire mensili. Tra i due modelli di regime pensionistico sino ad allora attuati in Europa (quello inglese che prevedeva la corresponsione di una pensione minima a tutti i cittadini, finanziata integralmente dallo Stato e quello tedesco che era basato su una forma di assicurazione per i soli lavoratori, finanziata con i contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro con un modesto concorso dello Stato), venne adottato il secondo.

**Mario Intorcìa**<sup>75</sup>

<sup>71</sup> [www.inail.it](http://www.inail.it)

<sup>72</sup> [www.inps.it](http://www.inps.it)

<sup>73</sup> Mario Intorcìa, *L'ordinamento pensionistico. Lineamenti*, Quarta edizione. Inps, 2011.

<sup>74</sup> Decreto luogotenenziale n. 603/1919.

<sup>75</sup> Mario Intorcìa, *L'ordinamento* (..), cit.



Al 1919, si fa risalire l'avvio delle assicurazioni sociali, con l'introduzione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia estesa a tutti i lavoratori dipendenti<sup>76</sup>, e l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione<sup>77</sup> – i cui primi provvedimenti di contrasto risalgono alla fine del 1918 e inizio del 1919, con la costituzione dell'*Ufficio centrale per il Collocamento* e l'*Ufficio temporaneo per i sussidi di disoccupazione* (erogati da organi comunali).<sup>78</sup>

Nel 1919, l'obbligatorietà dell'assicurazione contro gli infortuni è estesa al settore agricolo e, nel 1933, analogamente alla costituzione dell'Inps<sup>79</sup>, la *Cassa Nazionale Infortuni* diviene l'attuale Inail – *Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro*<sup>80</sup> – che, oltre alla gestione dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali nell'industria, dal 1935 ne assume la gestione, unificata con l'assicurazione contro le malattie professionali.<sup>81</sup>

Dopo la costituzione del Ministero delle 22 Corporazioni (1926) – “rappresentanza degli interessi<sup>82</sup>” di altrettanti rami economici, i cui ruoli e funzioni sono definiti nel 1934 –, la *Carta del Lavoro*<sup>83</sup> fissa, in trenta punti, i criteri della legislazione sociale fascista, che assegna ad organi corporativi la sorveglianza sull'applicazione delle leggi a tutela del lavoro e lo sviluppo delle assicurazioni sociali.<sup>84</sup>

Soppresso il percorso del mutuo aiuto, della cooperazione, della rappresentanza e della libera contrattazione collettiva (v. par. 1.1.3), e chiuse le *Società di Mutuo Soccorso*, il compito passa forzatamente agli enti assistenziali gestiti dallo Stato, «creature» del regime che tendevano a creare immedesimazione tra gli assistiti e lo Stato fascista.<sup>85</sup>

Il processo di «rigoglioso sviluppo delle assicurazioni sociali in tutti i paesi civili» vede, anche in Italia, la rete sociale estendersi, fino a coprire, in quella fase, quasi tutti i rischi generali del lavoro, e la massa dei lavoratori assicurati quasi raddoppiata.<sup>86</sup>

Le numerose leggi sociali emanate nel ventennio centralizzano l'amministrazione delle assicurazioni sociali (maternità, famiglia, pensioni, disoccupazione, infortuni, vecchiaia,

<sup>76</sup> Decreto luogotenenziale n. 603/1919.

<sup>77</sup> Regio decreto n. 2214/1919, assicurazione demandata in un primo tempo a Casse provinciali miste e a Casse professionali, coordinate da un Fondo Nazionale per la disoccupazione, istituito presso l'*Ufficio Nazionale per il collocamento* e poi, come gestione speciale, alla *Cassa nazionale per le assicurazioni sociali*. Fonte: Mediobanca, Archivio storico, *La finanza delle assicurazioni sociali in Italia (1919-1962)*.

<sup>78</sup> Mediobanca, cit.

<sup>79</sup> Regio decreto n. 1033/1933.

<sup>80</sup> Regio decreto n. 1033/1933.

<sup>81</sup> [www.inail.it](http://www.inail.it)

<sup>82</sup> La corporazione, relativamente al ramo di attività economica per cui è costituita, aveva facoltà di stabilire le tariffe per le prestazioni e i servizi economici, i prezzi per i beni di consumo offerti al pubblico, di contrattare la pubblica amministrazione eventuali scelte politiche e infine, ma è forse l'aspetto saliente, derimere le controversie, svolgere cioè attraverso un Collegio di conciliazione, un'azione di pacificazione coatta tra le classi sociali (lavoratori e datori di lavoro) potenzialmente in conflitto.

<sup>83</sup> Il contenuto della Carta proclamava la preminenza dell'interesse della produzione nazionale, il sindacato unico come organo dello stato, la realizzazione nel contratto collettivo di lavoro della solidarietà tra le parti e la conciliazione degli opposti interessi. Venivano assegnati agli organi corporativi (all'epoca ancora inesistenti) la sorveglianza sull'applicazione delle leggi a tutela del lavoro e lo sviluppo delle assicurazioni sociali (articoli XXVI-XXX).

<sup>84</sup> [www.storiacontemporanea.eu](http://www.storiacontemporanea.eu)

<sup>85</sup> Stefano Sepe, cit.

<sup>86</sup> Emanuele Cabibbo, *La riforma della previdenza sociale*, Firenze, Valecchi Editore, 1946.

invalidità, malattia professionale, e le Casse Mutue) in tre grandi enti: Inps, In(f)ail, Inam<sup>87</sup>; tuttavia, emanate senza un disegno complessivo, creano un “caos normativo”.

Ulteriori iniziative legislative, dagli anni Venti e fino ai primi anni Quaranta, sollecitano la formazione di numerosi Istituti Mutuo-previdenziali (di assistenza sanitaria e previdenza), rivolti a categorie di lavoratori. L'*Istituto nazionale per i dipendenti degli enti locali* (Inadel) è il primo ad essere costituito con funzioni previdenziali, estese all'assistenza malattia nel 1946. Del 1926, l'*Istituto Nazionale di previdenza dei giornalisti italiani “Giovanni Amendola”* (Inpg); del 1928, l'*Ente Nazionale di Previdenza per i pensionati da enti di diritto pubblico* (Enpdep) per l'assistenza facoltativa per malattia, poi resa obbligatoria nel 1939; del 1934, l'*Ente di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo* (Enpals); del 1937, le tre *Casse Marittime* (Adriatica, Tirrena, Meridionale) per gli infortuni sul lavoro e le malattie della gente di mare; del 1942, l'*Ente nazionale di previdenza e assistenza dei dipendenti statali* e le *Casse mutue* di malattia coltivatori diretti, artigiani, esercenti attività commerciali; l'*Ente nazionale di previdenza e assistenza medici* (Enpam), ecc.

Nel 1939, l'assicurazione invalidità e vecchiaia vede alcune modifiche sostanziali con il decreto legge n. 636, che accoglie il principio della reversibilità della pensione ai superstiti (rinviando peraltro al 1945 l'erogazione effettiva delle prestazioni) e abbassa l'età del pensionamento per vecchiaia a 60 anni per gli uomini e a 55 per le donne. Questi limiti di età, congrui per l'epoca, ma non in linea con la successiva evoluzione della struttura demografica il conseguente invecchiamento della popolazione italiana, sono mantenuti fino al 1992 (v. par. 3.1). Il sistema, così impostato, è travolto dalla Seconda Guerra mondiale. Le riserve economiche, già tecnicamente inadeguate, sono polverizzate dall'inflazione e le prestazioni, già di modesto importo, del tutto irrisorie.<sup>88</sup>

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria nel suo svolgersi, due le tappe storiche considerate primarie: l'Unità d'Italia (1861) e la Carta Costituzionale (v. par. 4.1).

Con l'unificazione nazionale, subentra il principio del “diritto” all'assistenza sanitaria nell'ambito di un sistema pubblico, così lasciando progressivamente le caratteristiche esclusivamente caritatevoli, o corporative, o volontarie e mutualistiche (v. la scheda *Le SMS Oggi*, cap. 4): una serie di leggi sono promulgate per uniformare la legislazione (tra tutte, la nota *Legge Crispi*<sup>89</sup>, la prima legge organica che trasforma gli ospedali, le case di riposo e le opere pie da enti privati in *Istituti pubblici di assistenza e beneficenza* - Ipab), mentre la competenza organizzativa, fin dal 1888, è affidata alla *Direzione generale per la sanità*, presso il Dicastero dell'Interno, che ne conserva le competenze fino al 1945.

Dopo la Prima Grande Guerra, l'assistenza sanitaria, in dissesto finanziario, si orienta progressivamente verso servizi a pagamento e si distacca, ancora una volta, da una concezione caritatevole; durante il fascismo, il dissesto di molti ospedali e amministrazioni locali provoca una revisione del sistema assicurativo-previdenziale e, insieme all'Inail e

<sup>87</sup> Provvedimenti di natura assistenziale furono affidati a organi locali – *Eca* (*Ente Comunale di Assistenza*) dal 1937 – oppure direttamente al partito fascista (assicurazione disoccupazione). Riguardo agli organi di assistenza comunale Stefano Sepe ci fa sapere che «nella maggior parte dei comuni gli *Eca* riuscirono a malapena ad assicurare qualche forma di coordinamento nell'attività di assistenza alle famiglie bisognose»; Stefano Sepe, *Le amministrazioni della sicurezza sociale nell'Italia unita (1861-1998)*, Giuffrè, Milano, 1999.

<sup>88</sup> Mario Intorcia, cit.

<sup>89</sup> Legge n. 6972/1890.



all’Inps, è costituito l’*Istituto nazionale di assicurazione contro le malattie* (Inam).<sup>90</sup> Il TU, approvato con regio decreto 27 luglio 1934, coordina, in circa quattrocento articoli, il complesso dei provvedimenti promulgati fino a quella data, che rimangono di riferimento in materia fino alla entrata in vigore della Costituzione della Repubblica Italiana.<sup>91</sup>

L’Inam, prima citato, è l’ente più rilevante: assicura la metà della popolazione contro le malattie: lavoratori dell’agricoltura, industria, credito, assicurazione, apprendisti, addetti ai lavori domestici, titolari di pensione Inps, autisti privati, famigliari in patria degli emigrati, ecc. Gli istituti contro la malattia coprono, in genere, l’assistenza sanitaria generica, specialistica e ospedaliera, quest’ultima con molte limitazioni.<sup>92</sup>

Nel periodo prebellico e della Seconda Grande Guerra sono introdotte ulteriori forme assicurative: il trattamento degli impiegati e operai richiamati alle armi (1940); la costituzione della Cassa integrazione guadagni degli operai lavoratori a orario ridotto (1941)<sup>93</sup>; lo sviluppo degli assegni famigliari che, sperimentali nel 1934 ed estesi a tutti gli operai dell’industria (1936) e ai lavoratori subordinati (1937), assumono forte rilievo nel periodo bellico, perché impiegati come strumento integrativo dei salari.<sup>94</sup>

Ma il sistema sociale del ventennio, «ancorché inefficiente, nasconde, dietro la parvenza dell’interesse nazionale, l’arbitrio [...] di attingere senza remore dai fondi cassa [...]».<sup>95</sup> I vistosi avanzi di gestione accumulati dall’assicurazione contro la disoccupazione (800milioni di lire nel 1933, che superano il miliardo nel 1941) sono largamente usati – con il sistema dei prestiti – per ripianare i deficit del bilancio statale. Ingenti risorse degli enti previdenziali, nel 1933, rendono possibile la nascita dell’Iri. Nel 1935, ampie riserve dell’In(f)ail finanziano generosamente l’impresa etiopica e l’Ente di colonizzazione della Libia. «In sostanza, si trattò di una specie di risparmio nazionale, gestito dal governo in maniera completamente autonoma, senza alcuna attinenza alle necessità di politica sociale e ai bisogni dei lavoratori: ciò che il regime cercava di far apparire come un meccanismo di tutela e difesa dei lavoratori si rivelava, in realtà, un enorme peso che gravava sulle classi subalterne».<sup>96</sup>

## DAL SECONDO DOPOGUERRA

Dal secondo Dopoguerra, con lo Stato democratico, il sistema pubblico della protezione sociale è profondamente rivisitato secondo una concezione *universalistica delle tutele*; nella sua effettività, tuttavia mostra ampi vuoti e diversificazioni.

L’articolo 38 della Costituzione è il punto di arrivo del dibattito svoltosi dentro e fuori dell’Assemblea Costituente (in particolare merita di essere ricordato l’ampio studio condotto dalla Commissione D’Aragona), intorno ai principi fondamentali cui doveva ispirarsi la legislazione in materia di assistenza e previdenza sociale, concetti inglobati e superati nell’idea di

<sup>90</sup> Legge n. 138/1943.

<sup>91</sup> Roberto Buttura (a cura di), *Appunti per una Storia della Sanità Italiana* ([www.societasalutediritti.com](http://www.societasalutediritti.com)).

<sup>92</sup> Marco Turbati, *I fondi sanitari aziendali*, in Fisascat-Cisl (a cura di), *L’assistenza sanitaria integrativa in Italia nell’ambito del Welfare contrattuale*, in *Laboratorio Terziario*, 2009, Suppl. n. 1 e 2.

<sup>93</sup> La Cig introdotta dai Ccnl 13 giugno e 19 luglio nel 1941 per gli operai delle imprese industriali, viene recepita con il decreto legislativo luogotenenziale n. 788/1945. Fonte: Oronzo Mazzotta, *Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2013.

<sup>94</sup> Mediobanca, cit.

<sup>95</sup> Stefano Sepe, cit.

<sup>96</sup> Stefano Sepe, cit.

sicurezza sociale, che “esprime l’esigenza che venga garantita a tutti la libertà dal bisogno, condizione indispensabile per l’effettivo godimento dei diritti civili e politici” (Persiani).

Il primo comma dell’articolo stabilisce che ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all’assistenza sociale.

A sua volta, il secondo comma dispone che i lavoratori hanno diritto che siano provveduti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita, in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

È importante citare anche il quarto ed il quinto comma dell’art. 38, riferiti all’organizzazione della tutela. “Ai compiti previsti in questo articolo, provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato”. “L’assistenza privata è libera”.

Sul rapporto tra il primo e il secondo comma dell’articolo 38, si è sviluppato storicamente un ampio dibattito che ha dato luogo essenzialmente al principio che [...], in sostanza, previdenza ed assistenza sono distinte, ma non separate nell’ambito di un sistema complesso, indirizzato alla realizzazione di un fine di solidarietà.

Nell’ambito dell’ampia compatibilità con i principi costituzionali, si è sviluppata la legislazione previdenziale negli ultimi cinquant’anni, alternando un fitto susseguirsi di disposizioni contingenti a scelte legislative di grande impatto economico-sociale.

**Mario Intorcia**<sup>97</sup>

Le Parti Sociali, nella contrattualistica, a loro volta danno vita a un sistema di welfare contrattuale che, nel suo insieme, è prevalentemente volto a rendere effettive tutele contrattuali difficilmente esigibili in altro modo (soprattutto laddove Rappresentanza e produzioni sono frammentate e disperse, come in agricoltura, artigianato e costruzioni), e a integrare le tutele previste dal welfare pubblico (e anche a sostituirlo, laddove assente), secondo la conformazione degli assetti contrattuali e delle Rappresentanze.

Nella storia più recente, in particolare negli ultimi vent’anni, gli organismi bilaterali di natura privatistica, originati e gestiti dalle Parti Sociali attraverso la fonte primaria del contratto collettivo e degli accordi, assumono inoltre un rilievo giuridico che, «in virtù del carattere pubblico [...] dei beni e degli interessi amministrati, tende a trascendere il carattere teoricamente privatistico dei suoi effetti immediati».<sup>98</sup>

Dell’intreccio tra welfare pubblico e contrattuale si tratta ampiamente nei successivi capitoli 3, 4 e 5, in cui sono analizzati i pilastri: previdenza, assistenza socio-sanitaria, ammortizzatori sociali.

### 2.3 ORGANISMI BILATERALI: CARATTERISTICHE FONDAMENTALI

Come già osservato, la contrattazione collettiva può determinare la costituzione di organismi bilaterali che, terzi rispetto alle Parti Sociali costitutive e da queste gestiti pariteticamente, sono finalizzati a erogare a lavoratori e datori di lavoro servizi e prestazioni. Essi formano,

<sup>97</sup> Mario Intorcia, *L’ordinamento pensionistico. Lineamenti*, Quarta edizione, settembre 2011, Inps.

<sup>98</sup> Salvo Leonardi, cit.

nel loro complesso, un sistema organizzato di welfare contrattuale. Tali organismi, secondo le determinazioni assunte dalle Parti, possono perseguire uno o più scopi, di cui si tratta più avanti nel testo, e sono alimentati, per perseguire tali scopi, dalla contribuzione degli aderenti (datori di lavoro e lavoratori), secondo quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento.

Per ciascun livello di Rappresentanza – confederale, categoriale, territoriale, aziendale – e ciascun livello di contrattazione – nazionale, di secondo livello territoriale e/o aziendale –, le Parti Sociali, nella sfera di autonomia che gli è propria, e secondo gli assetti contrattuali, decidono se dar luogo o meno a uno o più organismi bilaterali, funzionalmente caratterizzati, dotati di proprio Statuto e Regolamento, e di un sistema di governance.

Indissolubile, il legame tra le caratteristiche e dinamiche della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali da un lato e, dall'altro, nascita e configurazione dei relativi sistemi di welfare così originati (presenza e numerosità degli organismi bilaterali, loro scopi, funzioni, struttura, ambito soggettivo e obiettivo di intervento, ecc.), con una naturale e (spesso) significativa differenziazione tra sistemi bilaterali costituiti in settori economici, categorie produttive e assi contrattuali diversi (come emerge nella *Seconda Parte del Rapporto*, cui si rinvia (per approfondire composizione, funzioni, caratteristiche dei sistemi paritetici originati dalle Parti Sociali firmatarie l'*Intesa* con Italia Lavoro SpA; v. anche *Introduzione generale*).

Il sistema di welfare originato dalla contrattualistica è dunque costituito da un universo di organismi bilaterali che, pur tra loro diversificati, sono accomunati da alcuni, fondamentali, tratti comuni.

Sono organismi *paritetici*, perché costituiti dalle Parti Sociali e da queste gestiti e amministrati secondo un modello paritetico. Costituiscono la proiezione, sul piano gestionale, delle caratteristiche della contrattazione collettiva da cui traggono origine, che vale sia ai fini della loro composizione, sia per la gestione e la presa di decisioni, dovendo queste essere assunte necessariamente con il consenso delle Parti Sociali rappresentate.

Sono *Terzi*, rispetto alle stesse Parti Sociali costitutive, perché dotati di propria soggettività giuridica. *Di diritto privato*, in quanto frutto ed espressione della libera volontà delle Parti, in un ambito contrattuale tra soggetti privati (generalmente costituiti, con eccezioni, come associazioni non riconosciute, ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile). Aspetto comune agli organismi paritetici è l'essere preposti a svolgere attività dirette a soddisfare interessi esplicitamente condivisi tra le Parti costitutive, pur essendo originati da soggetti che, controparti nel sistema di relazioni industriali, mantengono la loro autonomia al di fuori dei vincoli assunti con la loro istituzione.<sup>99</sup>

Il contratto collettivo, o l'accordo tra le Parti, è dunque la loro fonte primaria. Ma non quella diretta: con il contratto o l'accordo, infatti, le Parti manifestano la volontà o l'obbligo di futura costituzione, che si sostanzia soltanto con l'atto costitutivo sottoscritto dalle Parti che gestiranno pariteticamente l'attività dell'organismo.<sup>100</sup>

Lo *statuto*, che assorbe la causa del contratto associativo, è lo strumento che rende possibile il superamento del duale in una visione paritetica: se lo statuto, bilanciando le divisioni su

<sup>99</sup> Marco Lai, *Appunti (...)*, cit.

<sup>100</sup> Vincenzo Bavaro, *Gli enti bilaterali nella legislazione italiana*, in Laura Alba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011.

questioni generali tra organizzazioni, mediante l’assetto gestorio degli interessi di parte, conduce a realizzare una formazione/agggregazione, che è qualificata dal fine di utilità sociale, allora il duale diviene paritetico. Ed è, dunque, l’assetto gestorio il punto *pruriens* del bilateralismo. L’assetto gestorio dell’organismo bilaterale, per la prospettiva di diritto civile, nel caso si tratti di istituzione associativa priva di personalità giuridica, concerne la capacità processuale (art. 36, comma 2, Codice Civile), l’impostazione del fondo comune (art. 37 Codice Civile) e la responsabilità per le obbligazioni (art. 38 Codice Civile). Il che non è più solo ordinamento “interno”, ma espone problematiche riflesse all’esterno, collegate in vario modo all’azione dell’organismo bilaterale, la quale si proietta nella realtà per mezzo dell’assetto gestorio, anche al di là dei rapporti e degli interessi patrimoniali dell’organismo, sino a investire gli interessi individuali (dei lavoratori e/o dei datori di lavoro).<sup>101</sup>

Il *patrimonio* degli organismi bilaterali è generalmente rappresentato dai contributi degli aderenti ( lavoratori e datori di lavoro); i meccanismi di contribuzione variano a seconda del tipo di organismo: dalla “contribuzione obbligatoria pura” (di cui all’art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996 e sue varianti), alla “contribuzione obbligatoria ad utilizzo facoltativo” (secondo lo schema dell’art. 118, commi 3, 5 ed 8, del decreto legislativo n. 388/2000); alla “contribuzione per dovere libero” (di cui all’art. 10 della legge n. 30/2003); alla “contribuzione per dovere libero su contegno del lavoratore”, ricollegabile all’obbligazione contributiva a favore di forme pensionistiche complementari (di cui al decreto legislativo n. 252/2005).<sup>102</sup>

Gli organismi bilaterali hanno dunque origine contrattuale, ma sono anche riconosciuti e regolati dalla normativa, se perseguono e gestiscono funzioni che rispondono a un interesse pubblico, quali la formazione continua, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la certificazione della regolarità contributiva, l’intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, l’assistenza socio-sanitaria integrativa, la previdenza complementare.

L’ultima Riforma del mercato del lavoro (legge n. 92/2012) dispone anche l’obbligo di costituire Fondi (non organismi) bilaterali, secondo disposizioni cogenti, per allargare lo spettro degli ammortizzatori sociali attraverso la fonte contrattuale e il contributo privato (v., in proposito, cap. 5, par. 5.2.5.2).

L’intervento del legislatore non modifica la natura giuridica degli organismi bilaterali, ma svolge funzione *permissiva* – potere di erogare una prestazione, o svolgere una certa funzione – e, contemporaneamente, *incentivante* verso l’autonomia collettiva, affinché essa costituisca organismi che svolgano, appunto, quella funzione.<sup>103</sup>

Rispetto allo *scopo* che perseguono, gli organismi bilaterali, anche se accomunati dalla loro origine negoziale, possono essere distinti in due macrotipologie: “multiscopo” e “monoscopo”. Occorre specificare che la distinzione degli organismi paritetici in categorie diversificate secondo lo/gli scopi perseguito/i si è resa necessaria, da un punto di vista metodologico, nel corso della realizzazione del censimento nazionale (realizzato nel PON Enti Bilaterali), per poter effettuare un’indagine chiara, e al tempo stesso rigorosa, del numeroso e variegato universo indagato. Si rammenta che il focus di interesse del percorso realizzato

<sup>101</sup> Michele Faioli, *Riflessioni in tema di organizzazione ed azione dell’ente bilaterale nel mercato del lavoro*, in Aa.Vv., *Indagine sulla bilateralità nel terziario*, Giappichelli, Torino, 2010.

<sup>102</sup> Per una rassegna di tali meccanismi v. Michele Faioli, *Riflessioni (...)*, cit.

<sup>103</sup> Pier Antonio Varesi, *Bilateralità e politiche attive del lavoro*, in Laura Bellardi, Gustavo De Sanctis (a cura di), cit.

con le PS (per gli approfondimenti si rimanda all'*Introduzione generale* e agli allegati 1 e 2) sono gli Enti Bilaterali mutualistici che, al di là della declaratoria contenuta nel decreto legislativo n. 276/2003, art. 2, co. 1, lett. h, sono qui identificati come “organismi bilaterali – soggetti giuridici – non sottoposti a controllo istituzionale che, riallacciandosi al principio storico della mutualità, ed espressione della libera decisione delle Parti interessate maturata attraverso la contrattazione interconfederale e di categoria, erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e istituti contrattuali, in altro modo difficilmente esigibili (V. par. *Termini e significati* in *Introduzione Generale* e par. 2.3.1.1).

La definizione rappresenta, con tutta evidenza, la pluralità di scopi e funzioni perseguiti da questa tipologia di organismi paritetici che, appunto, sono identificati sia per la denominazione (Enti bilaterali mutualistici), sia in base alla tipologia di scopo (multiscopo).

Gli organismi bilaterali “monoscopo”, in linea generale circoscrivono invece il loro campo d’azione a uno specifico scopo e ambito di intervento; sono, quasi sempre, soggetti al controllo e alla vigilanza delle istituzioni che demandano loro lo svolgimento di funzioni con finalità pubbliche.

I “multiscopo”, in netta prevalenza, erogano prestazioni mutualistiche che si collocano nel solco storico di una tradizione consolidata.

Sono così definibili i soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità, per erogare ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili (v. cap. 1; successivo par. 2.3.1 e seguenti). Così definiti, corrispondono agli *Enti Bilaterali mutualistici* (v. par. 2.3.1.1). Fa eccezione, da questo punto di vista, il sistema bilaterale afferente il lavoro in somministrazione, inferito dalla normativa (v. par. 2.3.2.3).

Rientrano infatti tra i *monoscopo* gli organismi bilaterali che svolgono funzioni specifiche riconosciute dalla legge e con obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, circoscrivono la sfera d’azione ad ambiti specifici: la previdenza complementare (v., nel cap. 3, il par. 3.2), l’assistenza socio-sanitaria integrativa (v., nel cap. 4, il par. 4.2), la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (v. par. 2.3.2.2), la formazione continua (v. il par. 2.3.2.1). Questi organismi bilaterali monoscopo sono soggetti, secondo le differenti modalità disposte dalle norme, a precisi obblighi e al controllo esercitato dall’Istituzione di riferimento.

*Monoscopo*, e invece privi di inferenze normative, sono gli organismi paritetici che svolgono attività esclusiva di formazione professionale (v., in questo capitolo, par. 2.3.1.3), e gli Osservatori costituiti dalle Parti Sociali in applicazione delle decisioni assunte nei contratti collettivi (v. par. 2.3.1.2).

*I Fondi bilaterali per il sostegno del reddito dei lavoratori* (e laddove, delle imprese) sono collocabili in entrambi i raggruppamenti, a seconda che siano costituiti dalle Parti Sociali a seguito di loro libera e autonoma iniziativa, ovvero in applicazione di una previsione normativa, come nel caso dei *Fondi bilaterali di solidarietà* previsti dalla legge n. 92/2012 (v., nel cap. 5, par. 5.2.5.2 e seguenti). È da sottolineare, tuttavia, che essi non si sostanziano in organismi giuridici, ma in Fondi a gestione economica separata, allocati generalmente in un Ente Bilaterale mutualistico, qualora non siano soggetti a inferenza normativa (così è per i Fondi operanti nel sistema bilaterale, es. turismo, o artigianato). I Fondi di sostegno al

reddito costituiti per inferenza normativa (come nel caso della legge n. 662/1996<sup>104</sup>, o dell'attuale legge n. 92/2012) sono invece allocati presso l'Inps e, alla stregua, ad es., dei Fondi negoziali di previdenza complementare, sono soggetti a disposizioni regolamentari e gestionali. E' pur vero che una mera classificazione che distingue i multiscope da monoscope mal si adatterebbe ad una corretta rappresentazione multidimensionale dell'universo bilaterale. Nel tempo, esso è passato infatti attraverso varie fasi che (esaminate nel cap. 6), oggi vedono la compresenza di organismi funzionalmente specializzati in uno specifico ambito (monoscope); enti bilaterali mutualistici (multiscope); organismi che, oltre alle funzioni statutarie originarie, assumono funzioni prima svolte da altri, che sono così assorbiti dai primi (multifunzionali); la fusione di organismi ed enti bilaterali originati da assi contrattuali diversi, ecc.

Il sistema classificatorio messo a punto nel PON Enti Bilaterali per censire l'universo bilaterale interessato è dunque ben più sofisticato di una grezza distinzione tra multiscope e monoscope.

Ai fini del Rapporto, tuttavia, si intende fornire al lettore un insieme di criteri logici e funzionali, in grado di rappresentare, semplificandole, le caratteristiche fondamentali dell'universo bilaterale, ampiamente analizzato nel presente Rapporto. Per l'analisi dei tecnicismi su adottati nel sistema classificatorio del censimento nazionale, si rimanda alla documentazione tecnica e al progetto metodologico del censimento e del monitoraggio.<sup>105</sup>

In questo quadro, la trattazione persegue l'impostazione già delineata nell'*Introduzione generale* e distingue le prestazioni che i bilaterali gestiscono in esclusiva conformità alla contrattazione, e che invece, pur con radice contrattuale, promanano dalla legge.

Nel successivo paragrafo 2.3.1 sono oggetto di trattazione, nelle loro caratteristiche generali, gli organismi bilaterali non soggetti a inferenze normative riguardo le modalità di costituzione, gli ambiti di intervento, le prestazioni erogate e funzioni esercitate, la gestione: gli Enti Bilaterali mutualistici, fanno eccezione, come detto, la somministrazione di lavoro (trattata nel par. 2.3.2.3), e singole funzioni, esercitano funzioni, quale, es., l'intermediazione nel mercato del lavoro, soggette a regolamentazione; gli Osservatori paritetici, i Fondi bilaterali di formazione professionale.

Nel paragrafo 2.3.2, a seguire, sono trattati gli organismi paritetici il cui operato è oggetto di normativa ed è sottoposto a controllo istituzionale: i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, gli Organismi paritetici, gli Organismi bilaterali delle Agenzie per il lavoro. I Fondi negoziali di previdenza complementare, i Fondi di assistenza socio-sanitaria integrativa e gli istituti negoziali degli ammortizzatori sociali sono invece trattati nei successivi capitoli 3, 4 e 5, dedicati ai tre pilastri del sistema di welfare, che vedono ormai inscindibile l'intreccio tra Stato Sociale e istituti negoziali.

<sup>104</sup> Legge n. 662/1996, *Misure di razionalizzazione della finanza pubblica*.

<sup>105</sup> Disponibili, attualmente, su richiesta al team Enti Bilaterali, all'indirizzo di posta elettronica [entibilaterali@italialavoro.it](mailto:entibilaterali@italialavoro.it)



### 2.3.1 ORGANISMI BILATERALI E WELFARE NEGOZIALE

Nei tre sotto-paragrafi che seguono, come anticipato, si tratta degli organismi bilaterali privi di inferenze normative sull'operato, ovvero: gli Enti Bilaterali mutualistici, gli Osservatori paritetici e gli organismi bilaterali per la formazione professionale.

Da sottolineare che, anche se non sono agite funzioni di controllo sull'organismo in quanto tale, se esso esercita un'attività regolamentata definita dalla normativa, quell'attività/funzione è sottoposta al controllo dell'istituzione di riferimento (ad esempio, le attività di certificazione dei contratti, agite da una specifica Commissione).

#### 2.3.1.1 ENTI BILATERALI

Gli Enti Bilaterali sono soggetti giuridici che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili (v. anche il par. *Termini e significati* in *Introduzione Generale*).

Nel 2003, il legislatore definisce gli Enti Bilaterali «organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento» (art. 2 comma 1, lettera h, decreto legislativo n. 276/2003<sup>106</sup>).

Con formula unificante delle funzioni, la norma qualifica gli Enti Bilaterali «sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro»: così come la contrattazione collettiva svolge la sua tipica funzione di disciplina del rapporto di lavoro, ambito proprio di intervento degli Enti Bilaterali è dunque il mercato del lavoro.<sup>107</sup>

L'elencazione, non esaustiva, dei possibili campi di attività degli Enti Bilaterali (intermediazione, formazione, integrazione del reddito, salute e sicurezza, promozione di occupazione regolare e qualità, ecc.) ha lo scopo, per il legislatore, di incentivare lo sviluppo di ulteriori competenze e funzioni oltre a quelle stabilite dalla contrattualistica, affinché gli Enti Bilaterali possano definire la sperimentazione di nuove tecniche regolatorie, diverse non solo dalla legge, ma anche rispetto alla stessa contrattazione collettiva.<sup>108</sup>

L'istituzione bilaterale risponde alla necessità di assolvere una funzione di assistenza ai lavoratori o alle imprese, riconosciuta reciprocamente da entrambe le Parti (sindacale e datoriale interessate dalla contrattualistica), che si realizza attraverso l'erogazione di un servizio.

<sup>106</sup> Recante *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.*

<sup>107</sup> Marco Lai, *Appunti (...)*, cit.

<sup>108</sup> Relazione di accompagnamento al decreto legislativo n. 276/2003.

L'interesse da soddisfare può appartenere ai lavoratori come alle imprese, mentre entrambe le Parti, collettivamente, hanno un interesse più generale a soddisfare gli specifici interessi per i quali si costituisce l'Ente Bilaterale. In questo senso, si può dire che l'interesse soddisfatto dagli Enti Bilaterali non è parziale (cioè di una parte sola) ma collettivo, cioè di tutti i soggetti coinvolti nella relazione industriale.<sup>109</sup>

Gli Enti Bilaterali rappresentano gli strumenti paritetici attraverso i quali è concretizzata e praticata la scelta partecipativa, in relazione a particolari tematiche e specifici obiettivi, che beneficiano dell'apporto sinergico delle Parti e possono essere considerati strumenti di partecipazione, coerentemente con la definizione secondo cui la partecipazione, nell'ambito delle relazioni industriali, è l'insieme di «pratiche ed istituti, con modalità e gradi diversi di produzione normativa, realizzate su materie di interesse comune fra gli attori naturali delle relazioni industriali o, comunque, materie trattabili al di fuori di motivi antagonisti, anche se non necessariamente in modo non conflittuale, in vista di esiti vantaggiosi per tutti gli attori».<sup>110</sup>

È soprattutto nelle situazioni in cui lo Stato Sociale è assente, che si affermano ruolo e funzioni degli Enti Bilaterali che erogano servizi a carattere mutualistico, in un rapporto tra welfare contrattuale e pubblico che, a seconda dei casi, manifesta supplenza, integrazione, complementarietà, sussidiarietà, o alternativa funzionale. Il ricorso agli Enti Bilaterali, nel tempo, non solo si è rafforzato nei settori produttivi caratterizzati dalla frammentazione produttiva e dalla discontinuità dell'occupazione –artigianato, costruzioni, agricoltura, ecc. –, ma si è anche esteso a settori nei quali prevalgono aziende e gruppi di grandi dimensioni.

L'attenzione riservata al welfare contrattuale è andata via via crescendo di intensità nelle relazioni industriali italiane, in parallelo alla stipula dei principali patti sociali e riforme del diritto del lavoro che hanno attraversato gli ultimi quindici/venti anni. Il risultato è un progressivo, quanto costante (ancorché non scevro da contrasti tra le Parti Sociali), ampliamento delle sue funzioni: dai settori che per primi l'hanno sperimentato e praticato (l'edilizia, l'agricoltura, l'artigianato) e, parimenti, dalle sue forme di intervento più tradizionali (integrazioni al reddito, indennità, assistenza integrativa, attuazione dei contratti collettivi, ecc.), verso ambiti inediti, quali la funzione regolatoria del mercato del lavoro, l'ampliamento del welfare integrativo di categoria e territoriale, il controllo e il monitoraggio in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, il sostegno alla competitività dei territori di riferimento.

**Natura giuridica.** La giurisprudenza assimila gli Enti Bilaterali alle associazioni non riconosciute<sup>111</sup> (ex art. 36 e seguenti del Codice Civile), ma non manca di sottolineare come tale assimilazione non equivalga a identità. Tra gli Enti Bilaterali e le associazioni non riconosciute, infatti, è possibile individuare diversità riconducibili al fatto che, mentre nell'associazione non riconosciuta la comunanza di scopo caratterizza direttamente e nella stessa maniera la posizione giuridica degli associati, viceversa, nell'Ente Bilaterale, appare

<sup>109</sup> L'auralba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La bilateralità (...)*, cit.

<sup>110</sup> Tiziano Treu ([www.uilkr.it](http://www.uilkr.it)).

<sup>111</sup> Le associazioni non riconosciute sono prive di personalità giuridica e godono di un'autonomia patrimoniale imperfetta (per i debiti dell'ente risponde in primo luogo il fondo comune dell'associazione e quindi coloro che hanno convenuto ed effettuato l'operazione in nome e per conto dell'ente). Si caratterizzano con: il fine, che trascende i singoli componenti; l'organizzazione collettiva; la costituzione di un fondo comune, che non è di necessità fisso; la mutevolezza dei componenti; ecc.



caratterizzante la presenza di due centri di interesse ben diversificati, in quanto sindacati antagonisti.<sup>112</sup>

La Corte di Cassazione, con riferimento agli Enti Bilaterali, si esprime in termini di «enti di fatto, dotati di autonomia ed idonei ad essere titolari di rapporti giuridici propri, distinti dai soggetti che ad essa hanno dato vita e da coloro (datori di lavoro e lavoratori) ai quali sono destinati i servizi e le prestazioni che ne costituiscono gli scopi; pertanto essi hanno la capacità processuale di stare in giudizio in persona dell'organo (Presidente) che ne ha per statuto la rappresentanza legale; una propria organizzazione, interna ed esterna, regolata dai patti dell'accordo associativo o, in difetto, ove non incompatibili, dalle norme disciplinanti le associazioni riconosciute e le società, quali elementi integrativi di quei patti» (Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 6 marzo 1986, n. 1502, in *Massimario della Giurisprudenza del Lavoro*, 1986).<sup>113</sup>

**Origini contrattuali.** A seconda della fonte primaria che li origina (accordo interconfederale, intesa, contratto collettivo, ecc.) e delle decisioni assunte dalle Parti Sociali costitutive, gli Enti Bilaterali si possono distinguere, innanzitutto, in *intercategoriali* o *di categoria*.

I primi, generalmente costituiti tramite accordi interconfederali, interessano trasversalmente lavoratori e imprese cui si applicano contratti collettivi differenti, solitamente riconducibili ad uno stesso asse contrattuale. Così è, a titolo meramente esemplificato, per il comparto artigiano (*Ebna* e Enti Bilaterali Regionali), ove le decisioni in merito a costituzione, struttura, governance, compiti e funzionamento sono assunte tramite accordi interconfederali (nazionali e regionali); la contrattazione di categoria aderisce al sistema così delineato, dando concretezza e operatività alle determinazioni delle Parti Sociali confederali. Similmente, per l'industria manifatturiera Pmi (*Enfea* e relativa rete territoriale, v. in *Seconda Parte*, cap. 8 e 11).

I secondi – Enti Bilaterali di categoria – sono invece istituiti nell'ambito del Ccnl di riferimento, o di apposite intese raggiunte tra le Parti firmatarie del Ccnl, e si rivolgono a lavoratori e datori di lavoro cui lo stesso trova applicazione. Così e, ad esempio, per gli Enti Bilaterali della pesca, del turismo, dell'agricoltura, delle costruzioni, dei comparti dei servizi: studi professionali, vigilanza privata, aziende termali, ecc. (trattati nella *Seconda Parte*).

Sono altresì frequenti le pratiche di integrazione, attraverso le quali più Ccnl o più assi contrattuali fanno riferimento a uno stesso Ente Bilaterale. Rinviano alla *Seconda Parte del Rapporto* per una rassegna, a titolo esemplificativo si richiama il caso dell'*Ente Bilaterale mutualistico Territoriale del Turismo della Regione Lazio* (EbtL), costituito dalle Associazioni dei datori di lavoro aderenti a Confcommercio, Confesercenti e Confindustria, e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Tale Ente Bilaterale Territoriale accomuna tutte e tre le componenti degli assi contrattuali di settore, e le relative Parti Sociali imprenditoriali e sindacali.<sup>114</sup>

<sup>112</sup> Michele Faioli, *Riflessioni (...)*, cit.

<sup>113</sup> Marco Lai, *Appunti (...)*, cit.

<sup>114</sup> Ai sensi dell'art. 1 del relativo Statuto, l'*Ente Bilaterale Territoriale del Turismo della Regione Lazio* è costituito «in attuazione di quanto previsto in materia di Enti Bilaterali dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti del Settore Turismo stipulati dalle parti datoriali con la Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil e, ove esistenti, dai relativi contratti integrativi territoriali» da «Faita Federcamping Lazio (Federazione delle Associazioni Italiane dei complessi turistico ricettivi dell'aria aperta), Federalberghi Lazio-Aglat, Fiavet Lazio (Federazione Italiana delle Agenzie di Viaggio e Turismo), Fipe Lazio (Federazione Italiana

Un'ulteriore distinzione che può essere messa in luce, a seconda del bacino territoriale di riferimento della contrattazione da cui originano e, dunque, della loro sfera geografica di competenza, è quella tra Enti Bilaterali nazionali e Enti Bilaterali territoriali. I primi, costituiti tramite intese o accordi raggiunti a livello nazionale, possono erogare direttamente prestazioni e servizi agli aderenti, ma, nel caso in cui la contrattualistica di riferimento preveda un secondo livello di contrattazione territoriale (e, dunque, la costituzione di Enti che, afferenti allo stesso asse, si articolano in una rete geografica), essi possono svolgere esclusivamente la funzione di governance del sistema (coordinamento, raccordo e talvolta controllo degli Enti territoriali afferenti), pur salvaguardando il rispetto dell'autonomia contrattuale (e degli organismi da essa derivati).

Gli Enti territoriali, costituiti tramite intese o accordi raggiunti a livello territoriale (provinciale o regionale a seconda dell'asse contrattuale di riferimento), erogano prestazioni e servizi che, in linea generale, rispondono a quanto previsto dal Ccnl di riferimento, specificato e dettagliato nella contrattazione di secondo livello. Nell'ambito di un medesimo sistema bilaterale, i singoli Enti territoriali possono svolgere funzioni tra loro anche molto diversificate, a seconda di un'azione di coordinamento agita a livello nazionale e, altresì, delle risorse economiche disponibili, dell'ampiezza del bacino di riferimento, delle caratteristiche del settore produttivo e territoriale, ecc. (v. *Seconda Parte del Rapporto* per un'analisi settore per settore).

**Prestazioni e servizi.** Gli Enti Bilaterali si caratterizzano, come a più riprese sottolineato, per l'erogazione di prestazioni e servizi di welfare contrattuale a carattere mutualistico, a favore di lavoratori e datori di lavoro appartenenti all'asse contrattuale e settore/comparto di riferimento, e a essi aderenti.

La diversificazione tra le singole realtà bilaterali operanti nei diversi settori/comparti produttivi è notevole, legata a fattori già messi in luce, quali: il grado di maturità del sistema bilaterale, le risorse disponibili, l'articolazione o meno in una rete locale e la sua eventuale capacità di coprire o meno, l'intero territorio nazionale, l'accessibilità a una serie di strumenti di tutela pubblici (in particolare ammortizzatori sociali), le caratteristiche dei settori produttivi su cui opera la contrattualistica, la forza della Rappresentanza, ecc.

Per tale ragione, nel seguito sono svolte considerazioni di carattere generale; si rinvia alla *Seconda Parte del Rapporto*, per un'analisi di dettaglio delle prestazioni e dei servizi previsti dai singoli sistemi/Enti Bilaterali, nazionali e territoriali, secondo il dettato contrattuale, nei settori economici di intervento e per ciascun asse considerato.

In sintesi, le principali prestazioni e i servizi previsti dagli Enti Bilaterali mutualistici possono distinguersi in sei *ambiti di intervento*, secondo la distribuzione classificatoria elaborata, con il concorso delle Parti Sociali, per il sistema nazionale sperimentale di monitoraggio del PON Enti Bilaterali ed espressa nel relativo *Catalogo Nazionale dei servizi e delle prestazioni erogati* (v. per maggiori dettagli, *Introduzione generale*): formazione (esclusa salute e sicurezza); monitoraggio, informazione e osservazione del mercato del lavoro; servizi a supporto della intermediazione, e a regolazione e garanzia del mercato del lavoro; salute e

---

Publici Esercizi), Associazione Residences Roma e Lazio, Aica (Associazione Italiana Catene Alberghiere), Assohotel Lazio (Associazione Italiana imprenditori d'albergo), Assocamping Lazio (Associazione dei Campeggi Turistico ricettivi dell'aria aperta), Assoviaggi Lazio (Associazione Italiana delle Agenzie di Viaggio e Turismo), Fiepet Lazio (Federazione Italiana Esercenti Pubblici e Turistici), Fiba Lazio (Federazione Italiana Imprese Balneari), Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil di Roma e del Lazio».

sicurezza sul lavoro; sostegno alle politiche del lavoro; mutuo soccorso.

Secondo la struttura del suddetto *Catalogo Nazionale*, a ciascun ambito di intervento sono associate *macro-categorie di azioni* e, a cascata, le numerose *categorie* componenti (oltre cento, qui non specificate).

Alla *Formazione (esclusi gli interventi dedicati a salute e sicurezza)* sono associate le attività relative a: erogazione diretta di formazione (di base, continua, specialistica); progettazione/elaborazione di progetti formativi, monitoraggio dei fabbisogni formativi e valutazione degli andamenti e degli esiti delle attività formative erogate; erogazione di contributi economici (rimborsi, voucher, ecc.); servizi trasversali, quali l'orientamento e la certificazione delle competenze acquisite.

*Monitoraggio, informazione e osservazione del mercato del lavoro* comprende attività legate a: monitoraggio del mercato del lavoro, condotto sia a carattere generale che su specifici aspetti (settori/comparti economici, politiche attive del lavoro, fenomeni distorsivi); servizi e iniziative di informazione e diffusione.

Sono riconducibili a *Servizi a supporto della intermediazione, e a regolazione e garanzia del mercato del lavoro*: interventi condotti in funzione di regolazione e garanzia del mercato del lavoro che si traducono nell'assistenza nelle controversie, nella segnalazione di anomalie sull'applicazione del contratto collettivo di riferimento, nell'assistenza contrattuale, nell'analisi e certificazione della regolarità contributiva; prestazioni che mutualizzano obblighi retributivi derivanti da legge e istituti contrattuali (è il caso, ad esempio, del trattamento economico per ferie, tredicesima e anzianità professionale - *Casse Edili* nel settore costruzioni; della malattia - *Cassa portieri* per il comparto dipendenti da proprietari di fabbricati, ecc.); attività finalizzate a sviluppare reti relazionali e promuovere sedi di confronto e approfondimento; workshop, seminari, convegni di sensibilizzazione e diffusione su aspetti e tematiche relative al mercato del lavoro.

*Salute e sicurezza sul lavoro* raccoglie gli interventi finalizzati, con particolare riferimento a: formazione erogata (a carattere generale, o mirato); servizi di supporto alle imprese e ai lavoratori (redazione di manualistica, creazione e gestione di sistemi e servizi, ecc.); erogazione di contributi economici per l'adeguamento e miglioramento della salute e sicurezza in azienda, per la messa in sicurezza di macchinari e impianti produttivi, per la formazione, ecc.

Nel *Sostegno alle politiche del lavoro* rientrano: prestazioni integrative/sostitutive di sostegno al reddito per i lavoratori e di sostegno economico per le imprese, in situazioni di crisi aziendali/occupazionali; incentivi economici per l'occupazione; sostegno per lo sviluppo e/o adeguamento di imprese e siti produttivi; servizi e contributi economici per tirocini e stage; tutte le attività – dalla verifica di congruità del piano formativo/rilascio del parere di conformità all'erogazione di contributi economici – destinate all'apprendistato; servizi di supporto per la ricollocazione dei lavoratori nel mdl.

Il *Mutuo soccorso* include le prestazioni, di radice storica, erogate per: premialità/supporto a istruzione/scolarità (borse di studio per i figli dei lavoratori e contributi per spese scolastiche e rette, ecc.); integrazione di previdenza e assistenza socio-sanitaria; sostegno alla persona e alla famiglia (accesso al micro-credito, premi di nuzialità, spese funerarie, ecc.); solidarietà verso target non aderenti, ad esempio contributi a popolazioni/imprese/organismi colpiti da eventi calamitosi quali terremoti o alluvioni, ecc.

**Finanziamento (cenni).** Con riguardo agli Enti Bilaterali, è opportuno distinguere

innanzitutto i contributi che transitano dagli stessi per essere destinati a scopo specifici, tanto più se a garanzia di istituti contrattuali (accantonamenti per ferie, tredicesima, disoccupazione, ma anche per formazione, quote sindacali, ecc.), dalle quote associative per il finanziamento di strutture, prestazioni e servizi (definite dalle Parti Sociali costitutive nell'ambito della contrattazione collettiva di riferimento), definibili, sulla scorta del sistema bilaterale costruzioni, "extra contrattuali" (nella *Seconda Parte* del *Rapporto*, ciascun capitolo dedica un paragrafo, intitolato *La contribuzione*, che descrive il sistema di finanziamento adottato dalla contrattualistica di riferimento).

**Censimento Nazionale degli Enti Bilaterali.** La Linea 2 del PON Enti Bilaterali 2012-14 (v. *Introduzione generale*) realizza, tra gli altri, il primo *Censimento Nazionale degli Enti Bilaterali*, condotto da Italia Lavoro SpA con la collaborazione delle Parti Sociali firmatarie *l'Intesa*. Con riferimento ai settori e assi contrattuali considerati nella *Seconda Parte* del *Rapporto* (v., in particolare, *Introduzione alla Seconda Parte*), ad aprile 2013 sono censiti: 29 Enti Bilaterali nazionali; 386 Enti Bilaterali territoriali, afferenti ai nazionali di riferimento, di cui 86 regionali/provincia autonoma; 16 interprovinciali; 282 provinciali; 2 distretti territoriali.<sup>115</sup>

### 2.3.1.2 OSSERVATORI PARITETICI

Le Parti Sociali, nell'ambito della contrattazione collettiva, e quale espressione dell'autonomia che ne contraddistingue l'operato, hanno costituito una serie di Osservatori paritetici, strumenti di cui le Parti si dotano per svolgere una molteplicità di funzioni, diversificate per settore e asse contrattuale di riferimento.

In linea generale, sulla base dello studio sviluppato nella *Seconda Parte*, cui si rinvia per gli approfondimenti, gli Osservatori non erogano servizi e prestazioni dirette, ma sono piuttosto funzionali, a seconda dei casi, a "fluidificare" le relazioni tra le Parti Sociali su specifici temi di interesse o di trattativa, e/o a svolgere attività di studio, ricerca e monitoraggio rispetto ad ambiti definiti (quali, a titolo meramente esemplificativo, il mercato del lavoro, i fabbisogni professionali, le dinamiche produttive, la salute e la sicurezza per i lavoratori, gli andamenti occupazionali, il rispetto dei contratti collettivi, l'applicazione nel settore/comparto di riferimento di specifiche normative, ecc.). Frequentemente – così è, ad esempio per turismo, pesca, lavanderie industriali, terziario, ecc. – l'attività degli Osservatori si concretizza con la pubblicazione di rapporti periodici, volti a descrivere caratteristiche e tendenze del settore/comparto e del mercato del lavoro di riferimento.

In una logica contrattuale, [gli osservatori] possono essere al massimo delle banche dati, che forniscono alle parti delle informazioni (occupati, articolazione per categorie, costi, indicatori di produttività) utili in sede di contratto per non litigare sui dati di base sui quali fare i conti. In una logica di governo, gli osservatori non possono essere semplici banche dati, ma strutture per una politica industriale che stabiliscono dei rapporti tra le imprese e la situazione generale e finiscono per coinvolgere anche il terzo attore, il governo. Nel caso della banca dati il lavoro dell'osservatorio non coinvolge il sindacato; si può affidare ad un qualsiasi istituto esterno che

<sup>115</sup> Oltre a 46 sportelli/unità organizzative territoriali; in quanto unità organizzative di un ente, non sono soggetti giuridici (e quindi non sono valorizzati nella numerosità dell'universo bilaterale), rispondono appunto alla logica di facilitare l'accesso ai servizi.

consegnerà periodicamente i suoi rapporti. Nel caso della politica industriale partecipata, l'osservatorio è in primo luogo, da parte sindacale, una rete di delegati e dirigenti che, attraverso incontri, momenti formativi e di ricerca, tengono costantemente sotto osservazione le principali variabili e la loro evoluzione. È una rete umana, non una banca dati.

Mario Zoccatelli<sup>116</sup>

Raramente (v. *Seconda Parte del Rapporto* per una panoramica settore per settore), gli osservatori sono costituiti come organismi giuridici; nella maggior parte dei casi, infatti, si tratta o di momenti di incontro tra le Parti, di volta in volta e all'occorrenza attivati, ovvero di funzioni svolte all'interno di organismi bilaterali già costituiti (solitamente, presso gli Enti Bilaterali mutualistici, nazionali e/o territoriali).

Gli Osservatori possono: essere costituiti a livello interconfederale, intercategoriale e/o di categoria; essere nazionali e/o territoriali; avere ad oggetto specifiche materie (ad esempio: Osservatorio sulle pari opportunità; Osservatorio sugli ammortizzatori sociali; ecc.), ovvero analisi trasversali (ad esempio, gli Osservatori sul mercato del lavoro).

Come osservato, il ventaglio di funzioni e attività non è univoco, così come sono diversificati il sistema di funzionamento e le eventuali modalità di raccordo con altre tipologie di organismi bilaterali afferenti allo stesso asse contrattuale; per questo, di seguito si rappresentano esclusivamente alcuni esempi, rinviando alla *Seconda Parte del Rapporto* per una puntuale descrizione del fenomeno, per settore economico ed asse.

Nelle **Costruzioni**, in un quadro di integrazione sinergica tra i tre pilastri fondamentali del sistema bilaterale (le *Casse Edili*, le *Scuole Edili*, i *Comitati Paritetici*), gli Osservatori agiscono come funzione interna di tali organismi (in particolare Casse e Scuole), quali strumenti di informazione e di monitoraggio del mercato del lavoro. La loro attività è qui strettamente collegata al ruolo strategico delle Casse Edili, dalle quali passano infatti molti flussi di informazione relativi all'andamento dell'occupazione e, più in generale, del mercato del lavoro. Inizialmente previsti dalla contrattazione integrativa come strumenti di pianificazione e gestione delle azioni di formazione professionale per i lavoratori in entrata nel mercato del lavoro, gli Osservatori territoriali, nel tempo, avviano piani conoscitivi dei contesti produttivi di riferimento, per migliorare la gestione dei flussi in entrata e in uscita e sostenere una qualificazione costante del settore.<sup>117</sup> Sino agli anni Novanta, la loro articolazione è sostanzialmente dipendente dalla contrattazione, per mutarne gradualmente il ruolo, fino a una progressiva "istituzionalizzazione" a sostegno dell'intero settore edile: del 1991, la costituzione dell'*Osservatorio congiunturale nazionale dell'industria delle costruzioni*.<sup>118</sup> Nel 1995, il rinnovo contrattuale ne rafforza l'impianto, come cardini nella costruzione di un sistema informativo utile non solo alla pianificazione e programmazione delle attività formative per la gestione dei flussi occupazionali e la qualificazione della forza lavoro ma, più in generale, per lo sviluppo dell'intero settore. L'ampliamento delle materie demandate agli Osservatori è, in tal senso, emblematico. Al monitoraggio dei fabbisogni occupazionali, e

<sup>116</sup> Mario Zoccatelli, *Nuovi strumenti di partecipazione e gestione nell'impresa, osservatori, enti bilaterali, comitati paritetici, comitati consultivi*, in Mario Conclave, Silvano Scajola, Tiziano Treu, Pier Antonio Varesi, Gianni Zanotti, Mario Zoccatelli, *La scelta partecipativa. La contrattazione interconfederale 1986-1990*, Edizioni Lavoro, Roma, 1990.

<sup>117</sup> Laura Alba Bellardi, *Istituzioni bilaterali (...)*, cit.

<sup>118</sup> Ccnl edilizia 23 maggio 1991 sottoscritto da Ance, Intersind e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.



all'analisi sul mercato del lavoro, si aggiungono attività di studio e monitoraggio dell'evoluzione della domanda e dell'offerta di lavoro di settore, degli investimenti, degli assetti organizzativi delle imprese.<sup>119</sup>

L'integrazione tra le funzioni svolte dagli Osservatori e altri organismi bilaterali si rintraccia, già a partire dagli anni Ottanta, anche nel **comparto artigiano**. Le Parti Sociali – con l'accordo interconfederale 3 agosto 1992 – sanciscono l'importanza delle diverse tipologie di organismi paritetici presenti nel comparto, siano essi gli Osservatori previsti dalla contrattazione collettiva di categoria o gli Enti Bilaterali, e ne dispongono il coordinamento, «al fine di costruire, attraverso l'acquisizione e l'elaborazione dei dati conoscitivi da questi rilevati, una banca dati nazionale quale supporto strumentale agli obiettivi delle Parti».<sup>120</sup> Oggi, il sistema artigiano contempla sia osservatori di categoria (previsti dai singoli Ccnl, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, e, altresì, a favorire il funzionamento della struttura contrattuale), sia Osservatori nazionali intercategoriali, istituiti tramite accordi interconfederali. A *Ebna*, Ente Bilaterale Nazionale, le Parti Sociali affidano inoltre una serie di attività, finalizzate a garantire una forte «visibilità» del sistema, anche attraverso la costituzione di tre Osservatori: *l'Osservatorio delle prestazioni*, con particolare riferimento agli ammortizzatori sociali; *l'Osservatorio per il funzionamento della bilateralità*; *l'Osservatorio della contrattazione nazionale e regionale, confederale e categoriale*, svolti come funzioni interne al Nazionale.

**L'Agricoltura** inizia a dotarsi di Osservatori sul finire degli anni Ottanta. Nel 1987, è avviato il processo di costituzione di organismi paritetici – nazionale e territoriali – per lo studio e il monitoraggio del settore; il rinnovo contrattuale del 1990 sancisce la costituzione dell'Osservatorio nazionale. In un tempo relativamente breve, alle reti degli osservatori territoriali sono affidati compiti sempre più stringenti, che esulano dal tradizionale e iniziale campo di analisi dei fabbisogni formativi. In parallelo, inizia un'opera di razionalizzazione: nel 1998, l'organizzazione degli Osservatori, articolati a livello provinciale e regionale, è posta sotto la responsabilità dell'Osservatorio nazionale, ed è altresì precisata la responsabilità del livello provinciale e regionale. Agli osservatori provinciali, le Parti affidano anzitutto lo scambio di informazioni e la programmazione di azioni di sostegno alla formazione e all'occupazione. È a questo livello, inoltre, che si realizza un'integrazione sinergica con i Centri di formazione agricola. È infine demandato al livello provinciale il controllo sull'applicazione dei contratti collettivi. Si tratta di un elemento innovativo, peculiare del settore: agli osservatori regionali le Parti affidano compiti di scala territoriale più ampia, con particolare riferimento alle politiche attive del lavoro e allo sviluppo del comparto, mentre il livello nazionale svolge una funzione di raccordo, che programmatica (per attività di studio e analisi in materia di: fabbisogni professionali, politiche e promozione dello sviluppo di settore, andamento dei rinnovi contrattuali, tutela della salute e sicurezza). Negli ultimi anni, la rete degli Osservatori rientra nel più generale processo di razionalizzazione che investe l'intero sistema bilaterale dell'agricoltura, che identifica rispettivamente nelle *Casse extra-legali* (o negli Enti Bilaterali territoriali) e in *Eban*, Ente Bilaterale Nazionale di settore, il luogo deputato allo svolgimento (anche) delle funzioni precedentemente svolte dagli Osservatori territoriali e nazionale.

<sup>119</sup> Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, *I sistemi bilaterali di settore*, in Laura Alba Bellardi, Gustavo De Santis, cit.

<sup>120</sup> Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, *I sistemi (...)*, cit.

In **Industria**, è invece soggetto giuridico, dunque non una funzione interna di altro organismo, ad esempio l'*Osservatorio Bilaterale Legno*, costituito il 13 luglio 2009 ai sensi del *Ccnl per i lavoratori dei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali*.<sup>121</sup> L'Obl ha compiti di: studio e analisi del comparto, con particolare riferimento al mercato del lavoro, all'innovazione tecnologica, alle problematiche relative alla sicurezza del lavoro, all'impatto ambientale e allo sviluppo sostenibile, all'uso degli strumenti di legge e contrattuali a sostegno dei redditi e dell'occupazione nei processi di crisi e di ristrutturazione aziendali; programmazione e progettazione di formazione professionale e continua e sviluppo delle professionalità dei lavoratori; iniziative sulle pari opportunità uomo/donna, e rivolte allo sviluppo della cultura della responsabilità sociale d'impresa. Altresì, segue l'andamento della contrattazione integrativa, provvede alla raccolta degli accordi stipulati e procede alla rilevazione della contrattazione di secondo livello, mediante monitoraggio.

### 2.3.1.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione – al di là delle funzioni e del ruolo assunti dai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (v. par. 2.3.2.1) e di quella specifica erogata dagli Organismi paritetici per la salute e sicurezza (v. par. 2.3.2.2) – è storicamente considerata un perno del welfare contrattuale, nei settori caratterizzati da stagionalità e frammentazione produttiva e del lavoro, sia laddove l'innovazione tecnologica e l'elevato livello di specializzazione degli addetti rappresentano una leva per la crescita delle competenze e la competitività delle imprese. Formazione che, così come previsto nel sistema di welfare pubblico, anche in quello privato è sempre più spesso associata a interventi di sostegno al reddito dei lavoratori in crisi occupazionale, nell'ottica dell'integrazione tra politiche attive e passive del lavoro (v., in proposito, il focus contenuto nella scheda *Politiche attive e passive: integrazione*, cap. 6).

Almeno tre, in generale, le linee di attività della formazione professionale nel welfare contrattuale (come approfondito nella *Seconda Parte* del presente *Rapporto*, cui si rinvia).

L'erogazione diretta (ovvero il finanziamento) di percorsi e moduli formativi e/o di aggiornamento, generalmente rivolti a specifici target di lavoratori diversificati in base a: anzianità professionale (lavoratori in ingresso, lavoratori che necessitano di aggiornamento professionale, ecc.); caratteristiche soggettive (stranieri, under 25, ecc.); categoria (operai, impiegati, dirigenti); tipologia contrattuale (apprendistato, contratto a tempo determinato, ecc.); qualifica professionale (pasticcere, manutentore, addetto ai sistemi informatici, ecc.).

Di frequente, è poi assegnato agli organismi bilaterali il compito di rilevare e analizzare i fabbisogni formativi e professionali del settore o del comparto di interesse, sia per indirizzare l'eventuale offerta formativa, sia per orientare, secondo un'ottica integrata, le iniziative dei Fondi Paritetici Interprofessionali (v. par. 2.3.2.1) e delle istituzioni locali competenti in materia.

Ancora, i contratti collettivi possono attribuire agli organismi paritetici compiti riconducibili a contratti di lavoro con finalità formativa, quali l'apprendistato, l'inserimento (prima di questo, i contratti di formazione e lavoro), i rapporti di tirocinio. Compiti che, a seconda del contratto collettivo di riferimento, possono essere di semplice raccolta e archiviazione di informazioni (a titolo meramente esemplificativo, sull'attivazione di rapporti di

<sup>121</sup> Sottoscritto da Federlegno-Arredo e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil.

apprendistato e sull'attribuzione al termine del percorso formativo della qualifica), o sostanziali (sempre rispetto al contratto di apprendistato, si pensi al rilascio del parere di conformità del piano formativo individuale, all'erogazione di moduli formativi agli apprendisti o ai tutor, ecc.).

Due, le modalità attraverso cui le Parti Sociali possono attribuire al sistema bilaterale di riferimento funzioni di formazione professionale: l'attribuzione di specifici compiti in materia a organismi bilaterali multiscopo (*rectius* agli Enti Bilaterali mutualistici), ovvero tramite la costituzione di appositi organismi paritetici – istituti, scuole, fondi – di formazione professionale. Rinviamo alla *Seconda Parte del Rapporto* per un approfondimento sulla scelta effettuata dalle Parti Sociali nei singoli settori e gli assi contrattuali che li originano, e per maggiori dettagli circa gli organismi bilaterali citati; nei capoversi che seguono, si riportano alcune esemplificazioni.

La prima via – valorizzazione dell'Ente bilaterale mutualistico (nazionale o territoriale) cui sono attribuite funzioni anche in materia di formazione professionale – è seguita dalle Parti Sociali del comparto artigiano, ove già a partire dagli anni Ottanta si prevede, con accordi interconfederali, che la rete degli Enti Bilaterali territoriali imposti e gestisca corsi di formazione professionale e manageriale (d'intesa con gli Enti locali competenti), per innalzare le competenze professionali dei lavoratori e promuovere l'innovazione e lo sviluppo dell'impresa. Similmente, la formazione professionale rappresenta una delle aree di intervento dell'Ente Bilaterale Nazionale – e delle relative reti territoriali, ove previste e costituite – per l'industria manifatturiera Pmi (*Enfea*), per i settori del terziario (*Ebinter* ed *Ebnter*) e del turismo (*Ebnt*, *Ebn*, *Ebit*). Ancora, nell'ambito del settore servizi, sono da statuto chiamati a promuovere e realizzare la formazione professionale gli Enti Bilaterali Nazionali dei comparti: agenti immobiliari (*Ebnaip*), aziende termali (*Ebiterme*), dipendenti da proprietari di fabbricati (*Ebinprof*), lavoro domestico (*Ebincolf*); pulizia a servizi integrati-multiservizi (*Onbsi* e *Ebinas*), studi professionali (*Ebipro*) e vigilanza privata (*Ebinvip*).

La seconda via – costituzione di appositi organismi bilaterali monoscopo, finalizzati alla formazione professionale – è invece seguita nel settore delle costruzioni, ove i quattro assi contrattuali che vi insistono originano appositi sistemi bilaterali di formazione professionale articolati su tre livelli geografici e funzionali (e composti nel più generale sistema bilaterale delle costruzioni): il *Formedil Nazionale*, deputato all'indirizzo e al coordinamento dell'intero sistema, i *Formedil Regionali*, con funzioni di coordinamento a livello regionale, e la rete delle *Scuole Edili* provinciali, che erogano servizi e prestazioni. La formazione professionale, infatti, è considerata una leva strategica per lo sviluppo e la competitività del settore delle costruzioni, sia per l'ovvio sviluppo di competenze dei lavoratori, sia perché capace di concorrere alla diminuzione dei fattori di rischio lavorativo connessi alle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva, in modo complementare con l'attività specifica di formazione, svolta dagli Organismi paritetici per la salute e sicurezza (v. successivo par. 2.3.2.2). Sono costituiti organismi bilaterali per la formazione professionale anche con riferimento: all'intero sistema cooperativo (*Coopform* nazionale e relative articolazioni regionali); ai lavoratori con qualifica di quadro del settore terziario (*Quadrifor*); ai dirigenti dell'industria manifatturiera Pmi (*Fondazione Idi*); all'agricoltura (*Agriform*, cui a livello territoriale si affiancano le *Scuole di formazione agricola*). Allo stesso modo, i contratti collettivi nazionali della grande industria manifatturiera prevedono la costituzione di appositi organismi bilaterali di categoria.

Per quanto riguarda, infine, la Somministrazione di lavoro (*Formatemp*), si rinvia al paragrafo 2.3.2.3, che ne puntualizza l'intreccio tra le fonti normative e contrattuali.



Per la formazione continua, si rimanda al successivo paragrafo 2.3.2.1, poiché soggetti bilaterali inferiti dalla normativa.

### 2.3.2 ORGANISMI BILATERALI: TRA WELFARE NEGOZIALE E CORNICE NORMATIVA

Nel seguito del paragrafo, sono trattati gli organismi e sistemi bilaterali che, rispetto allo scopo, perseguono un compito definito, e il loro operato, oltre ad essere oggetto di normative e specifiche regolamentazioni, è soggetto al controllo istituzionale.

A seguire, sono presi in considerazione, nell'ordine: i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (FPI), regolamentati dalla legge n. 388/2000 e seguenti (par. 2.3.2.1); gli Organismi paritetici per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, come regolati dal TU Sicurezza (decreto legislativo n. 81/2008) e seguenti disposizioni (par. 2.3.2.2). Chiude la sezione un paragrafo dedicato agli Enti Bilaterali delle Agenzie per il lavoro, costituiti ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003 e seguenti modifiche (par. 2.3.2.3).

Nei successivi capitoli 3 e 4, rispettivamente ai paragrafi 3.2 e 4.2, sono inoltre approfonditi gli organismi paritetici deputati ad assicurare gli istituti di welfare contrattuale relativi alla previdenza complementare e all'assistenza socio-sanitaria integrativa.

Come disposto dalla recente riforma del mercato del lavoro (legge n. 92/2012), nel capitolo 5 (v. par. 5.2.5.2) sono rispettivamente trattati i Fondi (Nazionali) di solidarietà e sostegno del reddito-Inps, regolati a partire dalla legge n. 662/1996 e i Fondi di solidarietà bilaterali, disposti dalla *Riforma Fornero* (e ancora materia di definizione regolatoria alla data di stesura del Rapporto), che intervengono nel sistema generale degli ammortizzatori sociali.

Nel capitolo 5, infine, (paragrafo 5.2.5), sono descritti tutti gli istituti bilaterali che, secondo le disposizioni normative, intervengono nel generale sistema degli ammortizzatori sociali.

#### 2.3.2.1 FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

I *Fondi Paritetici Interprofessionali (FPI) per la formazione continua (FC)* sono organismi di natura associativa, promossi pariteticamente dalle Organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali imprenditoriali e sindacali, attraverso specifici accordi interconfederali. Secondo queste caratteristiche, essi sono organismi bilaterali disposti dalla legge n. 388/2000, la cui attivazione è tuttavia subordinata al rilascio di un'autorizzazione preliminare da parte del Ministero del Lavoro (ex DGPOF), che eroga risorse economiche per lo *Start up*<sup>122</sup> ed esercita le funzioni di monitoraggio e valutazione sulle attività programmate e realizzate dai Fondi, e vigilanza sulla gestione. In caso di irregolarità o di inadempimenti, il Ministero può disporre la sospensione o il commissariamento.

La legge n. 388/2000 (Finanziaria 2001), con l'art. 118 – sulla base di quanto già previsto dal punto d) dell'art. 17 della legge n. 196/1997, che prevede il finanziamento di piani formativi, aziendali e territoriali per mezzo di uno o più fondi gestiti da rappresentanti dei lavoratori e delle imprese<sup>123</sup> - contempla l'attivazione dei FPI nei settori industria, agricoltura, terziario e artigianato, senza tuttavia precluderne l'attività in altri settori; prevede inoltre la possibilità

<sup>122</sup> Se disponibili: gli ultimi FPI autorizzati non hanno infatti ricevuto risorse.

<sup>123</sup> La formulazione dell'articolo è il frutto di quanto già stabilito negli accordi fra Governo e Parti Sociali del 1993, 1996 e 1998.

di costituire FPI per i dirigenti.

I FPI sono finanziati attraverso il trasferimento di una parte del “contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria” (0,30% della massa salariale lorda), versato all’Inps da tutte le imprese private con dipendenti, come previsto dall’art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978.

L’impresa, attraverso il modello Uniemens 8 ex DM10, può scegliere a quale FPI aderire (l’adesione non è obbligatoria) e l’Inps trasferisce le relative risorse al FPI indicato.

Se l’azienda non aderisce ad alcun FPI, le risorse sono trasferite dall’Inps, in ragione di:

- 1/3 al MLPS, che le destina al finanziamento degli interventi ex legge n. 236/1993;
- 2/3 al Ministero dell’Economia, che le destina al cofinanziamento degli interventi FSE col Fondo di Rotazione, istituito con legge n. 183/1987 presso il Ministero del Tesoro (importo stimato in circa 150milioni di euro per il 2011).

Ciascun FPI ha carattere nazionale, ma può avere articolazioni regionali o territoriali. I Fondi possono contribuire al finanziamento di piani formativi aziendali, territoriali e settoriali concordati tra le Parti Sociali, nella misura del 100% del costo del progetto nelle aree depresse di cui all’obiettivo 1 del Regolamento (Ce) n. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999, e nella misura del 50% nelle altre aree del Paese.

La successiva legge n. 289/2002 (Finanziaria 2003) apporta rilevanti modifiche alla disciplina che regola il funzionamento dei FPI:

- elimina la distinzione tra progetti formativi riguardanti aree depresse (ob.1), ai quali era precedentemente riconosciuto il diritto al 100% del finanziamento, e progetti a beneficio di altre aree del paese, per le quali era previsto soltanto il finanziamento del 50% dei costi;
- rende possibile finanziare, oltre a piani aziendali, territoriali e settoriali, anche piani formativi individuali, possibilità peraltro contemplata da alcuni accordi istitutivi dei Fondi;
- prevede il coordinamento tra la programmazione regionale in materia e quella dei FPI; i FPI infatti inviano i progetti relativi a piani e iniziative formative alle regioni e alle province autonome interessate, affinché esse ne possano tenere conto a livello programmatico;
- aumenta il potere di controllo e vigilanza sull’operato dei Fondi da parte del Ministero del Lavoro e prevede la costituzione di un Osservatorio nazionale per la formazione continua;
- stabilisce che l’eventuale revoca dell’adesione ad un Fondo possa essere richiesta dall’imprenditore entro il 30 giugno di ogni anno direttamente all’Inps.

Successivamente, intervengono nella regolamentazione svariati decreti e circolari<sup>124</sup>, di cui si

---

<sup>124</sup> Il decreto del Ministero del Lavoro del 23 aprile 2003, che ha per oggetto la ripartizione delle risorse da destinare ai Fondi Paritetici Interprofessionali, il decreto del Ministero del Lavoro del 24 giugno 2003 che stabilisce l’ammontare delle risorse a disposizione dei Fondi e la circolare n. 36 del 18 novembre 2003 che definisce i criteri e le modalità di gestione delle risorse finanziarie, sulla base del dettato della legge n. 388/2000 e delle successive norme in materia. Vengono poi emanati il decreto direttoriale del Ministero del Lavoro del 25 novembre 2003, n. 351 che ripartisce le risorse tra i Fondi costituiti e autorizzati ai sensi dell’art. 118, c. 1, della citata legge n. 388/2000 e sue modifiche ed integrazioni, le Linee guida sui costi ammissibili e le Linee guida sul sistema dei controlli in applicazione della circolare del 18 novembre 2003, n. 36, la circolare Inps del 6 aprile 2004, n. 60 ed il decreto direttoriale del Ministero del Lavoro del 26 maggio 2004, n. 133, che

accenna in nota a piè pagina.

Nel 2013, sono 21 i Fondi Paritetici Interprofessionali autorizzati dal MLPS, mostrati (con le rispettive Parti Sociali costitutive) nella tabella successiva, in ordine cronologico di autorizzazione.

Alla luce della crisi economica, interviene la legge n. 2/2009 *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n.185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*.

Riguardo all'emergenza occupazionale, all'art 19, i commi da 1 a 17 riguardano il sistema degli ammortizzatori sociali, ed estendono la platea interessata da tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o disoccupazione, e dispongono la concessione di ammortizzatori in deroga. Lavoratori sospesi dal lavoro possono accedere a specifici istituti di tutela (nell'ambito del Fondo per l'occupazione e nei limiti di specifici stanziamenti); è riconosciuto, inoltre, l'accesso a specifiche categorie di lavoratori, all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola, con requisiti sia normali che ridotti. Le risorse destinate agli ammortizzatori sociali in deroga possono essere utilizzate da tutte le tipologie di contratti a lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione. Prevista, in deroga, la proroga dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, di mobilità e di disoccupazione speciale già concessi, e programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali, definiti in specifiche intese stipulate a livello territoriale.

In tale contesto, il legislatore per la prima volta attribuisce ai FPI un ruolo rispetto agli strumenti di sostegno al reddito dei lavoratori (sul punto, si rinvia al par. 5.2.5.1 del cap. 5).

Il principio di "mobilità" tra FPI è introdotto dal comma 7-bis dell'art. 19 della legge n. 2/2009. Le aziende possono trasferire ad un nuovo Fondo il 70% del totale delle somme confluite nel triennio antecedente (al Fondo in precedenza scelto), al netto dell'ammontare eventualmente già utilizzato per il finanziamento dei propri piani formativi. Il trasferimento non è possibile nel caso in cui: si tratti di aziende che, in ciascuno dei tre anni precedenti rispondano alla definizione comunitaria di micro e piccole imprese; l'importo da trasferire per tutte le posizioni contributive del datore di lavoro interessato sia inferiore a 3mila euro; le quote oggetto del trasferimento siano riferite a un periodo antecedente al 2009. La mobilità tra i Fondi deve, in ogni caso, avvenire nel rispetto di quanto previsto nel regolamento interno dei singoli Fondi.

Il decreto legge n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011, recante *Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo, delega al Governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari*, include stabilmente apprendisti e collaboratori a progetto tra i target dei Fondi Interprofessionali.<sup>125</sup>

---

ripartisce la riserva del 10% tra i Fondi Interprofessionali per la formazione continua.

<sup>125</sup> L'art. 10 modifica l'art. 118 della legge n. 388/2000, al comma 7: «e possono altresì utilizzare parte delle risorse a essi destinati per misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto». La legge n. 2/2009 (di conversione del decreto legge n. 185/2008) e poi la legge n. 191/2009 prevedevano infatti che i Fondi Interprofessionali potessero destinare interventi, in deroga alle disposizioni vigenti ad apprendisti e collaboratori a progetto per l'anno 2009, prorogato al 2010.

ITALIA LAVORO SPA – PON ENTI BILATERALI 2012-14

Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua in ordine cronologico di autorizzazione MLPS

N.	Data autorizzazione	FPI - Denominazione	Parti Sociali costitutive	
			Datoriali	Sindacali
1	31/10/2001	<b>Fondo Artigiano Formazione</b> <i>Fondo per la FC nelle imprese artigiane</i>	CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI CLAAI	CGIL, CISL, UIL
2	10/5/2002	<b>Fon.Coop</b> <i>Fondo per la FC nelle imprese cooperative</i>	AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP	CGIL, CISL, UIL
3	31/10/2002	<b>For.Te</b> <i>Fondo per la FC nel terziario</i>	CONFCOMMERCIO, CONFETRA	CGIL, CISL, UIL
4	28/11/2002	<b>Fondimpresa</b> <i>Fondo per la FC delle imprese associate a Confindustria</i>	CONFINDUSTRIA	CGIL, CISL, UIL
5	21/1/2003	<b>Fondo Formazione PMI – FAPI</b> <i>Fondo per la FC nelle PMI</i>	CONFAPPI	CGIL, CISL, UIL
6	24/2/2003	<b>Fon.Ter</b> <i>Fondo per la FC nel terziario</i>	CONFESERCENTI	CGIL, CISL, UIL
7	6/3/2003	<b>Fondir</b> <i>Fondo per la FC dei dirigenti del terziario</i>	CONFCOMMERCIO, ABI, ANIA, CONFETRA	MANAGER ITALIA, FEDERDIRIGENTI
8	6/3/2003	<b>Fondirigenti</b> <i>Fondo per la FC dei dirigenti delle aziende produttrici beni e servizi</i>	CONFINDUSTRIA	FEDERMANAGER
9	10/6/2003	<b>Fondo Dirigenti PMI</b> <i>Fondo per la FC dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali</i>	CONFAPPI	FEDERMANAGER
10	7/11/2003	<b>Fondoprofessioni</b> <i>Fondo per la FC negli studi professionali e nelle aziende collegate</i>	CONSILP, CONFPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA	CGIL, CISL, UIL
11	1/9/2005	<b>Fond.E.R.</b> <i>Fondo per la FC negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa</i>	AGIDAE	CGIL, CISL, UIL
12	6/3/2006	<b>Fon.Ar.Com</b> <i>Fondo per la FC nel comparto del terziario, artigianato e PMI</i>	C.I.F.A.	C.O.N.F.S.A.L
13	28/2/2007	<b>Fondazienda – Commissariato con DD 827/12 MLPS</b> <i>Fondo per la FC dei quadri e dei dipendenti dei comparti del commercio, turismo, servizi, artigianato e piccola impresa</i>	CONFTERZIARIO	CONFRAVORATORI, CIU
14	28/2/2007	<b>For.Agri</b> <i>Fondo per la FC in agricoltura</i>	CONFAGRICOLTURA COLDIRETTI, CIA	CGIL, CISL, UIL, CONFEDERDIA
15	16/4/2008	<b>Fondo Banche Assicurazioni</b> <i>Fondo per la FC nei settori del credito e delle assicurazioni</i>	ABI, ANIA	CGIL, CISL, UIL
16	31/10/2008	<b>FormAzienda</b> <i>Fondo per la FC nei comparti del commercio, turismo, servizi, professioni e delle PMI</i>	SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA	CONF.S.A.L
17	19/2/2009	<b>Fonditalia</b> <i>Fondo per la FC nei settori economici dell'industria e PMI</i>	FEDERTERZIARIO- CLAAI	UGL
18	27/9/2010	<b>Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali (Ex Fondo Formazione Servizi Pubblici, 15/7/2009)</b>	CONFSERVIZI (ASSTRA, FEDERAMBIENTE, FEDERUTILITY)	CGIL, CISL, UIL
19	13/1/2011	<b>FO.IN.COOP</b> <i>Fondo per la FC nei settori economici della cooperazione</i>	UNCI	CONFSAL
20	16/3/2011	<b>FOND.AGRI</b> <i>Fondo per la FC nel settore agricolo, agroalimentare e agroindustriale</i>	FAPI, CESAC	FESICA, FISALS (CONFSAL)
21	21/3/2012	<b>FONDOLAVORO</b> <i>Fondo per la FC delle micro, piccole, medie e grandi imprese</i>	UNSIK	UGL

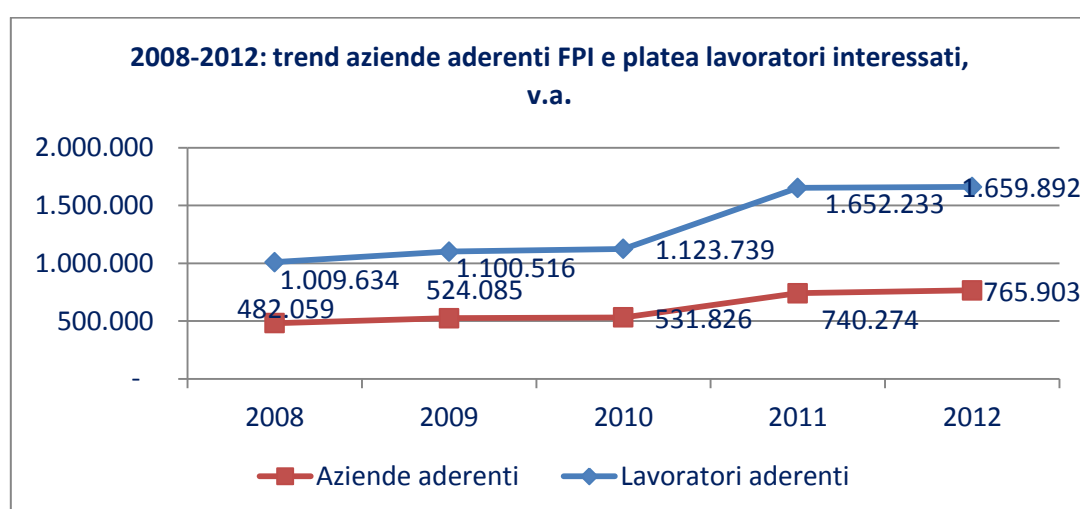
Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014, luglio 2013

**FPI: adesioni.**<sup>126</sup> Nel periodo 2008-2012, le aziende aderenti ai FPI passano da 482.059 a 765.903 unità, con un incremento complessivo del 59%. La platea dei lavoratori interessati dalle aziende aderenti, nello stesso periodo, registra invece un incremento complessivo del 64% (da 1.009.634 a 1.659.892 unità).

L'incremento tendenziale più marcato si registra nel biennio 2010-2011, con +39% di aziende aderenti, e +47% dei relativi lavoratori. Nel periodo conclamato di crisi, il 2012, rispetto all'anno precedente, mostra un magro aumento: +4% di aziende; +7% di lavoratori.

Il grafico successivo evidenzia, nel quinquennio 2008-12, il trend delle adesioni e della platea dei lavoratori ricompresi dalle aziende aderenti ai FPI.

Il volume delle risorse trasferite ai FPI dal 2004 al 2012 è circa 3,4miliardi di euro (comprensivi di 203 ca. milioni erogati da MLPS per la fase di start-up).<sup>127</sup>



**Integrazione pubblico-privato.**<sup>128</sup> L'Accordo tripartito tra il Ministero del Lavoro, le Regioni e le Parti Sociali, sottoscritto il 17 aprile 2007<sup>129</sup>, promuove la costruzione di un «sistema nazionale di formazione continua, progressivamente ordinato, non concorrenziale ma integrato», per superare un insieme di iniziative plurime, spesso disgiunte e concorrenti, che necessitano di un coordinamento e di una programmazione unitaria.

La legge istitutiva dei Fondi Paritetici Interprofessionali prevede, tra gli altri, la promozione di un sistema nazionale di formazione continua integrato, nella prospettiva di garantire l'occupabilità dei lavoratori e la competitività delle imprese; la stessa normativa richiede inoltre che soggetti pubblici e privati, pur partendo da impostazioni autonome differenziate, convergano verso il comune obiettivo di innalzare le conoscenze e competenze delle persone, delle organizzazioni e dei territori.

Con l'Accordo, le Parti intendono rafforzare la dimensione tecnica e operativa dell'*Osservatorio nazionale sulla formazione continua*, anche al fine di favorire lo scambio

<sup>126</sup> Su dati disponibili: 2008 (luglio); gennaio 2009 (luglio); 2010 (aprile); 2011 (novembre); 2012 (ottobre – novembre). Fonte: Isfol, *Rapporto al Parlamento*; elaborazioni curate di team PON Enti Bilaterali.

<sup>127</sup> Elaborazioni maggio 2013 di Italia Lavoro S.p.A. su dati fonte MLPS, Isfol, Cnel, Fonti primarie.

<sup>128</sup> Liberamente tratto da Isfol, *Rapporto Annuale sulla Formazione Continua 2010*, cui si rimanda.

<sup>129</sup> Accordo tripartito tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni – Province Autonome e Parti Sociali, che segue l'accordo tecnico del 15 marzo 2006.

delle informazioni e attivare un tavolo tecnico di coordinamento, con le seguenti funzioni: realizzare l'interlocuzione finalizzata individuare e definire procedure che raccordino le scelte dei singoli FPI con la programmazione regionale; analizzare e approfondire le tematiche maggiormente rilevanti; elaborare proposte, frutto di posizioni comuni, atte a migliorare le attività.

Secondo le finalità dell'Accordo tripartito nazionale, in nove Regioni sono stipulati accordi congiunti con le Parti Sociali e i Fondi Paritetici Interprofessionali: Campania, Toscana, Veneto, Emilia Romagna, Marche, Liguria, Lazio, Umbria, Puglia.

Con caratteristiche simili, gli accordi non hanno avuto natura operativa, quanto piuttosto, hanno visto, generalmente, l'istituzione di Osservatori *ad hoc*, o Tavoli per condividere informazioni utili alla programmazione delle attività degli attori.

Accordi operativi si riscontrano con province con delega alla formazione continua, conseguenti all'Intesa nazionale *Linee guida per la Formazione nel 2010*, e all'Intesa Stato - Regioni per il biennio 2011-2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive.

al punto 4 «[...] il Governo e le Regioni concordano sulla necessità di dare concretezza agli interventi di sostegno al reddito e di politiche attive nell'ambito del sistema degli ammortizzatori sociali in deroga con i Fondi interprofessionali e con gli Enti bilaterali»

al punto 10 «[...] Il Governo e le Regioni si impegnano a promuovere, a livello nazionale e territoriale, una più efficace ed efficiente sinergia fra i diversi organismi e fondi, pubblici e privati, comunitari, nazionali e regionali attivabili, ai fini della costruzione di una più ampia rete di tutele, e dei percorsi di riqualificazione e di reinserimento nel mercato del lavoro. In particolare, a tal fine, si rende necessario valorizzare ulteriormente il ruolo sussidiario delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché quello dei loro organismi bilaterali e dei Fondi interprofessionali»

al punto 11, con un richiamo diretto ai Fondi interprofessionali, nel «supporto all'erogazione di sostegno al reddito (compartecipazione anche nelle politiche passive)».

**Intesa Stato-Regioni per il biennio 2011-2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive**

Gli accordi, in taluni casi, prevedono interventi integrati di politiche attive e passive a contrasto della crisi, generalmente rivolti a lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni, in mobilità, o con contratti a termine.

Le esperienze concretamente realizzate, tuttavia, non sono molte: tra il 2008 e il 2012, coinvolgono una platea ristretta di soggetti e sono, essenzialmente, sperimentali, come testimoniano le esigue risorse complessivamente stanziare, che non superano i 25milioni di euro (di cui circa 15 dalle Regioni e Province con delega), comprese le iniziative ancora in fase di avvio.<sup>130</sup>

<sup>130</sup> Tratto da Isfol, *Rapporto Nazionale sulla Formazione Continua*, cit.



## 2.3.2.2 ORGANISMI PARITETICI PER LA SICUREZZA

La *salute*, come definita dall'*Organizzazione Mondiale della Sanità* (OMS), contiene il principio di *sicurezza sul lavoro*, obiettivo dichiarato dall'*European Agency for Safety and Health at Work* (EU-OSHA):

La salute è uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia.

**Costituzione OMS, 1946**

Contribuire a rendere l'Europa un luogo più sicuro, salubre e produttivo in cui lavorare. L'EU-OSHA promuove una cultura della prevenzione del rischio volta a migliorare le condizioni di lavoro in Europa.

**Obiettivi EU-OSHA**

I prossimi paragrafi descrivono il sistema degli organismi paritetici per la sicurezza, deputati a svolgere il complesso di attività, previste dalla normativa, per migliorare la salute e sicurezza nel lavoro.

Prima di descrivere le caratteristiche di tali organismi, la loro costituzione e le funzioni assunte all'interno dei diversificati settori produttivi di riferimento, è utile rappresentare un quadro sintetico relativo all'andamento degli infortuni sul lavoro, le distinzioni operate e i settori produttivi di riferimento.

#### **Lo sfondo: gli infortuni sul lavoro.**

L'assicurazione obbligatoria Inail copre ogni incidente avvenuto per «causa violenta in occasione di lavoro» dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni.

L'infortunio sul lavoro si differenzia dalla malattia professionale, poiché l'evento scatenante è improvviso e violento, mentre nel primo caso le cause sono lente e diluite nel tempo.

**Inail**

L'andamento generale degli infortuni sul lavoro nel periodo 2008-2012 ha una tendenza decrescente<sup>131</sup>; costante e progressiva, la diminuzione degli incidenti, secondo le denunce annuali presentate all'Inail<sup>132</sup>: 964.698 nel 2008; 877.928 nel 2009; 871.300 nel 2010; 817.586 nel 2011, fino ai 744.916 casi del 2012<sup>133</sup> (in diminuzione dell'8,89% sul 2011 e del 23% sul 2008). Tra le denunce 2012, sono 496.079 quelle riconosciute come infortunio sul lavoro, oltre 60mila in meno rispetto alle 559.504 del 2011.

Rispetto al totale delle denunce presentate al 2012, quelle derivanti da incidenti «in occasione di lavoro»<sup>134</sup> sono 515.543 (69% del totale). Nei settori produttivi, è possibile

<sup>131</sup> Massimo De Felice, Presidente Inail, *Relazione annuale 2012, 2013*.

<sup>132</sup> Massimo De Felice, cit.

<sup>133</sup> I dati riguardano sia gli incidenti occorsi "in occasione di lavoro" (con o senza mezzo di trasporto) sia i casi definiti "in itinere" (ad esempio durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al luogo di lavoro) sulla base delle denunce pervenute entro aprile 2013, relative al 2012.

<sup>134</sup> Si tratta di tutte le situazioni, comprese quelle ambientali, nelle quali si svolge l'attività lavorativa e nelle quali è imminente il rischio per il lavoratore. A provocare l'eventuale danno possono essere: elementi

distinguere tra: industria, con 128.422 (pari al 25% del totale); terziario, con 134.015 (26% del totale); artigianato, con 71.750 (14% del totale); altri settori produttivi, 57.296 (11% del totale); altre attività non determinate, 124.060 casi (24% del totale).

Le denunce con episodi mortali pervenute al 2012 sono 1.296 (-5,19% rispetto al 2011), di cui 790 accertate dall'Inail come infortuni sul lavoro, in decremento dell'8,78% rispetto agli 866 casi mortali relativi all'anno 2011.

Nel quadro di riferimento, si inseriscono: gli aggiornamenti normativi che, dal 1994 al 2009, realizzano l'impianto di obblighi e tutele in materia; i lavori della Commissione Parlamentare d'inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro, con particolare riguardo alle cosiddette «morti bianche»; lo sviluppo di un dedicato sistema di welfare contrattuale nei diversi contratti collettivi di lavoro (trattato nel paragrafo successivo).

**Fondamenti giuridici, ratio e funzione.** L'impegno bilaterale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è riconosciuto a partire dal decreto legislativo n. 626/1994<sup>135</sup> e successive modifiche e integrazioni, emanato in attuazione di alcune direttive europee al riguardo. L'art. 20 introduce infatti il ruolo degli Organismi paritetici per la sicurezza, costituiti a livello territoriale tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, per orientare e promuovere iniziative formative in materia. L'impianto giuridico generale è riformato dal decreto legislativo n. 81/2008<sup>136</sup>, o *TU della sicurezza sul lavoro* (e le correzioni apportate dal successivo decreto legislativo n. 106/2009<sup>137</sup>) che attribuisce agli Organismi paritetici per la sicurezza sui luoghi di lavoro (d'ora in poi *Organismi paritetici sicurezza*, OPS) ulteriori ruoli e fondamentali funzioni.

Secondo la definizione all'art. 2, comma 1, lett. ee), del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni, anche noto come "T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" (di seguito T.U.), gli organismi paritetici sono quegli organismi costituiti da una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per le finalità indicate dalla stessa disposizione.

Tali organismi, istituiti a livello territoriale, svolgono funzioni di orientamento e promozione di iniziative di formazione nei confronti dei

dell'apparato produttivo; situazioni e fattori propri del lavoratore; situazioni ricollegabili all'attività lavorativa. Non è sufficiente, quindi, che l'evento avvenga durante il lavoro ma che si verifichi per il lavoro, così come appurato dal cosiddetto esame eziologico, ossia l'esame delle cause dell'infortunio. Deve esistere, in sostanza, un rapporto, anche indiretto di causa-effetto tra l'attività lavorativa svolta dall'infortunato e l'incidente che causa l'infortunio. Fonte Inail.

<sup>135</sup> Il processo normativo in argomento risale al 1989, quando la Comunità Europea emana le prime direttive per rendere omogenee la legislazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nei Paesi membri, in Italia recepite con il decreto legislativo n. 626/1994, che la porta a un aspetto fondamentale: la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, al fine di rendere più sicuri i luoghi di lavoro. (Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro).

<sup>136</sup> Decreto legislativo n. 81/2008, *Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, così come integrato e modificato dal decreto legislativo n. 106/2009, *Disposizioni integrative e correttive del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*.

<sup>137</sup> Decreto legislativo n. 106/2009.



lavoratori e rappresentano la prima istanza di riferimento per la risoluzione di controversie sorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione (art. 51, decreto legislativo n. 81/2008).

Tra le novità introdotte nel T.U. dal decreto legislativo n. 106/2009, e precisamente nel nuovo comma 3-bis del citato art. 51, si ricorda la possibilità per tali organismi di svolgere direttamente attività di formazione, oltre che di promuoverla ma ciò, ovviamente, in relazione a quello specifico settore (quale quello manifatturiero, edile, ecc.) e asse contrattuale nel quale essi svolgono la loro attività e prestano la loro assistenza, e nell'ambito territoriale di loro competenza e nel quale è ubicata l'azienda alla quale è fornita assistenza.

Sono «legittimati, ai sensi degli art. 2 e 51 del T.U. citati, a svolgere le predette funzioni tutti gli organismi che abbiano le caratteristiche richieste dalla legge, senza che sia a tal uopo prevista o necessaria alcuna autorizzazione ministeriale».

**MLPS, 20 aprile 2010<sup>138</sup>**

Gli OPS assumono un ruolo che li identifica come referenti per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, e soggetti abilitati dal legislatore a rilasciare specifiche attestazioni, così svolgendo ruolo di garanzia, affinché le aziende: intraprendano attività finalizzate a un migliore livello di prevenzione; adottino efficaci processi organizzativi e gestionali di sicurezza previsti dall'art. 30 del TU, conformi alle linee guida UNI-INAIL del 28 settembre 2001.<sup>139</sup>

Se con il decreto legislativo del 1994<sup>140</sup> le funzioni prevalenti assegnate agli OPS sono indirizzate a orientare e promuovere iniziative formative a favore dei lavoratori, con il TU del 2008 sono ampliate in modo più articolato e completo per attuare misure di prevenzione: supportano le imprese per individuare soluzioni tecniche e organizzative finalizzate a migliorare la prevenzione infortunistica (art. 51, co. 3, TU); comunicano alle aziende, agli organi di vigilanza territorialmente competenti e all'Inail i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale e le imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici (art. 51, co 8-bis, TU); effettuano sopralluoghi nei luoghi di lavoro nel territorio di competenza attraverso personale in possesso di specifiche competenze tecniche (art. 51, co. 6, TU); rilasciano attestati di certificazione inerenti l'attività di supporto erogata dall'organismo alle imprese (art. 51, co. 3-bis, introdotto dal decreto legislativo n. 106/2009).<sup>141</sup>

<sup>138</sup> Il MLPS, in risposta a un quesito del 20 aprile 2010: «Gli organismi paritetici svolgono le attività di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2008 a seguito di apposita autorizzazione ministeriale?».

<sup>139</sup> Le linee guida sono state pubblicate da Inail (e l'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro Ispesl, le cui funzioni sono state attribuite all'Inail con legge n. 122/2010) e Uni (Ente Nazionale Italiano di Unificazione), in accordo con le Parti sociali (Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Cna, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Confcommercio). Alle linee guida sono indirizzate anche le attività di studio della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, istituita dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 81/2008 e operante presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

<sup>140</sup> Decreto legislativo n. 626/1994, riguardante il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

<sup>141</sup> Vincenzo Bavaro, *Gli enti bilaterali nella legislazione italiana*, in Laura Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), cit.

Gli OPS sono abilitati a organizzare corsi di formazione rivolti agli addetti e ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni alle aziende (art. 31), ai lavoratori e loro rappresentanti, effettuati anche presso gli stessi organismi (art. 37); svolgono inoltre ruolo e funzioni di prevenzione e protezione interne all'azienda (art. 31) per attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione e promozione in materia.

Precisa, l'attribuzione giuridica: il decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni definisce infatti, all'articolo 2, comma 1, lett. ee), gli OPS «quelli costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento».

Il TU del 2008 stabilisce inoltre (art. 51) che gli OPS costituiti a livello *territoriale* rappresentino la prima istanza di riferimento alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalla norme vigenti, e svolgano le loro funzioni attraverso l'impiego di specifiche risorse economiche attinte dai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua (FPI)<sup>142</sup> e dai Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito<sup>143</sup>. Gli OPS supportano le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; svolgono e promuovono le attività di formazione.

Nel più ampio spettro d'azione del TU, è previsto il *Sistema informativo nazionale per la prevenzione sul lavoro* (Sinp), che ha la finalità di orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e indirizzare le attività di vigilanza. Allo sviluppo del Sinp – costituito dal Ministero del Lavoro e altri attori indicati dalla norma – concorrono, oltre gli istituti di carattere scientifico, anche gli OPS.

L'art. 27 stabilisce inoltre le attività della *Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro* – istituita e operante presso il MLPS –, che svolge le proprie funzioni tenendo conto delle indicazioni provenienti da OPS, per individuare settori e criteri finalizzati a definire un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi in materia.

Nel quadro giuridico, va contemplato anche il supporto economico previsto dal TU (art. 52, comma 1): con la costituzione, presso l'Inail, di un Fondo di sostegno alla piccola e media impresa e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Il ruolo svolto dagli OPS emerge dalle relazioni (2007, 2010, 2012) stilate durante i lavori della *Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette «morti bianche»*, istituita il 24 giugno 2008 con deliberazione del Senato della Repubblica Italiana.

<sup>142</sup> I Fondi Paritetici Interprofessionali sono istituiti dalla legge n. 388/2000 che consente alle imprese di destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'Inps alla formazione dei propri dipendenti (v. par. 2.3.2.1).

<sup>143</sup> I Fondi per la formazione e l'integrazione al reddito sono previsti all'art. 12 del decreto legislativo n. 276/2003: i soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare a fondi bilaterali appositamente costituiti, anche nell'Ente Bilaterale, un contributo destinato all'integrazione al reddito in caso di fine lavori e a percorsi di qualificazione o riqualificazione professionale (v. par. 2.3.2.3).

La prima relazione – 3 luglio 2007 – sottolinea alcuni aspetti sul tema; in particolare: «la valorizzazione ed affermazione dell’esperienza della bilateralità (gli enti bilaterali sono presenti anche nei comparti terziario e turismo e già assolvono a funzioni importanti in materia di formazione sulla sicurezza e vorremmo che tale impostazione fosse implementata); l’affermazione dei principi della prevenzione che hanno una validità generale, applicati attraverso un assetto legislativo che tenga conto delle specificità e delle caratteristiche delle piccole e medie imprese dei diversi comparti, che spesso incontrano notevoli difficoltà e notevoli costi nell’adempiere agli obblighi e nell’assumere responsabilità, derivanti da una legislazione che spesso non tiene conto di queste caratteristiche».<sup>144</sup>

La Commissione, nel 2010<sup>145</sup>, ritiene fondamentale assicurare il completamento, in tempi rapidi, dell’attuazione della riforma (introdotta dal decreto legislativo n. 81/2008); «punto essenziale»: emanare gli attesi atti di normazione secondaria (in particolare decreti ministeriali e interministeriali), poiché l’assenza di un quadro normativo compiutamente definitivo causa problematiche sia agli enti istituzionali preposti alle azioni di prevenzione e contrasto al fenomeno degli infortuni, sia alle stesse Parti Sociali, che quelle norme sono chiamate ad applicare.

Nel 2012<sup>146</sup> la Commissione ribadisce la rilevanza del ruolo in tema svolto dagli Organismi paritetici: «il valore degli enti bilaterali come strumento per la sicurezza [...] denota un cambiamento molto importante nell’approccio culturale al sistema della sicurezza; [...] specie nel settore dell’artigianato e dell’edilizia, grazie all’intensa attività degli enti bilaterali; si sono fatti molti sforzi da parte delle associazioni di categoria per una formazione ampia non solo dei dipendenti, ma anche degli imprenditori e dei lavoratori autonomi; [...] anche le aziende commerciali svolgono dei corsi di preparazione alla sicurezza per i loro addetti, sia direttamente come associazioni di categoria, sia, soprattutto, attraverso gli enti bilaterali del commercio e del turismo che sono molto attivi al riguardo; [...] nell’artigianato vi è tradizionalmente un rapporto molto stretto con i sindacati, grazie all’opera dei comitati paritetici, costituiti bilateralmente dalle associazioni datoriali e dalle rappresentanze sindacali, che vigilano e svolgono una serie di azioni, dalla prevenzione alla formazione sul tema della sicurezza, e che funzionano molto bene».

Nel quadro si inserisce la circolare n. 20/2011<sup>147</sup> del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: «il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni, nel rivisitare la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, collocandola in un unico contesto di riferimento, attribuisce un ruolo fondamentale ai sistemi bilaterali, quali strumento di supporto alle imprese e ai lavoratori per una corretta gestione delle attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. [...] il D.Lgs. n. 81/2008 attribuisce agli organismi, espressione del sistema contrattuale, una serie di rilevanti compiti e funzioni [...], a condizione che tali enti abbiano determinate caratteristiche, espressamente individuate dalla legge». Un organismo paritetico deve:

<sup>144</sup> Seduta del 3 luglio 2007 della Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette «morti bianche» ([www.senato.it](http://www.senato.it)).

<sup>145</sup> Seconda relazione approvata dalla Commissione nella seduta del 23 novembre 2010 ([www.senato.it](http://www.senato.it)).

<sup>146</sup> Terza relazione approvata dalla Commissione nella seduta del 17 gennaio 2012 ([www.senato.it](http://www.senato.it)).

<sup>147</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare n. 20/2011 – Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)).

- essere istituito su iniziativa di una o più Associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative nell'ambito del sistema contrattuale di riferimento;
- operare nel settore della contrattualistica e del territorio di riferimento.

Il sistema degli Organismi bilaterali per la sicurezza, così definito, è trattato nel seguito secondo i diversi assi contrattuali di cornice alla *Intesa* e al *PON Enti Bilaterali 2012-14* (v. *Introduzione generale*), distinguendo fra funzioni svolte e affidate a organismi, commissioni, sezioni, e soggetti giuridici, facenti capo a un più ampio sistema bilaterale di settore/comparto/asse contrattuale. Per gli OPS dei settori artigianato e costruzioni, si rimanda agli approfondimenti contenuti nei capitoli 8 e 9 nella *Seconda Parte*.

#### 2.3.2.2.1 SALUTE E SICUREZZA NEI CONTRATTI COLLETTIVI

Promuovere la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro significa attivare misure adeguate ed azioni positive che assicurino al cittadino la possibilità di esercitare compiutamente il proprio diritto al lavoro.<sup>148</sup>

Con il decreto legislativo n. 626/1994 e il successivo decreto legislativo n. 81/2008, si introducono due modalità di «partecipazione» in materia di salute e sicurezza: da una parte, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), e dall'altra, il coinvolgimento diretto dei lavoratori nell'ambito di informazione, formazione e consultazione.<sup>149</sup>

La struttura dei sistemi bilaterali nel campo della sicurezza prevede, di norma, la costituzione di OPS su due livelli<sup>150</sup>, un livello nazionale, e uno territoriale. Agli organismi paritetici nazionali si associano compiti prevalenti di promozione e coordinamento, mentre agli organismi paritetici territoriali (regionali e provinciali), collegati al secondo livello contrattuale, sono affidati compiti di formazione, supporto e asseverazione.

I sistemi paritetici per la salute e sicurezza, nei diversi settori produttivi, si originano in prevalenza da accordi interconfederali, sottoscritti dopo l'entrata in vigore del primo decreto legislativo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (il decreto legislativo n. 626/1994, poi abrogato e sostituito dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni).

I primi accordi a livello interconfederale per istituire OPS per la sicurezza risalgono, infatti, al 1995: adottano i contenuti della normativa e demandano alla contrattazione collettiva la definizione di ulteriori aspetti applicativi.

#### AGRICOLTURA

Il sistema degli Organismi paritetici per la sicurezza deriva dall'Accordo del 18 dicembre 1996<sup>151</sup> inerente la sicurezza sul lavoro, e che, come per altri settori produttivi, segue le disposizioni derivanti dal decreto legislativo n. 626/1994; prevede un livello nazionale e un livello territoriale:

- a livello nazionale, si costituisce il *Comitato Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro* come espressione delle Parti firmatarie, al quale si affidano i compiti

<sup>148</sup> MLPS, area salute e sicurezza sul lavoro ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)).

<sup>149</sup> Fonte: Cisl ([www.salutesicurezza.cisl.it](http://www.salutesicurezza.cisl.it)).

<sup>150</sup> Fonte: Cisl, cit.

<sup>151</sup> Sottoscritto tra Confagricoltura, Coldiretti, Cia, e Confederdia, Flai-Cgil, Fisba-Cisl, e Uila-Uil.

di coordinare le attività svolte a livello locale, promuovere ricerche di fabbisogni formativi e progettare linee guida per la formazione, elaborare dati, pareri, e analizzare problematiche specifiche, proponendo iniziative utili a diffondere materiale divulgativo ai lavoratori e imprenditori dell'agricoltura;

- a livello territoriale, si prevede l'istituzione di *Comitati Paritetici provinciali per la salute e la sicurezza sul lavoro*, con il compito di raccogliere e tenere gli elenchi dei Rappresentanti alla sicurezza, promuovere indagini conoscitive sui fabbisogni formativi, sia per i Rappresentanti, che per i lavoratori.

Con il Ccnl del 25 maggio 2010<sup>152</sup> – che razionalizza l'intero assetto bilaterale (v. capitolo 7 nella *Seconda Parte*) – gli OPS, inalterati nella loro articolazione territoriale (nazionale e provinciale), sono riorganizzati come componenti e funzioni interne: le funzioni del Comitato Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro confluiscono (art. 7), infatti, nell'Ente Bilaterale Nazionale Eban; allo stesso modo, le funzioni dei Comitati Paritetici Provinciali per la salute e la sicurezza sul lavoro sono assorbite (art. 8) dagli Enti bilaterali agricoli territoriali/Casse extra legem.

---

## INDUSTRIA

Gli OPS sono originati da rispettivi accordi interconfederali; alcuni Ccnl specializzano inoltre ulteriori forme di OPS, come declinato nelle successive sezioni di testo per asse contrattuale Confindustria e asse Confapi.

---

### ASSE CONTRATTUALE CONFINDUSTRIA

L'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995<sup>153</sup> recepisce i criteri fondanti della normativa (decreto legislativo n. 626/1994) riguardante la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza e la costituzione degli OPS territoriali. Le Parti Sociali affidano il coordinamento e le attività in materia al sistema degli Organismi bilaterali per la formazione professionale (Obnf), previsti dal Protocollo di Intesa sulla Formazione Professionale del 20 gennaio 1993<sup>154</sup>: all'organismo<sup>155</sup> nazionale è attribuita una specifica sezione interna, a gestione paritetica, finalizzata a promuovere la costituzione di altrettante sezioni interne agli organismi paritetici regionali di cui coordinare le attività; vengono previste infatti sezioni anche a livello regionale attraverso gli organismi paritetici per la formazione regionali, cui è affidato il coordinamento degli organismi paritetici a livello provinciale. Nel citato Protocollo, le Parti auspicano la costituzione di un fondo paritetico per finanziare azioni di formazione continua a beneficio delle imprese e dei lavoratori, ponendo quindi le basi per la successiva costituzione del Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua *Fondimpresa* (v. par. 2.3.2.1). Con la costituzione di Fondimpresa, le funzioni in materia di salute e sicurezza sono attribuite al *Comitato di Indirizzo per l'igiene e la sicurezza del lavoro*,

---

<sup>152</sup> Sottoscritto tra Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, e Uila-Uil.

<sup>153</sup> Sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

<sup>154</sup> Nell'accordo 20 gennaio 1993 in materia di formazione professionale sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl, e Uil, è prevista la costituzione di un *Organismo Bilaterale Nazionale*, Obnf, con compiti di coordinamento degli organismi regionali e di interazione con i soggetti nazionali e comunitari e ad una diffusione su scala nazionale di organismi bilaterali a livello regionale.

<sup>155</sup> Obnf è costituito in forma di società consortile a responsabilità limitata il 12 febbraio 1996 (Fonte: Carlo Callieri, *Il vantaggio competitivo della formazione*, Confindustria, 24 marzo 2000).

secondo i compiti assegnati dall'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995.<sup>156</sup>

Il sistema previsto a livello interconfederale è recepito nei diversi Ccnl di riferimento, assumendo caratteri peculiari in alcuni contratti collettivi, trattati nel seguito.

**Lavanderie industriali:** il tema della sicurezza rientra fra le attività svolte dall'Ente Bilaterale Nazionale Lavanderie Industriali, *Ebli* (v. par. 11.3.1.1 in *Seconda Parte* del *Rapporto*). Il Ccnl del 15 dicembre 2009<sup>157</sup> attribuisce all'Osservatorio, interno a *Ebli*, i compiti in materia, in particolare per quanto riguarda le iniziative propositive di formazione, secondo quanto previsto dal TU e sue integrazioni.<sup>158</sup> Con l'ultimo rinnovo di Ccnl del 21 giugno 2013<sup>159</sup>, le Parti prevedono l'istituzione, a livello nazionale, di una specifica *Commissione per l'ambiente e sicurezza*, operante con il supporto dell'Ente Bilaterale (art. 69).

**Vetro:** il Ccnl del 9 dicembre 2010<sup>160</sup> recepisce l'Accordo Interconfederale prima citato del 22 giugno 1995 e prevede una sezione specifica per la sicurezza svolta nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, quale sede permanente di incontro tra le Parti (art. 1).

**Piastrelle e refrattari:** il Ccnl del 22 novembre 2010<sup>161</sup> prevede una specifica sezione interna all'Osservatorio nazionale, «qualificato come momento di incontro permanente tra le Parti» (Parte I), con il compito di: realizzare l'informazione e valutazione in materia (anche con opportuni collegamenti con l'Inail), orientare imprese e lavoratori, analizzare l'evoluzione delle condizioni del settore, definire linee guida, promuovere formazione e monitoraggio delle iniziative.

**Tessile abbigliamento-moda:** le Parti, oltre a recepire nel Ccnl 9 luglio 2010<sup>162</sup> il sistema degli organismi previsti dall'Accordo Interconfederale, sottoscrivono un Protocollo di Intesa allegato allo stesso Ccnl, per la futura costituzione di uno specifico Organismo Bilaterale paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Nazionale del settore<sup>163</sup> Obn-Tam (v. par. 11.3.1.1 in *Seconda Parte*).

**Lapidei:** il Ccnl del 3 maggio 2013<sup>164</sup> prevede (in premessa) la costituzione di un'apposita Commissione interna al Comitato Paritetico Nazionale del settore lapidei (Cpnl, già previsto dal Ccnl 23 maggio 2004), incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e alla sicurezza.

**Cemento, calce e gesso:** l'accordo di rinnovo di Ccnl del 20 marzo 2013<sup>165</sup> affida all'attività del Comitato Paritetico Nazionale (art. 6) il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti per la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro. Gli obiettivi: promuovere migliori livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro; monitorare le iniziative di formazione in

<sup>156</sup> Statuto *Fondimpresa*, art. 13, punto 4.

<sup>157</sup> Assosistema e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

<sup>158</sup> Decreto legislativo n. 81/2008, nella versione ultima così come modificata dal decreto legislativo n. 106/2009; v. par. precedente.

<sup>159</sup> Sottoscritto tra Assosistema, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil.

<sup>160</sup> Sottoscritto tra Assovetro e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil.

<sup>161</sup> Sottoscritto tra Confindustria-Ceramica e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilcem-Uil.

<sup>162</sup> Sottoscritto da Smi con Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil.

<sup>163</sup> Nel Protocollo le Parti si dichiarano disposte da esaminare la possibilità di costituire un Ente Bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, solo nel caso in cui la realizzazione delle iniziative dovesse richiedere tale necessità.

<sup>164</sup> Sottoscritto tra Assomarmi, Anepla e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil.

<sup>165</sup> Sottoscritto tra Federmaco e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil.



materia; confrontare l'orientamento dell'evoluzione normativa e l'evoluzione della sicurezza nei comparti di riferimento; esaminare specifiche tematiche connesse alla sicurezza.

**Energia e petrolio:** le Parti siglano il Protocollo Ambiente, Salute e Sicurezza il 31 gennaio 2001<sup>166</sup>, prevedendo l'istituzione di un Osservatorio Nazionale inerente la salute, la sicurezza e l'ambiente nel settore energia e petrolio. I rinnovi successivi ridefiniscono il sistema della sicurezza: il Ccnl del 30 marzo 2006<sup>167</sup> affida i compiti alla Commissione Paritetica Salute Sicurezza Ambiente, istituita nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di Settore, congiunto e paritetico; il rinnovo del 23 marzo 2010 dettaglia le attività e i compiti di tale Commissione, che ha l'intento di diffondere la cultura della prevenzione e promuovere uno sviluppo sostenibile, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008, relativamente alle attribuzioni di funzioni agli organismi bilaterali, con specifiche proposte elaborate dalla Commissione stessa.

**Gas-acqua:** il Ccnl del 9 marzo 2007 e l'accordo di rinnovo del 10 febbraio 2011<sup>168</sup> istituiscono l'Osservatorio Nazionale sulla salute, sicurezza e ambiente, a gestione paritetica, richiamando (art. 22) la previsione di costituire a livello territoriale organismi paritetici, per orientare e promuovere iniziative formative nei confronti dei lavoratori e fungere da prima istanza di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza (come previsto dal decreto legislativo n. 626/1994). I compiti attribuiti all'Osservatorio riguardano la valorizzazione delle iniziative realizzate a livello aziendale ai fini della prevenzione degli infortuni, della tutela e del miglioramento delle condizioni di lavoro ambientali, interne ed esterne alle aziende.

**Elettrici:** il Ccnl 18 luglio 2006<sup>169</sup> prevede una sezione specifica in materia all'interno dell'Osservatorio di settore. Successivamente, il Ccnl 5 marzo 2010, rinnovato con l'accordo del 18 febbraio 2013<sup>170</sup>, prevede la sostituzione della sezione con uno specifico *Organismo Bilaterale Salute, Sicurezza e Ambiente, Obssa*<sup>171</sup> (art. 10), con il fine di: approfondire e monitorare la normativa; supportare il ruolo dei Rappresentanti per la sicurezza; verificare le problematiche ambientali sul territorio; promuovere le iniziative formative; produrre avvisi comuni/protocolli da presentare eventualmente alle istituzioni per sostenere iniziative in materia.

#### ASSE CONTRATTUALE CONFAPI

Il sistema paritetico afferente in materia trae origine dall'Accordo Interconfederale del 27 ottobre 1995<sup>172</sup>, che recepisce i criteri fondanti del decreto legislativo n. 626/1994; prevede la costituzione di una *Sezione Nazionale per l'ambiente e la sicurezza*, a gestione paritetica,

<sup>166</sup> Sottoscritto tra Asiep e Filcea-Cgil, Flerica-Cisl, Uilcem-Uil.

<sup>167</sup> Sottoscritto tra Asiep – Associazione Sindacale dell'Industria dell'Energia e del Petrolio – assistita da Confindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil.

<sup>168</sup> Sottoscritto tra Anfida, Assogas, Anigas/Confindustria Energia, Federestrattiva, Federutility e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil.

<sup>169</sup> Sottoscritto tra Assoelettrica, Federutility, Enel Spa, GRTN (oggi GSE), SoGIN, Terna e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil.

<sup>170</sup> Sottoscritto tra Assoelettrica, Federutility, Enel Spa, GSE, SoGIN, Terna e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil.

<sup>171</sup> L'organismo costituisce sede di analisi, verifica e confronto sistematici in attuazione dell'art. 10 del Ccnl, a cadenza trimestrale fatta salva la possibilità di ulteriori riunioni su richiesta delle Parti (Fonte: Modalità di funzionamento Obssa, allegato al Ccnl 18 febbraio 2013).

<sup>172</sup> Sottoscritto tra Confapi, Cgil, Cisl e Uil



all'interno dell'Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente, *Enfea* (v. par. 11.3.2.1 nella *Seconda Parte*), per promuovere la costituzione di organismi paritetici territoriali e sezioni specifiche sulla sicurezza all'interno delle articolazioni regionali di Enfea, con il compito di coordinare omologhi OPS di livello provinciale.

Nel 2009, la citata Sezione Nazionale sottoscrive il Protocollo di Intesa<sup>173</sup> sulla sicurezza con l'Inail e il sistema paritetico per la sicurezza nell'artigianato Cpna, per definire, con il concorso delle Parti Sociali, il piano di settore, e promuovere e realizzare programmi pluriennali e annuali, finalizzati ad elevare, nel suo complesso, il livello qualitativo della prevenzione. L'operatività del Protocollo si basa sul confronto e la partecipazione delle Parti Sociali, e si sostanzia in comitati misti Inail/Parti sociali a livello nazionale e regionale; i comitati definiscono, a loro volta, le attività realizzate da gruppi di lavoro costituiti per ciascun settore di riferimento, e ai quali è affidata la progettazione di programmi specifici.

Dopo l'entrata in vigore del TU (2008), l'Accordo Interconfederale del 22 luglio 2009<sup>174</sup> dettaglia ruoli e compiti degli OPS, e compone un sistema quadro per tutti i contratti afferenti: un *Organismo Paritetico Nazionale Confapi* (Opnc) operante presso l'Ente Bilaterale Enfea (art. 14) quale punto di riferimento in materia (per l'organismo, soggetto giuridico costituito il 2 marzo 2012, si rimanda al par. 11.3.2 della *Seconda Parte*). L'Opnc promuove, coordina, e funge da raccordo degli OPS Regionali Confapi (Oprc) operanti presso le articolazioni regionali dell'Enfea (art. 16); a loro volta, gli Oprc coordinano e supportano gli OPS provinciali o di bacino (Oppc). Il sistema paritetico Opnc, Oprc e Oppc è operativo con l'Accordo Interconfederale 20 settembre 2011<sup>175</sup> che, relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, associa all'Opnc la gestione e l'operatività del *Fondo Sicurezza Pmi Confapi*<sup>176</sup>, finalizzato allo svolgimento delle attività dell'organismo in tema.

Il sistema degli OPS, asse Confapi, previsto a livello interconfederale, e recepito nei diversi Ccnl, assume caratteri peculiari per alcuni contratti collettivi, come nel seguito descritto.

**Lapidei:** il Ccnl del 21 maggio 2008<sup>177</sup> attribuisce al *Comitato Paritetico Nazionale*<sup>178</sup>, in particolare, il compito di raccogliere ed esaminare i dati relativi all'andamento infortunistico e alla tipologia degli infortuni (provenienti dalle Parti Sociali o dalle fonti istituzionali quali Inail, Asl, enti di ricerca), e da eventuali comitati paritetici territoriali, per monitorare, promuovere e migliorare i livelli di sicurezza.

**Laterizi:** il Ccnl 5 maggio 2004<sup>179</sup> prevede la costituzione, interna all'*Osservatorio Nazionale* del settore, di una specifica Commissione, incaricata di seguire le problematiche sul tema: raccogliere ed esaminare i dati sull'andamento infortunistico e la tipologia e ogni altro elemento utile, proveniente direttamente dalle Parti Sociali o dalle fonti istituzionali. Inoltre,

<sup>173</sup> Protocollo di Intesa del 20 luglio 2006 sottoscritto tra Inail, Sezione Nazionale Ambiente (Confapi, Cgil, Cisl, Uil).

<sup>174</sup> Sottoscritto tra Confapi, Cisl e Uil, senza la sottoscrizione della Cgil.

<sup>175</sup> Sottoscritto da Confapi con Cgil, Cisl e Uil.

<sup>176</sup> Il Fondo – già previsto dall'Accordo Interconfederale 22 luglio 2003 e dall'Avviso Comune in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro sottoscritto contestualmente all'Accordo Interconfederale del 2003 – si avvale delle risorse derivanti dal Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità (istituito presso l'Inail), previsto ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche.

<sup>177</sup> Sottoscritto tra Aniem e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

<sup>178</sup> Il *Cpn* è istituito come opportunità di confronto tra le Parti.

<sup>179</sup> Sottoscritto tra Aniem-Confapi e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

è richiamata l'eventuale costituzione di comitati paritetici, in territori caratterizzati da una significativa concentrazione di aziende del settore, per studiare i problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica, oltre ad implementare misure, utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività.

**Legno:** il sistema paritetico della sicurezza – concepito dal Ccnl 12 settembre 2008<sup>180</sup> – assegna ai lavori di una Commissione tecnica la valutazione del coordinamento di eventuali Ops; nel successivo Ccnl di rinnovo, del 19 Luglio 2010, le attività relative al coordinamento e all'indirizzo delle iniziative per la prevenzione degli infortuni e la tutela dell'ambiente sono attribuite al *Comitato Paritetico Nazionale di settore*, che a sua volta gestisce un Osservatorio, con il compito di proporre ricerche ed elaborare analisi.

## DIRIGENTI

**Asse contrattuale Confapi.** La specificità del sistema per la sicurezza scaturisce sia dalla normativa (formazione e informazione relative a regime di responsabilità previsto dall'applicazione della normativa in materia, assegnato a dirigenti e imprenditori), sia dall'Accordo Interconfederale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e ottimizzazione dei processi aziendali del 20 luglio 2009<sup>181</sup>, recepito dalla contrattazione collettiva.

L'accordo interconfederale affida agli organismi bilaterali già esistenti i compiti in materia: *Fondazione per l'Istituto Dirigenti Italiani* (Fondazione IDI) e *Fondo Paritetico Interprofessionale Dirigenti PMI*.

Nella Fondazione IDI si costituisce il Comitato Paritetico Confapi/Federmanger (Cpcf) per: promuovere formazione e informazione in materia; elaborare linee guida e criteri per piani e interventi formativi; produrre analisi, ricerche e studi sulla materia, raccogliere buone prassi e predisporre modelli di organizzazione e gestione per la sicurezza all'interno delle aziende.

Al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua Dirigenti PMI si affida il sostegno delle azioni formative in materia, e le Parti istituiscono un fondo specifico: il *Fondo Sviluppo Sicurezza* opera presso la Fondazione IDI, sulla base degli indirizzi impartiti dal Comitato Paritetico Confapi/Federmanger (Cpcf): finanzia le attività formative e informative, e le azioni di miglioramento e ottimizzazione.

**Assi contrattuali Confindustria e Confcommercio.** La contrattazione collettiva nazionale non prevede la costituzione di organismi paritetici per la sicurezza sul lavoro.

## PESCA

Il richiamo agli Organismi paritetici per la sicurezza è contenuto nel Verbale di Accordo del 26 luglio 2008<sup>182</sup> (allegato al Ccnl del 20 maggio 2009<sup>183</sup>).

L'impegno siglato dalle Parti Sociali riguarda la necessità di istituire un modello di gestione della sicurezza del lavoro incentrato sull'azione di organismi paritetici, a livello territoriale e centrale. Si prevede, a tal fine, l'elaborazione di un disciplinare del servizio di prevenzione e

<sup>180</sup> Sottoscritto tra Unital-Confapi e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil.

<sup>181</sup> Sottoscritto tra Confapi e Federmanager.

<sup>182</sup> Sottoscritto tra Federpesca, le Centrali Cooperative della Pesca (Federcoopesca, Legapesca, Aicp), e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila Pesca-Uil.

<sup>183</sup> Sottoscritto tra Federpesca, e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila Pesca-Uil.

protezione che, su base territoriale, definisca struttura, funzioni e collocazione degli «organismi bilaterali per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro».

## SERVIZI

Per il vasto e diversificato settore dei servizi, la costituzione di OPS è specificata nella relativa contrattualistica di riferimento, o da accordi applicativi siglati dalle Parti Sociali, con l'entrata in vigore del decreto legislativo N. 626/1994 e del successivo TU 2008, come nel seguito specificato per comparto.

**Agenzie immobiliari:** fino al Ccnl 29 maggio 2009<sup>184</sup>, vige l'Accordo applicativo del decreto legislativo n. 626/1994 sottoscritto il 20 settembre 2001<sup>185</sup> che, di volta in volta allegato ai contratti di lavoro, istituisce il sistema della sicurezza su due livelli: un Organismo paritetico nazionale (Opn)<sup>186</sup> e organismi paritetici provinciali (Opt), così come previsti dalla normativa (art. 20 decreto legislativo n. 626/1994).

All'Opn si affidano diversi compiti: promuovere la costituzione degli Opt e la formazione dei membri componenti degli stessi organismi; indicare i criteri interpretativi per l'applicazione dell'accordo del 2001; collaborare in funzione di surroga o supplenza degli stessi Opt e definire le linee guida di riferimento; promuovere e coordinare interventi formativi; elaborare e proporre valutazioni in materia; monitorare l'andamento delle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, e fungere da seconda istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione. Per svolgere le attività formative, l'Opn può avvalersi anche dell'Ente Bilaterale Nazionale Ebnaip (v. par. 13.2 nella *Seconda Parte*), che svolge funzioni di segreteria operativa.

Agli Opt si affidano i seguenti compiti: diretti a individuare i fabbisogni informativi e formativi connessi con le specificità territoriali; ricevere e conservare copia degli attestati di frequenza dei corsi cui partecipano i dipendenti delle aziende interessate dalla contrattualistica; curare la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco dei lavoratori formati; promuovere la formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza e dei responsabili aziendali della sicurezza; comporre in prima istanza le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione.

Nell'ultimo rinnovo contrattuale del 27 luglio 2011<sup>187</sup>, le Parti Sociali decidono di istituire un'apposita commissione, per revisionare l'Accordo applicativo del 2001, alla luce del decreto legislativo n. 81/2008, mantenendo nel frattempo in vigore l'impianto degli OPS esistenti, fino a una successiva sostituzione (art. 12).

**Aziende termali:** il Ccnl 22 luglio 2008<sup>188</sup> richiama all'Accordo Interconfederale 22 luglio 1995<sup>189</sup> (già trattato in apertura del paragrafo in asse industria Confindustria) recependo la

<sup>184</sup> Sottoscritto tra Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>185</sup> Sottoscritto tra Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>186</sup> L'accordo applicativo del 20 settembre 2001 non sancisce la soggettività giuridica dell'organismo: «L'OPN è formato da 3 componenti, ognuno dei quali con un supplente, in rappresentanza di FIAIP e da altrettanti in rappresentanza di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, firmatarie dell'accordo» (Parte II, punto 2, dell'Accordo applicativo).

<sup>187</sup> Sottoscritto tra Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>188</sup> Sottoscritto tra Federterme e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>189</sup> Sottoscritto tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

costituzione e le attribuzioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (di cui all'art. 70). Il Ccnl attribuisce il compito di assolvere a eventuali problematiche applicative della normativa in materia all'Osservatorio Nazionale paritetico del settore<sup>190</sup> (art. 1; v. par. 13.1 in *Seconda Parte*).

**Dipendenti da proprietari di fabbricati:** gli OPS derivano dall'Accordo sull'applicazione del decreto legislativo n. 626/1994 siglato il 17 aprile 1997<sup>191</sup> e allegato ai successivi rinnovi contrattuali, che istituisce un Organismo paritetico nazionale (Opn)<sup>192</sup> e Organismi paritetici regionali<sup>193</sup> (Opt).

All'Opn sono attribuiti diversi compiti: promuovere l'istituzione degli OPS territoriali e coordinarne l'attività; proporre attività formative per i componenti degli stessi organismi; collaborare in funzione di surroga o di supplenza rispetto agli Opt e indicare agli stessi i criteri interpretativi per l'applicazione dell'accordo; definire e proporre linee guida; promuovere e coordinare interventi formativi; elaborare e proporre valutazioni e pareri in materia; monitorare l'andamento delle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, e fungere da seconda istanza di riferimento.

Agli Opt si affidano i seguenti compiti: individuare i fabbisogni informativi e formativi connessi con le specificità territoriali; ricevere e conservare copia degli attestati di frequenza dei corsi cui partecipano i dipendenti; curare la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco dei lavoratori formati; promuovere la formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza e dei responsabili aziendali della sicurezza; comporre in prima istanza le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione.

Con il rinnovo di Ccnl del 15 dicembre 1999<sup>194</sup>, le funzioni di segreteria operativa dell'Opn (precedentemente svolte presso le sedi delle Parti Sociali) sono assunte dall'Ente Bilaterale nazionale Ebinprof (v. par. 13.2 nella *Seconda Parte*).

**Lavoro domestico:** le Parti Sociali, con il rinnovo di Ccnl in vigore dal 1° luglio 2013<sup>195</sup> prevedono, fra i compiti affidati all'Ente Bilaterale Nazionale Ebincolf (v. par. 13.3 nella *Seconda Parte del Rapporto*), quello di realizzare analisi e proposte in materia (art. 46).

**Pulizia e servizi integrati-multiservizi.** Secondo gli assi contrattuali Industria e Cooperative, e l'asse Confcommercio:

- **Asse contrattuale Industria e Cooperative.** Nel Ccnl del 31 maggio 2011<sup>196</sup> le Parti Sociali concordano di istituire una *Commissione tecnica paritetica* (art. 64) da insediare

<sup>190</sup> All'articolo 1 del Ccnl 22 luglio 2008 le Parti «manifestano l'interesse a sviluppare attraverso un osservatorio nazionale un modello di relazioni industriali che favorisca un confronto periodico sui principali problemi del settore e che sia finalizzato alla realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività del termalismo italiano».

<sup>191</sup> Sottoscritto tra Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>192</sup> L'accordo del 1997 non sancisce la soggettività giuridica dell'organismo: «L'Opn è formato da 3 componenti, ognuno dei quali con un supplente, in rappresentanza di Confedilizia e da altrettanti in rappresentanza di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, firmatarie dell'accordo» (Punto 4, comma 10).

<sup>193</sup> L'accordo del 1997 (punto 5, comma 2), chiarisce che articolazioni territoriali differenti saranno concordate con l'Opn.

<sup>194</sup> Sottoscritto tra Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>195</sup> Sottoscritto tra Fidaldo (Confedilizia), Domina e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Federcolf.

<sup>196</sup> Sottoscritto da Fise-Confindustria, Legacoopservizi, Federlavoro-Confcooperative, Agci-Servizi, Unionservizi-Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil.

all'interno dell'Organismo Nazionale Bilaterale Onbsi (v. par. 13.4 nella *Seconda Parte*) con il compito di verificare e analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e armonizzarle con il decreto legislativo n. 81/2008. Lo statuto dell'Onbsi, allegato al Ccnl del 2011, affida infatti all'Ente Bilaterale Nazionale il compito di promuovere approfondimenti per la concreta attuazione della normativa sulla sicurezza (decreti legislativi n. 626/1994 e n. 81/2008).

- **Asse contrattuale Confcommercio.** Nel Ccnl del 21 luglio 2011<sup>197</sup> le Parti Sociali concordano di istituire una *Commissione tecnica paritetica* (art. 64) da insediare all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale Ebinas (v. par. 13.4 nella *Seconda Parte*), con il compito di verificare e analizzare esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzarle con il decreto legislativo n. 81/2008.

**Studi professionali:** il sistema paritetico per la sicurezza è definito nell'Accordo applicativo del decreto legislativo n. 81/2008 siglato il 31 gennaio 2012<sup>198</sup>, che affida le competenze al sistema bilaterale del comparto, disciplinato dal Ccnl del 29 novembre 2011.<sup>199</sup> La funzione di Organismo Paritetico Nazionale (Opn) è affidata internamente all'Ente Bilaterale Nazionale Ebiopro (v. par. 13.5 nella *Seconda Parte*), con compiti di coordinamento, finanziamento, e supervisione delle funzioni svolte in materia da eventuali enti bilaterali regionali (Opt). I compiti sono, in particolare: svolgere e promuovere attività di formazione dei lavoratori, e rilasciare le attestazioni dei servizi erogati, tra cui l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione di sicurezza sul lavoro. L'accordo nazionale (2012) demanda al secondo livello di contrattazione territoriale la sottoscrizione di specifici accordi, sia per la nomina dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sia per la previsione di eventuali organismi paritetici territoriali (Opt).

**Vigilanza privata.** Per l'asse contrattuale Assiv-cooperazione e l'asse contrattuale Assicurezza-Confesercenti, rispettivamente:

- **Asse contrattuale Assiv-cooperazione.** Il sistema sulla sicurezza deriva dall'Accordo applicativo del decreto legislativo n. 626/1994, sottoscritto il 17 aprile 1997.<sup>200</sup> Oltre l'istituzione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, l'Accordo prevede una rete degli OPS, composta da un Organismo Paritetico Nazionale (Opn)<sup>201</sup> e da Organismi Paritetici Regionali (Opr).

All'Opn è affidato il compito di: predisporre programmi e moduli formativi; realizzare opuscoli informativi; realizzare ricerche e studi sul tema; ricevere l'elenco dei Rappresentanti per la sicurezza tenuto dagli Opr; rappresentare l'organo di seconda istanza per le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione.

Agli Opr è affidato il compito di: esprimere pareri in tema di salute e sicurezza sul lavoro; promuovere l'informazione e realizzare corsi di formazione, secondo i programmi e i moduli formativi predisposti dall'Opn; individuare eventuali fabbisogni formativi e comunicarli all'Opn.

<sup>197</sup> Sottoscritto tra Fnip (Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil.

<sup>198</sup> Sottoscritto tra Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil.

<sup>199</sup> Sottoscritto tra Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil.

<sup>200</sup> Sottoscritto tra Anivp, Assivigilanza e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>201</sup> L'accordo del 17 aprile 1997 non sancisce la soggettività giuridica dell'organismo: «L'Opn è formato da 3 rappresentanti delle Associazioni Imprenditoriali e da 3 rappresentanti dei lavoratori (uno per ciascuna organizzazione) con i rispettivi supplenti» (Seconda Parte, punto 1, comma 1).



Dal Ccnl dell'8 gennaio 2002<sup>202</sup>, e fino al rinnovo dell'8 aprile 2013<sup>203</sup>, le funzioni in materia restano affidate all'Organismo Paritetico Nazionale (Opn), verso cui l'Ente Bilaterale Nazionale *Ebinvip* (v. par. 13.6 nella *Seconda Parte*), svolge funzioni<sup>204</sup> di supporto e segreteria, curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo sulla sicurezza per il settore, previsto dall'accordo applicativo del 1997. L'Ente Bilaterale Nazionale *Ebinvip* ha inoltre il compito di orientare e promuovere iniziative informative e formative nei confronti dei lavoratori, secondo il decreto legislativo n. 81/2008 (art. 23 Ccnl 2013).

- **Asse contrattuale Assicurezza-Confesercenti.** Il Protocollo d'Intesa del 10 giugno 2013<sup>205</sup>, specularmente alle disposizioni contenute nel Ccnl Assiv e Cooperazione (sopra descritto), assegna i compiti in materia (art. 23) all'Ente Bilaterale Nazionale del terziario *Ebnter* (v. capitolo 15 nella *Seconda Parte*). Fra gli scopi statuari di *Ebnter*<sup>206</sup> (art. 5): incentivare e promuovere studi e ricerche di settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni formativi in tema, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, e assumere funzioni operative, previe intese tra le Parti.

Nella contrattualistica delle **Farmacie private**<sup>207</sup> e delle **Farmacie speciali**<sup>208</sup> non si rintraccia il tema (v. scheda dedicata, nel par. 13.7 nella *Seconda Parte*).

#### SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il Ccnl 24 luglio 2008<sup>209</sup> istituisce la Commissione Paritetica Nazionale per l'Igiene e la Sicurezza sul Lavoro (art. 7), operante all'interno dell'Ente Bilaterale nazionale *Ebitemp* (v. cap. 14 nella *Seconda Parte*) che, tra i compiti, comprende: formulare proposte di modelli di formazione in materia; produrre materiali informativi e formativi per i lavoratori in somministrazione; elaborare proposte; individuare ambiti territoriali per la costituzione di Commissioni Paritetiche territoriali (così come previsto dal TU 2008), delle quali coordina le attività.

#### TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (TDS)

**Asse contrattuale Confcommercio.** Il Ccnl 18 luglio 2008 e il rinnovo del 26 febbraio 2011<sup>210</sup> richiamano il già citato Accordo Interconfederale 18 novembre 1996<sup>211</sup> sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (v. nel paragrafo, la voce *Turismo*). Le funzioni previste in materia di

<sup>202</sup> Il Ccnl del 2002 porta a compimento il processo di unificazione di tre differenti contratti collettivi :il *Ccnl per i dipendenti da Istituti di vigilanza privata* (Anivp, Assivigilanza e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil), il *Ccnl per i dipendenti da Istituti di vigilanza privata*, (Univ e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil), e il *Ccnl per i dipendenti da Cooperative di Vigilanza Privata* (Federlavoro e Servizi-Cci, Ancst-Lega, Ancotat-Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil).

<sup>203</sup> Sottoscritto tra Assiv (Confindustria), Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci- Servizi e Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl.

<sup>204</sup> Tali funzioni sono enumerate fra gli scopi ufficiali di *Ebinvip* (punto p) ([www.ebinvip.it](http://www.ebinvip.it)).

<sup>205</sup> Sottoscritto tra Assicurezza-Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl.

<sup>206</sup> Fonte: Statuto *Ebnter*.

<sup>207</sup> Federfarma e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>208</sup> Assofarm e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>209</sup> Sottoscritto da Assolavoro e Nidil Cgil, Alai Cisl (oggi Felsa Cisl), Cpo Uil (oggi Uil Temp).

<sup>210</sup> Sottoscritto tra Confcommercio, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, e non sottoscritto dalla Filcams-Cgil.

<sup>211</sup> Sottoscritto tra Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, e Uiltucs-Uil.

sicurezza sono attribuite all’Ente bilaterale Nazionale Ebinter (v. Capitolo 15 nella *Seconda Parte*), in particolare per quanto riguarda la promozione di studi e ricerche relativi alla materia, e nell’ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva.

**Asse contrattuale Confesercenti.** Il Ccnl 23 luglio 2008<sup>212</sup> e il rinnovo del 15 marzo 2011<sup>213</sup> attribuiscono le funzioni in materia al sistema degli Enti Bilaterali già costituiti; in particolare: la promozione di studi e ricerche nell’ambito delle norme stabilite dalla legislazione e della contrattazione collettiva, fra gli scopi dell’Ente Bilaterale Nazionale Ebinter (v. capitolo 15 nella *Seconda Parte*).

Come anticipato, per i settori **Artigianato** e **Costruzioni** si rimanda agli approfondimenti contenuti nella *Seconda Parte* (v. capitoli 8 e 9), i cui sistemi bilaterali ricomprendono specifici organismi paritetici dedicati alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

---

## TURISMO

I primi accordi sottoscritti a livello interconfederale per l’istituzione degli OPS nel turismo risalgono al 1996 per gli assi Confcommercio e Confesercenti; per l’asse Confindustria, il tema deriva dall’Accordo Interconfederale del 1995<sup>214</sup> (v. par. precedente).

**Asse contrattuale Confesercenti.** L’Accordo Interconfederale siglato il 20 novembre 1996<sup>215</sup> compone il sistema degli OPS previsti dal decreto legislativo n. 626/1994. L’Accordo è recepito nella contrattazione collettiva, a partire dal Ccnl 22 luglio 2003<sup>216</sup> (allegato H): si prevede un *Organismo Paritetico Nazionale (Opn)*<sup>217</sup> interno all’Ente Bilaterale Nazionale Ebn (v. cap. 16 nella *Seconda Parte* del Rapporto), e *Organismi Paritetici Regionali (Opr)* interni agli Enti Bilaterali territoriali.

All’Opn sono demandati, in materia, i seguenti compiti: promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in materia; promuovere e coordinare la formazione e la sperimentazione di moduli formativi; valutare proposte normative; promuovere, coordinare e verificare l’effettiva costituzione degli Opr all’interno degli Enti Bilaterali regionali; promuovere la formazione per i componenti degli Opr, e ricevere da questi ultimi gli elenchi dei Rappresentanti per la sicurezza.

Agli Opr sono demandati i seguenti compiti: interpretazioni sulle tematiche della salute e sicurezza; promozione e realizzazione di formazione e informazione; elaborazione di progetti formativi e individuazione dei fabbisogni formativi in materia (tenendo conto delle linee guida dell’Opn).

**Asse contrattuale Confcommercio.** L’Accordo Interconfederale 18 novembre 1996<sup>218</sup> sulla sicurezza nei luoghi di lavoro stabilisce la costituzione all’interno dell’Ente Bilaterale

---

<sup>212</sup> Sottoscritto tra Confesercenti, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e con il dissenso di Filcams-Cgil.

<sup>213</sup> Sottoscritto tra Confesercenti, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e con il dissenso di Filcams-Cgil.

<sup>214</sup> Sottoscritto tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

<sup>215</sup> Accordo Interconfederale del 20 novembre 1996 sottoscritto tra Confesercenti, e Cgil, Cisl e Uil.

<sup>216</sup> Sottoscritto tra Asshotel, Fiepet, Assoviaggi, Fiba, Assocamping (aderenti a Assoturismo-Confesercenti) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>217</sup> Le Parti prevedono che la funzione dell’Opn sia svolta in autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali Nazionali del Turismo e del Terziario.

<sup>218</sup> Sottoscritto tra Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, e Uiltucs-Uil.



Nazionale Ebnt (v. cap. 16 nella *Seconda Parte*) di un'apposita sezione, denominata *Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro* (Opn), le cui funzioni a livello territoriale possano essere specularmente svolte dagli organismi paritetici provinciali (Opp) all'interno dei relativi Enti Bilaterali territoriali. L'accordo è recepito nella contrattazione fino al rinnovo del 20 febbraio 2010<sup>219</sup> (allegato H<sup>220</sup>), in cui si prevede la costituzione all'interno di Ebnt della sezione autonoma, denominata *Organismo Paritetico Nazionale per la sicurezza sul lavoro* (Opn).

I compiti dell'Opn sono: promuovere e coordinare gli interventi formativi; valutare le proposte normative; favorire la sperimentazione di moduli formativi; promuovere la costituzione degli Opp, verificarne l'avvenuta costituzione, e promuovere la formazione in materia per i componenti degli stessi Opp; ricevere dagli Opp l'elenco dei nominativi dei Rappresentanti per la sicurezza.

Il Ccnl prevede la costituzione degli organismi a livello provinciale (Opp), con funzioni svolte di norma dall'Ente Bilaterale territoriale o dai Centri di servizio istituiti. I compiti demandati: assumere interpretazioni in materia; promuovere formazione e informazione; individuare fabbisogni formativi; elaborare e realizzare i progetti formativi, tenendo conto delle linee guida dell'Opn.

**Asse contrattuale Confindustria.** La funzione sulla sicurezza deriva dall'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995<sup>221</sup>, prima descritto, in cui si prevede una sezione interna all'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (Obnf), finalizzata a promuovere la costituzione di eventuali organismi paritetici territoriali e coordinarne l'attività; sono previste sezioni anche a livello regionale attraverso gli organismi paritetici regionali della formazione, cui è affidato il coordinamento degli organismi paritetici a livello provinciale. Con il rinnovo del Ccnl 9 luglio 2010<sup>222</sup> per il settore turismo, le Parti Sociali decidono di istituire una Commissione tecnica paritetica con il compito di verificare e analizzare le esigenze specifiche del settore in materia di sicurezza, per raccordarsi con il TU 2008, e trasformarle in parti integranti nei successivi rinnovi.

### 2.3.2.3 ENTI BILATERALI DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

La peculiarità del sistema bilaterale afferente il lavoro tramite Agenzia deriva dall'introduzione normativa (1997) del contratto di fornitura di lavoro temporaneo<sup>223</sup>.

Gli Enti Bilaterali del settore scaturiscono dall'obbligo di prevedere la promozione di percorsi di formazione e riqualificazione professionale e, successivamente (decreto legislativo n. 276/2003), anche iniziative di integrazione al reddito e di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, espressamente destinate ai lavoratori temporanei. Originariamente, la legge n. 196/1997<sup>224</sup> (poi abrogata sul punto e sostituita dal decreto legislativo n.

<sup>219</sup> Sottoscritto tra Federalberghi, Fipe, Fita, Fiavet (aderenti a Confcommercio), Federreti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>220</sup> Accordo Interconfederale 18 novembre 1996 tra Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>221</sup> Sottoscritto tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

<sup>222</sup> Sottoscritto tra Federturismo Confindustria, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

<sup>223</sup> Il lavoro temporaneo è introdotto in Italia con la legge n. 196/1997 (*Pacchetto Treu*), che lo definisce "interinale". Con la legge n. 30/2003 (*Legge Biagi*) e il decreto attuativo n. 276/2003 prende il nome di "lavoro in somministrazione".

<sup>224</sup> Art. 5 legge n. 196/1997.

276/2003<sup>225</sup>, a sua volta modificato dalla legge n. 92/2012<sup>226</sup>) sancisce il versamento, a carico delle imprese fornitrici di lavoro, di uno specifico contributo del 4%<sup>227</sup> in un fondo bilaterale (operante anche all'interno di un Ente Bilaterale), per porre in essere tutte le iniziative di sostegno previste (per gli approfondimenti vedi, nel par. 5.2.5.2, sotto la rubrica *Lavoro in somministrazione e sostegno bilaterale*; altresì, il cap. 14 nella *Seconda Parte*).

È sulla base del dettato normativo, e a partire dal primo Ccnl del 28 maggio 1998<sup>228</sup>, che si compone l'intero sistema bilaterale, connaturato alle caratteristiche del settore. Oggi, l'organismo bilaterale *Formatemp*<sup>229</sup> è il Fondo per la Formazione ed il Sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione (costituito in attuazione della legge n. 196/1997) che, altresì, eroga prestazioni di sostegno al reddito a favore dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato; *Ebitemp*, previsto dal Ccnl del 1998, è l'Ente che eroga servizi a carattere mutualistico, e, con specifico riferimento ai lavoratori somministrati a termine, prestazioni di sostegno al reddito.

Il sistema così composto assume ulteriore specificità nel quadro del welfare previsto dalla contrattazione.

*Formatemp*, nell'ambito della formazione professionale (formazione di base, formazione professionale, formazione on the job, formazione continua), poiché normato, ha similitudine con il sistema dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (v. par. 2.3.2.1); eroga, inoltre, specifiche misure previdenziali per i lavoratori somministrati.

*Ebitemp*, oltre all'attività di sostegno al reddito accennata (svolta esclusivamente per i lavoratori a termine), eroga prestazioni relative alla tutela infortunistica (trattamento in casi di infortunio, rimborso delle spese sanitarie sostenute), oltre che di accesso al credito (prestiti personali tramite un fondo di garanzia), agevolazioni e contributi (per la mobilità territoriale del lavoratore; maternità; contributi per asili nido).

Il welfare contrattuale del settore si completa con il *Fondo integrativo per i lavoratori in Somministrazione, Fontemp*, costituito nel 2010, che riguarda sia i lavoratori in somministrazione a tempo determinato che indeterminato (per gli approfondimenti v. cap. 14 nella *Seconda Parte*).

<sup>225</sup> Art. 12 decreto legislativo n. 276/2003.

<sup>226</sup> Art.2, co. 39, legge n. 92/2012.

<sup>227</sup> Il decreto legislativo n. 276/2003, art. 12, fissa un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta a ciascun lavoratore. La legge n. 92/2012 prevede la riduzione di tale contribuzione, con esclusivo riferimento ai lavoratori somministrati assunti a tempo determinato (*Ebitemp*), dal 4% al 2,6% e pone il restante 1,4% a finanziamento dell'Aspi. La legge n. 228/2012 posticipa l'entrata in vigore della disposizione al 1° gennaio 2014; la legge n. 147/2013 la abroga.

<sup>228</sup> Sottoscritto tra Assointerim (oggi Assosistema) e Cgil, Cisl, Uil, Nidil-Cgil, Alai-Cisl (oggi Felsa-Cisl), Cpo-Uil (oggi Uil Temp).

<sup>229</sup> Dal 1° gennaio 2011 *Ebiref* (*Fondo per l'Integrazione al reddito e per la formazione professionale*) confluisce in *Formatemp*.



## Capitolo 3

# LA PREVIDENZA



### 3 LA PREVIDENZA

Nel presente capitolo *La previdenza*, e nei successivi 4 *L'assistenza socio-sanitaria* e 5 *Gli ammortizzatori sociali*, sono trattati i passaggi più significativi che determinano la conformazione dei tre pilastri fondamentali di tutela sociale: il sistema previdenziale, il sistema socio-sanitario e il sistema degli ammortizzatori sociali.

Il capitolo dapprima fornisce una panoramica sui principali e più significativi interventi che interessano il sistema previdenziale italiano dagli anni Cinquanta in poi, con particolare attenzione alle quattro riforme-cardine, susseguite nell'ultimo ventennio (v. par. 3.1).

La trattazione si concentra poi, descrivendone caratteristiche e presupposti, sulle prestazioni pubbliche (nello specifico, sulle pensioni previdenziali Inps, v. par. 3.1.1), sulla previdenza complementare (v. par. 3.2) nei suoi passaggi normativi e nei diversi strumenti, soprattutto negoziali, attraverso cui questa si realizza (v. par. 3.2.1) e al sistema di controllo pubblico esercitato dalla Covip.

Il capitolo si chiude con l'analisi (v. par. 3.2.2) su numerosità, adesioni e risorse attuali della previdenza complementare nel suo complesso e le singole forme in cui si esprime, per poi metterne in luce gli andamenti nell'ultimo decennio.

#### 3.1 LA PREVIDENZA PUBBLICA

Il sistema previdenziale, dal suo avvio fino all'ultima e ancora in parte discussa riforma di fine 2011 (v. più avanti nel testo), è oggetto, in modo serrante, di continui cambiamenti.

Dopo un periodo di transizione, caratterizzato da provvedimenti di emergenza, l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti è riordinata con la legge n. 218/1952<sup>230</sup> che, tra l'altro, introduce la fondamentale innovazione del regime del trattamento minimo, istituito in applicazione del principio della solidarietà e, almeno all'origine, integralmente finanziato dallo Stato.

Negli anni successivi, non sono modificate le strutture portanti stabilite dalla legge del 1952, ma l'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia, che riguardava solamente i lavoratori dipendenti, è estesa progressivamente alla vasta area del lavoro autonomo: coltivatori diretti, mezzadri e coloni (1957), artigiani (1959), commercianti (1966).<sup>231</sup> Il processo di allargamento della tutela pensionistica include i liberi professionisti, i collaboratori "coordinati e continuativi" (legge n. 335/1995) e i soggetti che, nell'ambito dell'associazione in partecipazione, conferiscono prestazioni lavorative (legge n. 326/2003).

Fondamentale è poi la legge n. 153/1969<sup>232</sup> che, tra gli altri, contempla: l'erogazione di una pensione sociale ai cittadini ultrasessantacinquenni sprovvisti di tutela pensionistica e senza

##### **Pensionati Inps**

Al 31 dicembre 2012 i pensionati Inps sono circa 15,9milioni. Sebbene la quota di donne sia pari al 54%, il loro reddito pensionistico è soltanto del 45%, a causa del minor importo medio dei trattamenti percepiti (1.053 euro medi mensili a fronte di 1.519 euro per gli uomini).

*Inps, Rapporto Annuale 2012*

<sup>230</sup> Recante *Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti*.

<sup>231</sup> Roberto Artoni, *Stato Sociale*, in *Enciclopedia del Novecento*, III Supplemento, Treccani, 2004.

<sup>232</sup> Recante *Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale*.

un minimo di reddito; l'istituzione della pensione di anzianità per coloro che, pur non avendo raggiunto l'età pensionabile, maturano trentacinque anni di contribuzione; l'estensione del principio dell'automaticità delle prestazioni anche all'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia.

Gli anni Settanta e Ottanta, a causa dell'espansione della spesa pensionistica associata al processo di invecchiamento della popolazione portano, nel 1992, a un primo intervento concreto di riforma; seguono ulteriori interventi nell'ultimo ventennio, in relazione alla stretta delle risorse economiche pubbliche, agli andamenti demografici che vedono crescere la speranza di vita<sup>233</sup>, e alle sempre più deboli prospettive di crescita del Pil (*Prodotto Interno Lordo*).

Quattro, in particolare, le riforme strutturali del sistema previdenziale pubblico che si succedono dagli anni Novanta a oggi: 1992, 1995, 2004 e 2011; intervallate e integrate da numerosi provvedimenti, nel seguito sono esposti gli aspetti principali.

Nel 1992 (Riforma *Amato*), l'età minima per la pensione di vecchiaia si alza a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne.

Nel 1993 (decreto legislativo n. 124), interviene la prima disciplina organica della previdenza integrativa privata (v. par. successivi).

Nel 1995, un'ulteriore riforma (*Dini*) del sistema pubblico, reintroduce il calcolo contributivo e considera il pensionamento flessibile tra i 57 e 65 anni (uomini e donne); è seguita, un anno dopo, dall'introduzione della gestione separata per i lavoratori parasubordinati (collaboratori coordinati e continuativi, professionisti e venditori porta a porta), sprovvisti di copertura previdenziale.

Nel 2004, una nuova riforma (*Maroni*) dispone l'incentivo per il posticipo della pensione. Dopo tre anni, la normativa modifica nuovamente i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, prevedendo le finestre di uscita e la revisione automatica dei coefficienti di trasformazione, che incidono sul calcolo della pensione.

Per la pensione di anzianità, dal 2009 subentrano le "quote" di accesso (somma tra l'età anagrafica minima richiesta e l'anzianità contributiva) al diritto di pensionamento; ancora nel 2009, i requisiti di età sono rapportati all'incremento della speranza di vita accertato dall'Istat, processo accelerato nel 2010, con le finestre

#### **Pensioni previdenziali Inps**

Il Fondo pensioni lavoratori dipendenti eroga oltre il 64% del totale delle prestazioni IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti), seguito dalle gestioni dei lavoratori autonomi con il 32%.

Gli importi medi complessivi riferiti al totale delle pensioni (vecchiaia/anzianità, invalidità/inabilità, indirette/reversibilità) variano tra: 968 euro mensili per i dipendenti, 820 euro per gli artigiani, 752 euro per i commercianti, 562 euro per i coltivatori diretti, coloni e mezzadri. I Fondi speciali hanno in carico solo l'1,6% del totale delle prestazioni, con un valore medio pari a 1.563 euro mensili.

Nella Gestione separata (lavoratori parasubordinati), il 77% dei trattamenti erogati è di natura supplementare e l'importo medio delle prestazioni è di 138 euro mensili, derivanti dalla media di valori notevolmente differenziati: 88 euro per le pensioni supplementari e 308 euro per i trattamenti non supplementari.

*Inps, Rapporto Annuale 2012*

<sup>233</sup> In Italia l'aspettativa di vita nel 1920 si attestava a 54 anni circa; oggi è di oltre 80 anni (84 per le donne e 79 per gli uomini). Secondo recenti stime ONU è destinata, nel 2050, ad attestarsi sugli 88 anni per le donne e a 82 per gli uomini, valori superiori di circa 3 anni a quelli mediamente stimati per i Paesi più sviluppati. Tratto e adattato da The European House – Ambrosetti S.p.A., *Meridiano Sanità. Le coordinate della Salute, Rapporto 2012*.

temporali di accesso al trattamento, che di fatto alzano l'età pensionabile.

L'ultima severa riforma pensionistica di fine 2011<sup>234</sup>, tra gli altri: elimina il precedente meccanismo delle quote; riserva il diritto alla pensione di anzianità con quarant'anni di contributi – che, incamerando il meccanismo delle precedenti finestre, diventano 41 per le donne e 42 per gli uomini –; rende esclusivo il calcolo contributivo; alza l'età pensionabile di uomini e donne a 66 anni a partire dal 2018 (con un meccanismo progressivo e più veloce di quanto già previsto dalle precedenti manovre); prevede il pensionamento flessibile, con coefficienti premianti la permanenza al lavoro fino a 70 anni; blocca le rivalutazioni – adeguamento all'inflazione – di tutte le pensioni, salvo quelle fino a tre volte il minimo (circa 1.400 euro al mese) per il 2012, e fino a due volte il minimo (936 euro al mese) fino al 2013; sopprime l'Inpdap e l'Enpals, le cui funzioni sono attribuite all'Inps. La riforma del 2011, inoltre, contempla una disciplina transitoria, la cui insufficienza diventa evidente nei mesi successivi.

Nel corso del 2012, infatti, e ancora nel 2013, alla data di stesura del presente *Rapporto*, Governo e Parlamento intervengono a più riprese per tutelare gli *esodati*: soggetti senza lavoro e senza pensione.<sup>235</sup>

Vicini a raggiungere i requisiti pensionistici previsti prima dell'entrata in vigore della riforma, sono fuoriusciti dal mercato del lavoro (art. 24 decreto legge n. 201/2011). Per effetto di ripetuti interventi del legislatore, fino a luglio 2013 è garantita la copertura previdenziale a circa 130mila soggetti (fino al 2014), attraverso uno stanziamento complessivo di 9,81miliardi di euro<sup>236</sup>; che non esauriscono i necessari interventi per garantire la copertura dell'intera platea interessata.

In fase di stampa del *Rapporto*, la *Legge di Stabilità 2014* (legge n. 147/2013) stanziava 950milioni di euro (per 17mila soggetti), così ripartiti: 203milioni per il 2014, 250milioni per il 2015, 197milioni per il 2016, 110milioni per il 2017, 83milioni per il 2018, 81milioni per il 2019 e 26milioni per il 2020. Lo stanziamento complessivo ammonta pertanto a 10mld 760ml di euro.

#### L'attuazione delle misure di salvaguardia

La cosiddetta "salvaguardia" consente, a determinate condizioni, l'accesso al pensionamento in base a requisiti e decorrenze vigenti prima della riforma del 2011. Finora, gli interventi definiti sono stati tre, a favore, complessivamente, di 130.130 soggetti. Il primo, per 65mila lavoratori, è assunto con la legge n. 214/2011 ed il decreto interministeriale di attuazione 1° giugno 2012. Il secondo, per ulteriori 55mila lavoratori, con la legge n. 135/2012 e il decreto 8 ottobre 2012. Il terzo infine, per 10.130 soggetti interessati, è contenuto nella legge n. 228/2012.

*Inps, Rapporto Annuale 2012*

<sup>234</sup> Decreto legge n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011.

<sup>235</sup> Lavoratori che tecnicamente non sono licenziati, ma che non hanno concrete prospettive di continuare l'attività lavorativa perché coinvolti in procedure di fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, ammissione al concordato preventivo, nell'ambito di accordi stipulati in sede governativa, con conseguente ricorso alla Cig a zero ore a cui segue la mobilità, con la prospettiva poi di accedere alla pensione, in base alle vecchie regole (*ante* 2011). Per effetto della riforma (2011), molti di questi lavoratori si sono visti scomparire l'approdo al trattamento (Fonte: Il Sole 24 Ore, 2012).

<sup>236</sup> Dal commento dell'Ufficio Studi della Camera dei Deputati in riferimento al terzo decreto attuativo della salvaguardia dei lavoratori esodati (legge n. 288/2012), luglio 2013.



## IL SISTEMA DI PROTEZIONE SOCIALE<sup>237</sup>

Il sistema di protezione sociale ha il compito di assicurare a tutti i cittadini un dignitoso livello di vita e, a tutti i lavoratori, il mantenimento del reddito, al verificarsi di alcuni eventi che ne determinano la riduzione o la perdita.

Nel nostro ordinamento, la **previdenza** e l'**assistenza sociale** rappresentano due settori fondamentali di questo sistema.

Infatti, con gli interventi di previdenza e assistenza, lo Stato opera una redistribuzione delle risorse pubbliche (entrate fiscali e contributive), attuata attraverso l'offerta di prestazioni sociali, che possono essere suddivise in prestazioni in denaro, come ad esempio le pensioni sociali, e prestazioni in natura, come i servizi sociali.

La caratteristica peculiare del settore dell'**assistenza sociale** è la presenza di un legame tra l'erogazione delle prestazioni sociali e la condizione di bisogno o disagio degli individui, spesso rappresentata da un insufficiente livello di reddito.

Il finanziamento di tali prestazioni avviene prevalentemente attraverso il ricorso alla fiscalità generale, e l'erogazione delle prestazioni è indipendente dall'eventuale contribuzione pregressa da parte del beneficiario. Anche nei casi in cui all'utente sia richiesto il pagamento di una retta per il servizio offerto, tale entrata in genere non copre interamente i costi, per cui si rende necessario un trasferimento da parte dello Stato, o degli enti locali, a copertura della differenza.

I soggetti erogatori di prestazioni di assistenza sociale sono molto numerosi e includono anche l'amministrazione centrale dello Stato, attraverso il Ministero dell'economia e delle finanze, che eroga le pensioni di guerra.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), dal canto suo, eroga le pensioni sociali ai cittadini ultrasessantacinquenni sprovvisti di reddito e, a partire dal 1999, le pensioni agli invalidi civili, ciechi e sordomuti, precedentemente erogate dal Ministero dell'interno.

Le amministrazioni locali (Regioni, Province e Comuni) gestiscono, in proprio o in via indiretta, un vasto numero di servizi e prestazioni che hanno come obiettivo l'assistenza alle categorie bisognose.

Infine, vi è una serie di enti pubblici e privati che sono attivi nell'erogazione di servizi assistenziali a favore di specifiche fasce di popolazione, quali i bambini, gli anziani, i disabili e i tossicodipendenti. Tra questi, di particolare importanza, sono le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (Ipab).

Il settore della **previdenza sociale** è caratterizzato dall'erogazione di prestazioni sociali in denaro, a copertura dei rischi: invalidità, vecchiaia, superstiti, disoccupazione, infortuni (professionali), maternità e malattia.

I principali enti erogatori delle prestazioni di previdenza sociale sono gli enti di previdenza e i fondi pensionistici privati. Essi erogano un insieme di trattamenti che comprende, oltre a quelli previdenziali, anche un certo numero di trattamenti assistenziali e sanitari. Il diritto alla prestazione spetta a chi abbia contribuito, per un numero minimo stabilito di anni, a uno degli enti.

Nell'ambito del sistema previdenziale, la quota maggiore di spesa per prestazioni sociali è rappresentata dalle pensioni.

<sup>237</sup> Tratto da Istat, *Annuario statistico italiano 2005* (in particolare *Capitolo 4, Assistenza e previdenza sociale*), Roma, 2005.

### 3.1.1 LE PENSIONI

L'attuale normativa sulla previdenza sociale garantisce un complesso di prestazioni, sintetizzate nell'acronimo IVS (Invalidità, Vecchiaia, Superstiti).

Gestite dall'Inps attraverso diversi Fondi e Gestioni, coprono – ad eccezione dei Giornalisti per cui opera l'*Inpgi*<sup>238</sup> – la totalità del lavoro dipendente e buona parte del lavoro autonomo (per i liberi professionisti, provvedono apposite Casse<sup>239</sup>: per esempio, l'Ente Nazionale di previdenza ed assistenza medici ed odontoiatri, *Enpam*; la Cassa del Notariato per i notai; la Cassa Nazionale Previdenza e Assistenza Forense per gli avvocati; ecc.).

Le prestazioni di pensione, a seconda dei requisiti richiesti per l'accesso e della finalità sociale perseguita, si distinguono in:

- *di vecchiaia*: spetta al conseguimento dell'età stabilita dalla legge, se perfezionata l'anzianità contributiva e assicurativa richiesta;
- *anticipata* (sostituisce dal 1° gennaio 2012 la pensione di *anzianità*<sup>240</sup>): spetta al soddisfacimento del requisito assicurativo e contributivo (almeno 41 anni e 2 mesi per le donne e 42 anni e 2 mesi per gli uomini); non prevede un limite minimo di età per l'accesso al trattamento;
- *di invalidità*, distinta in: *assegno ordinario di invalidità* (per il lavoratore con riduzione temporanea delle capacità di lavoro); *di inabilità* (per il lavoratore dipendente nella permanente e assoluta impossibilità di svolgere attività lavorativa); *di inabilità alla specifica mansione*;
- *ai superstiti*, articolata in: *di reversibilità* (se il defunto era già titolare di pensione diretta) e *indiretta* (nel caso in cui il defunto avesse almeno cinque anni di assicurazione e da 52 a 156 contributi settimanali);
- *supplementare*: spetta quando i titolari di pensione a carico di un fondo sostitutivo, esclusivo o esonerativo dell'assicurazione generale obbligatoria (AGO), abbiano versato anche contributi all'AGO, ma in misura non sufficiente per il godimento della pensione di vecchiaia o di invalidità; l'Inps, in tali casi, liquida una pensione proporzionata ai versamenti, che va ad aggiungersi ("supplementare") a quella già percepita;
- *sociale*: il sistema pubblico, per supportare un'azione di contrasto al fenomeno della povertà, eroga l'*assegno sociale*, commisurato al reddito del nucleo familiare del percipiente, in adempimento al dettato costituzionale (articolo 38, comma 1).<sup>241</sup>

#### Prestazioni assistenziali Inps

Le prestazioni di natura assistenziale erogate dall'Inps (principalmente pensioni e assegni sociali e provvidenze economiche di invalidità civile), che non necessitano di una precedente posizione contributiva e il cui onere è sostenuto integralmente dallo Stato, rappresentano circa il 20% del totale degli assegni Inps in pagamento.

Il numero dei trattamenti in essere al 31 dicembre 2012 è di 3,6milioni (in aumento dell'1,9% rispetto al 2011), con un valore medio mensile di 428 euro, per il 62% destinati a donne.

*Inps Rapporto Annuale 2012*

<sup>238</sup> Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani, attua la previdenza e l'assistenza a favore degli iscritti nell'Albo dei giornalisti e nel Registro dei praticanti tenuti dall'Ordine dei giornalisti, nonché dei rispettivi familiari a loro carico.

<sup>239</sup> Antonio Chiaraluce, *Previdenza 2013, Collana Guide e soluzioni*, Ipsoa Indicalia, Assago (Mi) – Roma, 2013.

<sup>240</sup> Operativa fino al 31 dicembre 2011, i requisiti erano le "quote" (un mix di età anagrafica e requisito contributivo) o i c.d. "quaranta anni".

<sup>241</sup> Angelo Marinelli, *Previdenza complementare, una necessità del sistema previdenziale futuro*, in Aa.Vv., *Il welfare contrattuale nel terziario – L'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*,

I requisiti soggettivi necessari ai fini del riconoscimento del diritto alla pensione variano in relazione sia al tipo di pensione, sia al Fondo, Gestione o Cassa che la gestisce, fermo restando ulteriori requisiti assicurativi, contributivi e di altro tipo, correlati alle diverse prestazioni.

La riforma del 2011 (v. par. precedente) prevede, tra l'altro, l'armonizzazione dei regimi e delle prestazioni che, ancora operanti, richiedono tuttora requisiti minori rispetto a quelli oggi validi per il FPLD (*Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti*) dell'Inps.

Il sistema di finanziamento della previdenza obbligatoria nel lavoro dipendente è basato sul prelievo contributivo, con l'applicazione di aliquote percentuali sulla massa retributiva. L'onere è ripartito tra datore di lavoro e lavoratore. Indicativamente, la quota a carico dei lavoratori dipendenti è pari al 9,19%, cui si aggiunge, eventualmente, l'aliquota dello 0,30% per i dipendenti dei datori destinatari di Cigs (Cassa integrazione guadagni straordinaria); quella a carico dei datori di lavoro è, mediamente, del 23,81%, alla quale, inoltre, si possono aggiungere altre aliquote variabili, fra cui la Cigs (0,90%) e la mobilità (0,30%).<sup>242</sup>

Tale finanziamento è affiancato, sotto forme diversificate, da quello a carico dello Stato<sup>243</sup>, che ascrive al bilancio dell'Inps l'apposita *Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali* (Gias), un "raccolgitore" di tutti gli interventi a carico della finanza statale, sia assistenziali (es. l'Assegno sociale, o la Gestione degli Invalidi civili), sia di sostegno alle gestioni previdenziali.<sup>244</sup>

Restringendo l'attenzione alle forze di lavoro, secondo le elaborazioni fornite dal Ministero dell'Economia, l'effetto congiunto degli interventi normativi introdotti dal 2004 al 2011 dovrebbe portare l'età media di accesso al pensionamento dai 60-61 anni del periodo 2006-2010 a oltre 67 anni al 2030 e a quasi 69 anni al 2050. Sia pur di minor portata, nello stesso periodo vanno ricordati gli interventi in grado di influenzare la propensione al lavoro successivamente al pensionamento, come la possibilità di combinare in toto il reddito da lavoro e quello da pensione, ammessa a partire dal gennaio 2009 (legge n. 133/2008), fatti salvi specifici limiti previsti nei casi di indennità di disabilità, pensioni ai superstiti, Lsu (lavori socialmente utili) o part-time.<sup>245</sup>

Le riforme della previdenza pubblica, pur tese all'estensione della tutela a tutte le fasce della cittadinanza, fanno i conti con le previsioni finanziarie di medio e lungo periodo, in cui diventano evidenti rischi di sostenibilità, e di equità sociale e intergenerazionale: i criteri adottati portano a stimare un importo pensionistico, a fine lavoro, pari al 50% dell'ultima retribuzione percepita.

«Chi andrà in pensione con le nuove regole si troverà dunque nella necessità di colmare ciò che la previdenza pubblica non è più in grado di garantire. Da qui, deriva l'importanza della Previdenza Complementare, che rappresenta quindi una strada praticamente obbligata per tutti coloro che vogliono evitare, quando smetteranno di lavorare, un drastico ridimensionamento del proprio tenore di vita».<sup>246</sup>

---

Supplemento n. 7 a *Ebinter News. Bilateralità nel terziario*, 1, 2012.

<sup>242</sup> V. per un approfondimento sulla Cigs e sulla mobilità il par. 5.2.1.1.

<sup>243</sup> Regolamentato dall'art. 37 della legge n. 88/1989.

<sup>244</sup> Antonio Chiaraluce, cit.

<sup>245</sup> Isfol, *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012*.

<sup>246</sup> Pierangelo Raineri, *Prefazione*, in Aa.Vv., *Il welfare contrattuale nel terziario – L'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*, Supplemento n. 7 a *Ebinter News. Bilateralità nel terziario*, 1, 2012.

INPS: PENSIONI E PRESTAZIONI 2012<sup>247</sup>

Nel 2012, la platea degli utenti Inps è il 72% della popolazione residente in Italia, se si ricomprende la quasi totalità dei dipendenti del settore privato e una frazione del settore pubblico, nonché i lavoratori autonomi e gli iscritti alla gestione separata; si eleva al 98,1% degli occupati in Italia, se si aggiungono gli iscritti delle Amministrazioni pubbliche, centrali e locali e i lavoratori dello spettacolo. L'INPS è sostanzialmente unico nel panorama internazionale, quale ente gestore di tutto il sistema pensionistico pubblico, delle prestazioni di sostegno al reddito e a carattere assistenziale, costituendo l'unico polo per la gestione della previdenza sociale nazionale e unico soggetto interlocutore per i servizi di previdenza e di assistenza.

L'Inps eroga ogni mese 21,1milioni di pensioni (incluse le nuove gestioni dei dipendenti pubblici *ex Inpdap* e dei lavoratori dello spettacolo *ex Enpals*) sia di natura previdenziale che assistenziale, a circa 15,9 milioni di cittadini, per una spesa complessiva (comprese le indennità agli invalidi civili) pari a 261,3 miliardi di euro (2012). La spesa pensionistica registra infatti nel 2012 un aumento di 66,9 miliardi, di cui 63,3 connessi all'incorporazione di *ex Inpdap* ed *ex Enpals*. Il 90,3% della spesa complessiva (235,9miliardi di euro), è a carico delle gestioni previdenziali; la rimanente quota del 9,7% è sostenuta per l'erogazione di pensioni assistenziali e per l'invalidità civile (25,3miliardi di euro).

Il numero delle pensioni Inps al 31 dicembre 2012 è di circa 18,3milioni: di queste, circa 3,6milioni (20%) sono costituite da prestazioni assistenziali, mentre sono circa 14,6milioni (80%) le pensioni previdenziali. Gli importi medi delle prestazioni differiscono sensibilmente tra le varie tipologie di trattamenti: da 1.527 euro mensili per le pensioni di anzianità, a 695 e 606 euro mensili, rispettivamente, per le pensioni di vecchiaia e di invalidità, mentre le prestazioni ai superstiti hanno un importo medio mensile di 565 euro. In media, quasi la metà delle pensioni (47,2%) è inferiore ai 500 euro mensili, il 28,7% di importo fra 500 e 1.000 euro e il 12,5% non supera i 1.500

euro; il restante 11,6% va oltre i 1.500 euro lordi mensili. L'importo medio mensile delle prestazioni previdenziali Inps è diverso a seconda delle gestioni: 881 euro per le pensioni private, 1.725 per le pensioni *ex Inpdap* e 1.175 per le pensioni *ex Enpals*. A determinare le differenze di importo fra le varie gestioni sono numerosi fattori, quali la discontinuità lavorativa nel privato rispetto al pubblico, il maggior numero di pensioni di vecchiaia calcolate su minimi contributivi, la maggior presenza di donne pensionate e un elevato numero di pensioni indirette liquidate nella gestione privata.

L'Inps eroga, inoltre, a differenza degli altri Enti previdenziali europei, una variegata serie di prestazioni a sostegno dell'occupazione (Cassa integrazione, Indennità di disoccupazione e di mobilità) e a sostegno del reddito familiare (indennità di malattia, di maternità, prestazioni socioassistenziali a favore dei nuclei familiari a basso reddito, ecc.). In particolare, le prestazioni a sostegno della famiglia e malattia (indennità di maternità, assegni al nucleo familiare e indennità di malattia), al 2012 sono in totale oltre 10,4miliardi di euro:

- *indennità di maternità*, 2,9miliardi di euro per congedo obbligatorio di maternità (madri e padri lavoratori dipendenti, lavoratrici autonome e iscritte alla gestione separata);
- *assegni al nucleo familiare*, 5,5miliardi di euro, sia come assegni per il congedo matrimoniale, che per i nuclei familiari dei lavoratori dipendenti;
- *indennità di malattia*, 2miliardi di euro per i trattamenti legati all'assenza per malattia e le indennità di donazione del sangue.

I titolari del reddito pensionistico (inteso come il totale di tutti i redditi da pensione percepiti nell'anno ed erogati dai diversi enti) si concentrano quasi per metà nelle regioni settentrionali (48%), e l'altra metà è distribuita fra chi risiede al Sud (32%) e al Centro (20%).

Nella distribuzione per sesso, le pensioni di anzianità e di invalidità previdenziale riguardano prevalentemente gli uomini (rispettivamente 77% e 69%), mentre le pensioni di vecchiaia e ai superstiti, sono prevalentemente percepite da donne (59% e 81%).

<sup>247</sup> Tratto da Inps, *Rapporto Annuale 2012*.

### 3.2 LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Nell'ambito del sistema di protezione sociale, la previdenza complementare può essere definita come una forma di accantonamento di risorse finanziarie, volontaria, agevolata fiscalmente dallo Stato e con lo scopo di disporre, alla fine della vita lavorativa attiva, di maggiori disponibilità, tali da integrare le prestazioni pubbliche [che progressivamente, come visto nel par. precedente, da un lato allargano la platea degli interventi, e dall'altro restringono le maglie dell'accesso] e consentire di mantenere, durante la vecchiaia, un accettabile "tenore di vita".<sup>248</sup>

Soprattutto dall'Unità d'Italia, si sviluppano moltissime forme previdenziali privatistiche "integrative" del sistema pubblico (tra loro difforni), prevalentemente nel settore bancario, assicurativo e in alcune grandi aziende, che spesso prevedono anche, come "mutue aziendali", forme di assistenza sanitaria a favore dei dipendenti: una tra tutte, la nota *Mutua Pirelli*. In gran parte, i fondi pensione integrativi sono istituiti unilateralmente dall'azienda, che contribuisce in toto, o con il concorso dei lavoratori.

Il primo fondo pensione privato è del 1842, istituito dalla Commissione centrale di beneficenza della Cariplo (*Cassa di Risparmio delle Province Lombarde*, dopo la Risoluzione n. 206 del 4 marzo 1837, che approva il Regolamento del *Fondo per sussidi agli impiegati dell'Istituto di risparmio che cessano dal servizio, ed alle loro famiglie*). Anche il settore industriale evidenzia esperienze analoghe, come ad esempio il *Fondo Ibm* e l'ancor più antico *Fondo Fiprem* del *Gruppo Montedison* (per un approfondimento su Fiprem v., nella *Seconda Parte*, cap. 11, sezione *Elettrici*).<sup>249</sup>

Lungo e travagliato, il percorso parlamentare e legislativo sulla previdenza integrativa (o complementare) è caratterizzato da due fasi, che ne segnano sviluppo e caratteristiche: fino al 1993, anno in cui interviene la prima organica disciplina (decreto legislativo n. 124/1993); dal 1993 al 2007 (anno in cui entrano pienamente in vigore le disposizioni del decreto legislativo n. 252/2005, che riordina la materia).

Come anticipato, soltanto nel 1993<sup>250</sup> è definita una prima disciplina organica della previdenza complementare: il decreto legislativo n. 124 segna un discrimine netto tra i fondi pensione proliferati fino a tale momento, detti *preesistenti*, e quelli successivi (v. più avanti nel testo). Secondo alcune analisi, nel 1993 sono oltre mille i fondi pensione privati attivi (aziendali, interaziendali, bancari e assicurativi), con ca 1,6milioni di lavoratori iscritti, un patrimonio di ca 18miliardi di euro e un flusso annuo di contributi di ca 3miliardi di euro.

Il decreto legislativo n. 124/1993 attua la delega di cui alla legge n. 421/1992 (*Legge Amato*); è seguita poi dalla *Riforma Dini* (1995), che commisura l'importo della pensione alla contribuzione versata, segnando il passaggio, o il ritorno, dal sistema retributivo a quello

<sup>248</sup> Alberto Brambilla, *Capire i Fondi Pensione. Nuova Previdenza complementare, Tfr e pensioni pubbliche degli italiani*, Il Sole 24 ore Pirola, Milano, 1997.

<sup>249</sup> Nel 1860 si perviene al riconoscimento di un vero e proprio diritto alla pensione che porta il Fondo, dopo varie revisioni, ad assumere nel 1882 un carattere definitivo ponendo altresì in atto le prime esperienze di diversificazione nella politica di investimento e prospettando delicati problemi di costituzione di una effettiva e regolare "riserva matematica". Così in Alberto Brambilla, cit.

<sup>250</sup> Riferimenti normativi: artt. 38, 41 e 47 Costituzione della Repubblica Italiana; artt. 12 (abrogato con decreto del Presidente della Repubblica n. 361/2000), 20, 21, 36, 37, 38, 2117 e 2120 del Codice Civile; decreto del Presidente della Repubblica n. 507/1973 e successivo decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986 (T.U.I.R.); art. 65, legge n. 153/1969. Da Alberto Brambilla, cit.



contributivo, con la capitalizzazione individuale dei contributi versati (v. prima nel testo).

Dieci anni dopo, l'intervento di riordino della previdenza complementare (decreto legislativo n. 252/2005), finalizzato ad un suo diffuso sviluppo, per costruire una rendita aggiuntiva alla pensione pubblica e così integrare adeguatamente il livello complessivo di reddito nell'età anziana. La legge n. 296/2006 (*Finanziaria 2007*) anticipa al 2007 quanto previsto dal decreto legislativo n. 252/2005, e segna un secondo punto d'arrivo nel lungo processo di riordino avviato nel 1993.

Le fondamenta attorno cui muove il decreto del 2005 riguardano:

- misure finalizzate ad aumentare i flussi di finanziamento e le adesioni alle forme pensionistiche complementari, anche attraverso l'istituto del conferimento del Tfr;
- omogeneizzazione della vigilanza applicata all'intero settore della previdenza complementare, attraverso regole uniformi in materia di trasparenza, confrontabilità dei costi e dei risultati, della vigilanza (*Covip*) e delle modalità di autorizzazione di tutte le forme pensionistiche complementari;
- ridefinizione della disciplina fiscale della previdenza complementare, che detassa i «contributi versati in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale».<sup>251</sup>

L'adesione alla previdenza complementare, con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 252/2005, può avvenire in modo esplicito o tacito:

- *esplicito*, compilando la scheda di adesione ad una forma pensionistica complementare e il modulo predisposto dal Ministero (modello Tfr 1 per i lavoratori già occupati al 1° gennaio 2007; modello Tfr 2 per i lavoratori occupati successivamente);
- *tacito* (silenzio-assenso), avviene se non si effettua alcuna scelta esplicita entro sei mesi dall'assunzione. All'atto dell'assunzione, i datori di lavoro sono tenuti a fornire ai lavoratori una prima adeguata informativa in merito alla devoluzione del Tfr alla previdenza complementare e sulle diverse scelte disponibili. Trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento tacito del Tfr maturando alla previdenza complementare (entro cinque mesi dall'assunzione), i datori sono inoltre tenuti a fornire ai lavoratori silenti, una seconda adeguata informativa scritta, sulla forma pensionistica complementare verso la quale il Tfr maturando sarà conferito nel caso di mancata effettuazione di una scelta esplicita entro il semestre.<sup>252</sup>

Tutti gli interventi normativi citati – i provvedimenti del 1993 e del 1995, integrati dai successivi, del 2004<sup>253</sup> e 2005<sup>254</sup> (entrato pienamente in vigore dal 2007) – strutturano un sistema previdenziale nel suo complesso simile a quello adottato dagli altri Paesi economicamente sviluppati e costruito su tre pilastri:

- il primo pilastro è la *previdenza obbligatoria*, in cui operano gli enti previdenziali di natura pubblicistica e che, progressivamente, riduce il grado di copertura

<sup>251</sup> Decreti del Presidente della Repubblica n. 507/1973 e n. 917/1986 e successive modifiche; così in Alberto Brambilla, cit.

<sup>252</sup> Angelo Marinelli, cit.

<sup>253</sup> Legge n.243/2004, recante *Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria*.

<sup>254</sup> Decreto legislativo n. 252/2005, recante *Disciplina delle forme pensionistiche complementari*.

- pensionistica rispetto all'ultimo stipendio percepito dal lavoratore;
- il secondo è la *previdenza complementare*, che trova fondamento costituzionale nel combinato disposto del 2° e 5° comma dell'articolo 38 della Costituzione<sup>255</sup>;
  - il terzo (articolo 47<sup>256</sup> Costituzione) pilastro opera su base individuale e volontaria, mediante la predisposizione di *strumenti finanziari e assicurativi*<sup>257</sup> che, come nel secondo pilastro, sono finalizzati a integrare il reddito pensionistico complessivo.

Le caratteristiche della previdenza complementare sono tali da distinguerla da altri settori del mercato finanziario inteso in senso lato (bancario, assicurativo e finanziario propriamente detto). In primo luogo, gli attori deputati a offrire gli strumenti della previdenza complementare sono molteplici e non omogenei: vi sono le Parti Sociali, attraverso i contratti collettivi di lavoro; gli operatori bancari, finanziari e assicurativi; gli enti pubblici, quali le Regioni; gli enti previdenziali privati di base. I fondi pensione possono essere costituiti e offerti da tutti questi soggetti; in relazione a ciò, si configurano con caratteristiche diverse.<sup>258</sup> In secondo luogo, il sistema previdenziale privato è distinto in forme individuali di tipo assicurativo e in forme collettive, di derivazione contrattuale (v. par. 3.2.1).

**Controllo pubblico della previdenza complementare.** La normativa prima citata disciplina, tra l'altro, anche la governance dei fondi di previdenza complementare, la cui attività ha scopi di tipo pubblicistico e di tutela sociale; essa delinea, in particolare, una fase istitutiva, una costitutiva e una autorizzativa, cui fanno seguito, nella fase operativa, le attività di verifica e vigilanza esercitata dalla Covip, *Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione*, istituita nel 1993 (in attuazione del citato decreto legislativo n. 124/1993).<sup>259</sup>

La funzione di vigilanza ispettiva della Covip si avvia concretamente nel 2001 e diviene particolarmente significativa dopo il 2005, per effetto della ridefinizione del quadro normativo di riferimento.<sup>260</sup>

Il legislatore attribuisce alla Covip funzioni di regolazione e supervisione e, con la riforma del 2005, ne ribadisce il compito. L'articolo 18, comma 2, del decreto legislativo n. 252/2005, in particolare, ne individua lo scopo primario: «perseguire la trasparenza e la correttezza dei comportamenti e la sana e prudente gestione delle forme pensionistiche complementari, avendo riguardo alla tutela degli iscritti e dei beneficiari e al buon funzionamento del sistema di previdenza complementare».

La Covip, tra l'altro, cura l'*Albo dei Fondi Pensione*, articolato in sette sezioni, tante quante sono le forme pensionistiche complementari soggette all'attività di vigilanza. Il quadro sinottico successivo, composto secondo la struttura di tale Albo, identifica, per ciascuna

<sup>255</sup> Art. 38, comma 2, Costituzione: «I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria». Art. 38, comma 5, Costituzione: «L'assistenza privata è libera».

<sup>256</sup> Art. 47 Costituzione: «La Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l'esercizio del credito. Favorisce l'accesso del risparmio popolare alla proprietà dell'abitazione, alla proprietà diretta coltivatrice e al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del Paese».

<sup>257</sup> Covip, *L'evoluzione del sistema pensionistico in Italia*, 2011.

<sup>258</sup> Covip, *Relazione per l'anno 2012*, 2013.

<sup>259</sup> La Covip inizia a operare dal 1996 nella sua attuale configurazione, con personalità giuridica di diritto pubblico.

<sup>260</sup> Decreto legislativo n. 252/2005 e disposizioni di attuazione emanate dalla Covip stessa.



sezione, la relativa forma pensionistica complementare e le sue principali caratteristiche, approfondite nei paragrafi successivi.

**Albo Fondi Pensione Covip - Forme di previdenza complementare**

Forme	Aspetti principali	Sezione Albo	Specifiche	
<b>Fondi Pensione Negoziati</b>	Forme pensionistiche ad adesione collettiva, istituite nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale a livello di settore, ovvero nell'ambito di accordi aziendali, dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. A questa tipologia appartengono anche i fondi istituiti in base ad accordi tra datori di lavoro e lavoratori appartenenti a un determinato territorio o area geografica. Operano in regime di contribuzione definita. Sono soggetti giuridici dotati di propri organi a composizione paritetica.	<i>Sezione I</i>		
<b>Fondi Pensione Aperti</b>	Istituiti da banche, Sgr, Sim e imprese di assicurazione, sono rivolti, in linea di principio, a tutti i lavoratori. La raccolta delle adesioni è consentita su base individuale, collettiva, o entrambe. Si costituiscono mediante patrimonio di destinazione separato e autonomo rispetto al patrimonio della società (con gli effetti di cui all'art. 2117 c.c.); per tale ragione, non hanno propri organi; le attività di funzionamento sono svolte dall'organo di amministrazione del soggetto che li promuove.	<i>Sezione II</i>		
<b>Piani individuali pensionistici (Pip)</b>	Forme pensionistiche ad adesione individuale, attuate mediante contratti di assicurazione sulla vita, istituite dalle imprese di assicurazione. Sono costituiti attraverso la formazione di un patrimonio di destinazione separato e autonomo. Introdotti dal D.lgs. n. 47/2000 e collocati a partire dal 1° gennaio 2001; equiparati alle altre forme di previdenza con il D.lgs. n. 252/2005 (in vigore da gennaio 2007).	<i>Sezione III</i>	Pip "nuovi"	Conformi al D.lgs. n. 252/2005, perché istituiti dopo il 1° gennaio 2007, ovvero derivanti dall'adeguamento di Pip "vecchi".
			Pip "vecchi"	Istituiti prima del 1° gennaio 2007, ai sensi del D.lgs. n. 124/1993, e non adeguati al D.lgs. n. 252/2005. Sono chiusi a nuove adesioni.
<b>Fondo residuale</b>	Forma di previdenza complementare a contribuzione definita, prevista dall'art. 1, della legge n. 243/2004, la cui costituzione presso l'Inps è stabilita dall'art. 9 del D.lgs. n. 252/2005. Destinato ad accogliere, tramite il meccanismo del silenzio-assenso, il Tfr dei lavoratori per i quali i contratti collettivi non prevedono forme pensionistiche complementari.	<i>Fondinps</i>		
<b>Fondi pensione preesistenti (Fpp)</b>	Forme pensionistiche complementari che risultavano già istituite alla data di entrata in vigore della legge n. 421/1992; sono ad adesione collettiva, caratterizzati da una platea di aderenti, di fatto non più estendibile, riferita in prevalenza ad ambiti aziendali o di gruppo. Tutti gli Fpp hanno dovuto adeguare i propri Statuti alle disposizioni di cui agli artt. 5 (assetto organizzativo), 8 (finanziamento, con particolare riguardo alla possibilità di essere destinatari del Tfr), 11 (prestazioni) e 14 (riscatti e trasferimenti, permanenza nella forma pensionistica complementare e cessazione dei requisiti di partecipazione) del D.lgs. n. 252/2005, fatte salve alcune specifiche possibilità di deroga, previste dal decreto ministeriale n. 62/2007.	<i>Sezione Speciale I</i> Fondi pensione preesistenti	Fpp "autonomi"	Costituiti come soggetti giuridici, devono assicurare, nella composizione degli organi di amministrazione e controllo, il rispetto del criterio della partecipazione paritetica dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Sono tenuti alla nomina di un Responsabile del fondo.
		<i>Sezione Speciale II</i> Fpp interni diversi da quelli bancari o assicurativi	Fpp "interni" diversi da quelli bancari o assicurativi	Costituiti all'interno del patrimonio delle società non finanziarie, presso cui sono occupati i destinatari degli stessi (come patrimonio separato ex art. 2117 c.c., ovvero come posta contabile).
		<i>Sezione Speciale III</i> Fpp interni bancari o assicurativi	Fpp "interni" bancari o assicurativi	Costituiti all'interno del patrimonio delle società – banche, imprese di assicurazione – presso cui sono occupati i destinatari degli stessi. Il D.lgs. n. 252/2005 trasferisce alla Covip la vigilanza sui Fondi interni bancari o assicurativi, prima sottoposti rispettivamente alla supervisione della Banca d'Italia e dell'Isvap.

Fonte: Albo Fondi pensione Covip; elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014 (aggiornata a 01/09/2013)

### 3.2.1 LE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI

Le forme pensionistiche complementari si distinguono, come mostrato nel quadro sinottico precedente, in: *fondi pensione negoziali*, *fondi pensione aperti*, *piani individuali pensionistici* e *fondi pensione preesistenti* (ovvero istituiti anteriormente all'entrata in vigore decreto legislativo n. 124/1993), oltre al fondo residuale *Fondinps*.

Le forme pensionistiche complementari, inoltre, si differenziano in forme collettive e individuali, in base alle modalità istitutive. Nelle **forme collettive** (“chiusi” o “aperte”), l'adesione è contrattata a livello collettivo nell'ambito delle relazioni industriali tra le Parti Sociali, e riguarda un gruppo di lavoratori, appartenenti ad una determinata azienda, o gruppo di aziende, o comparto, o settore produttivo; nelle **forme individuali**, l'adesione è, invece, soggettiva, a prescindere dal tipo di attività svolta, e dall'esercizio o meno di un'attività lavorativa.

Le **forme collettive** sono attuate mediante:

- *fondi pensione negoziali* (o “chiusi”): sono associazioni, o fondazioni, istituite nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, che ne definisce anche il target dei potenziali aderenti (circoscritto all'azienda, alla categoria al comparto, o al raggruppamento cui si applica la fonte istitutiva);
- *fondi istituiti o promossi dalle Regioni*;
- *fondi “aperti”*, istituiti da banche, imprese di assicurazione, società di gestione del risparmio (Sgr) e società di intermediazione mobiliare (Sim)<sup>261</sup>;
- *fondi istituiti dalle Casse professionali privatizzate*;
- *fondi pensione “preesistenti”* al novembre 1992, istituiti prima dell'entrata in vigore del citato decreto legislativo n. 124/1993.

Le **forme pensionistiche complementari individuali** sono attuate attraverso:

- *fondi pensione “aperti”*, istituiti da banche, imprese di assicurazione, società di gestione del risparmio (Sgr) e società di intermediazione mobiliare (Sim)<sup>262</sup>;
- *piani individuali pensionistici di tipo assicurativo* (Pip), istituiti da compagnie assicurative;
- *polizze assicurative*, contratti di assicurazione sulla vita, aventi finalità previdenziale.<sup>263</sup>

Soltanto i *fondi pensione negoziali* (o “chiusi”), i *fondi “aperti”*, i *Pip* di matrice assicurativa e i *fondi preesistenti* possono essere denominati “fondi pensione”; sono infatti distinti dalle polizze vita o altre forme assicurative che, non avendo finalità esclusivamente previdenziale, non rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo n. 252/2005.

La riforma della previdenza complementare del 2005, entrata in vigore nel 2007, produce un buon risultato nella grande impresa, ma lascia ancora scoperta la parte più vulnerabile del mondo del lavoro nelle piccole imprese, dove pesa la maggiore fragilità del sistema delle relazioni sindacali, la più elevata diffusione delle aziende sul territorio, la maggiore riluttanza dei datori di lavoro a privarsi del Tfr, in considerazione di una maggiore difficoltà di accesso al credito sostitutivo e in assenza dell'obbligo, che

<sup>261</sup> Covip, *Guida introduttiva alla previdenza complementare*, 2011.

<sup>262</sup> Covip, *Guida introduttiva (...)*, cit.

<sup>263</sup> Angelo Marinelli, cit.

sussiste invece nelle aziende con almeno cinquanta addetti, di conferire al fondo di tesoreria gestito dall’Inps il Tfr non destinato ai fondi pensione.

Angelo Marinelli<sup>264</sup>

Il *Rapporto* si sofferma in particolare su due forme pensionistiche complementari e a carattere bilaterale che riguardano il settore privato: i *Fondi pensione negoziali* (v. paragrafo 3.2.1.1) e i *Fondi preesistenti* (v. paragrafo 3.2.1.2), al novembre 1992.

I *Fondi aperti*, anche se ad adesione collettiva, non sono oggetto di trattazione poichè la loro costituzione non deriva da accordi e/o intese tra le Parti Sociali e la composizione degli organi decisionali (assemblea, consiglio di amministrazione) non si ispira al principio di pariteticità.

### 3.2.1.1 FONDI PENSIONE NEGOZIALI

I **Fondi pensione negoziali**<sup>265</sup> (o “**chiusi**”) nascono da contratti o accordi collettivi, anche aziendali, tra le Parti Sociali – stipulati dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, accordi tra i soci lavoratori di cooperative, accordi fra lavoratori autonomi o liberi professionisti, promossi dai sindacati o dalle associazioni di categoria<sup>266</sup> (art. 3 del decreto legislativo n. 252/2005); circoscrivono l’area dei destinatari, cioè i potenziali aderenti a ciascun fondo, sulla base dell’appartenenza a un determinato comparto, impresa o gruppo di imprese o un territorio (es. regione o provincia autonoma); per questo motivo, sono definiti anche “chiusi”.

L’esercizio dell’attività dei Fondi pensione, tra cui quelli di origine negoziale, è subordinato alla *preventiva autorizzazione* da parte della Covip (v. prima nel testo), la quale trasmette al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dell’economia e delle finanze l’esito del procedimento amministrativo riguardante ciascuna istanza di autorizzazione.

L’attività del Fondo pensione negoziale consiste, principalmente: nella raccolta delle adesioni e dei contributi (definiti da contratti e accordi collettivi); nel definire la politica di investimento delle risorse, la cui attuazione è affidata a soggetti esterni, specializzati nella gestione finanziaria; nell’erogazione delle prestazioni, generalmente per il tramite di imprese di assicurazione, con cui stipula specifiche convenzioni.

I Fondi pensione negoziali, al momento dell’adesione, propongono agli iscritti uno o più comparti di investimento delle risorse finanziarie cumulate, sulla base del rapporto rischio/rendimento (la scelta non è definitiva e può essere modificata secondo le modalità specificate dal Fondo di riferimento).

La politica di investimento seguita da ciascun comparto di investimento, cosiddetta *portafoglio benchmark*, definisce la percentuale del patrimonio da impiegare nelle varie forme di investimento e costituisce un parametro oggettivo di riferimento per verificare i risultati conseguiti attraverso la gestione degli investimenti stessi. I comparti sono classificati in quattro categorie: *azionari* (investono solo o principalmente in azioni); *bilanciati* (in linea di massima, investono in azioni e in obbligazioni nella stessa percentuale); *obbligazionari*

<sup>264</sup> Angelo Marinelli, cit.

<sup>265</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *La Riforma della Previdenza Complementare* ([www.tfr.gov.it](http://www.tfr.gov.it)); Alberto Brambilla, cit.; Giuliano Cazzola, *Guida ai fondi pensione 2005*, Terza Edizione, Edibank, 2005.

<sup>266</sup> Covip, *I Fondi Pensione Negoziali*, consultabile alla voce *Area Divulgativa* del portale della Commissione ([www.covip.it](http://www.covip.it)).

(investono solo o principalmente in obbligazioni); *garantiti* (offrono una garanzia di rendimento minimo, o di restituzione del capitale versato al verificarsi di determinati eventi, ad esempio, al momento del pensionamento).

Le risorse accumulate (contributi e relativi rendimenti) non sono gestite direttamente dal Fondo pensione negoziale, ma affidate da quest'ultimo a operatori esterni specializzati tramite la stipula di apposite convenzioni (banche, assicurazioni, società di investimento, società di gestione del risparmio) – nel rispetto dei limiti e dei criteri fissati con il decreto ministeriale n. 703/1996<sup>267</sup> (DM Tesoro) –. Nell'amministrare le risorse affidate, i gestori devono attenersi alle indicazioni di politica di investimento fissate dal Consiglio di amministrazione del fondo pensione. Le risorse finanziarie sono custodite presso una banca depositaria, che riceve dal gestore gli ordini di acquisto e di vendita degli strumenti finanziari di investimento; la banca è tenuta a verificare che tali indicazioni siano conformi alla legge e alle norme dello Statuto del fondo pensione.<sup>268</sup>

Il Fondo pensione negoziale è un soggetto giuridico, dotato di organi propri: Assemblea, Organi di amministrazione e controllo, e Responsabile del fondo.

L'*Assemblea* è formata da rappresentanti degli iscritti. Gli *Organi di amministrazione e controllo* sono paritetici, costituiti per metà dai rappresentanti dei lavoratori iscritti e per l'altra metà dai rappresentanti dei datori di lavoro interessati e firmatari degli accordi collettivi. Il *Responsabile del fondo*, in genere, coincide con il Direttore generale. I componenti degli Organi di amministrazione e controllo e il Responsabile del fondo devono essere in possesso di specifici requisiti di professionalità e onorabilità.

Per lo svolgimento di alcune attività, il Fondo pensione negoziale si avvale di soggetti esterni; come già osservato, la gestione delle risorse finanziarie è affidata a soggetti specializzati; le risorse del fondo sono depositate presso la banca depositaria; le pensioni sono generalmente erogate da una compagnia di assicurazione.

Per approfondire le caratteristiche dei Fondi pensione negoziali, v. scheda successiva *Covip: I Fondi pensione negoziali*.

Nel 2010, la Covip, con la relazione annuale<sup>269</sup>, sollecita le Parti istitutive dei Fondi e gli operatori del settore a favorire sinergie tra i diversi fondi e auspica, attraverso opportuni accordi, la *fusione dei fondi minori con quelli di maggiori dimensioni*, nei quali far confluire le relative categorie di lavoratori interessate. In seguito a tale invito, ad esempio, il Fondo *Previprof* confluisce nel *Fondo Fonte* – Fondo pensione complementare per i dipendenti del Terziario (Turismo e Servizi), con già 173mila iscritti e oltre un miliardo di attivo netto destinato alle prestazioni – che si estende quindi anche ai lavoratori che applicano il Ccnl degli studi professionali (v. *Seconda Parte*, cap. 13.5).

La relazione annuale Covip 2011, inserita nel contesto di crisi, accentua le analisi sulla tenuta complessiva e le problematiche del settore pensionistico che, collegate alle perturbazioni che investono i mercati finanziari, fanno emergere la necessità di rafforzare la vigilanza sull'impiego e le tipologie di investimenti operati sulle risorse dei Fondi, al fine di evitare

<sup>267</sup> Decreto ministeriale n. 703/1996 *Regolamento recante norme sui criteri e sui limiti di investimento delle risorse dei fondi di pensione e sulle regole in materia di conflitto di interessi*.

<sup>268</sup> Covip, *I Fondi Pensione Negoziati*, cit.

<sup>269</sup> Covip, *Relazione Annuale 2010 su 2009*.

l'assunzione di rischi eccessivi.<sup>270</sup>

I nuovi Fondi pensione negoziali (successivi alla riforma del 1993), che utilizzano il sistema della contribuzione definita, limitano i rischi di instabilità, correlando le prestazioni all'ammontare dei versamenti contributivi e al rendimento realizzato. L'attività di investimento dei Fondi è regolata dal decreto ministeriale n. 703/1996 (DM Tesoro), che indica le tipologie di strumenti attraverso cui poter investire le risorse finanziarie dei Fondi e pone limiti stringenti per le attività più rischiose. Solamente alcuni fondi sono esposti verso istituti finanziari in dissesto e, soltanto in pochi casi, le perdite sono di una certa entità, a causa del mancato rispetto del principio di diversificazione degli investimenti. Anche l'attività di regolamentazione e vigilanza esercitata dalla Covip limita al massimo impatti critici indotti dalla crisi finanziaria.

Nel contesto sopra delineato, l'azione della Covip si è sviluppata lungo quattro direttrici:

- rafforzare la vigilanza ispettiva e cartolare sui Fondi pensione, con l'obiettivo di verificare la rispondenza del loro assetto decisionale e organizzativo al nuovo contesto interno e internazionale e, in particolare, alle sfide poste dalle turbolenze dei mercati finanziari;
- analizzare le problematiche connesse alle attività di investimento e la solidità patrimoniale dei Fondi (di nuova istituzione e preesistenti), per favorire opportunità offerte a livello internazionale dall'economia reale e finanziaria, e allo stesso tempo contenendone i rischi;
- assicurare maggiore trasparenza sull'attività svolta, per rafforzare la fiducia degli aderenti, accrescere la loro consapevolezza sugli effetti delle scelte da compiere e, attraverso questa via, favorire l'operare della concorrenza;
- diffondere le informazioni, affinché lavoratori e cittadini possano meglio valutare l'opportunità, nel nuovo contesto, di aderire alle forme pensionistiche complementari e, allo stesso tempo, informare gli operatori sulle modalità seguite dalla Covip stessa nelle attività di vigilanza e sanzionamento.<sup>271</sup>

Si segnala infine, quale organismo paritetico finalizzato a rappresentare gli interessi dei Fondi pensione negoziali istituiti successivamente al 28 aprile 1993, **Assofondipensione**, *Associazione dei Fondi pensione negoziali*, costituito a settembre 2003 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, e il successivo riconoscimento quali soci promotori a ulteriori organizzazioni datoriali e sindacali costitutive di Fondi pensione negoziali, quali Agci, Confcommercio, Confcooperative, Confservizi, Legacoop, Ugl.<sup>272</sup>

<sup>270</sup> Covip, *Relazione Annuale 2011* su 2010.

<sup>271</sup> Covip, *Relazione Annuale 2011*, cit.

<sup>272</sup> [www.assofondipensione.it](http://www.assofondipensione.it)

COVIP: I FONDI PENSIONE NEGOZIALI<sup>273</sup>

I Fondi pensione negoziali sono forme pensionistiche complementari la cui origine, come suggerisce il termine, è di natura contrattuale.

Essi sono destinati a specifiche categorie di lavoratori:

- dipendenti privati che appartengono alla stessa categoria contrattuale, alla stessa impresa o gruppo di imprese, allo stesso territorio;
- dipendenti pubblici che appartengono a specifici comparti di contrattazione;
- soci lavoratori di cooperative;
- autonomi e liberi professionisti anche organizzati per aree professionali e territoriali.

I Fondi pensione negoziali sono enti giuridicamente autonomi, distinti dai soggetti promotori (Rappresentanza dei lavoratori e datori di lavoro). La maggior parte dei Fondi pensione negoziali è istituita a seguito di:

- contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori;
- accordi tra i soci lavoratori di cooperative;
- accordi tra lavoratori autonomi e liberi professionisti promossi dai relativi sindacati o associazioni di categoria.

Anche le Regioni, con legge regionale, possono istituire un Fondo pensione negoziale.

Per il settore dei liberi professionisti, l'istituzione dei Fondi pensione negoziali può essere effettuata dalle Casse professionali, purché attuino una gestione separata rispetto alle risorse destinate alla previdenza obbligatoria.

I Fondi pensione negoziali destinati ai lavoratori dipendenti delle amministrazioni dello Stato, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla contrattazione collettiva, possono essere istituiti con contratti collettivi di comparto o di ambito territoriale nelle Regioni ad autonomia speciale e sono disciplinati dalla normativa contenuta nel decreto legislativo n. 124/1993.

L'attività del Fondo pensione è disciplinata dallo Statuto, che definisce gli elementi identificativi del Fondo (denominazione, istituzione e scopo, ambito dei destinatari), le caratteristiche (l'importo dei contributi, il metodo di calcolo delle prestazioni – a contribuzione definita – le politiche di investimento, le spese per la partecipazione struttura amministrativa), i rapporti con gli aderenti (modalità di adesione, le informazioni da fornire agli iscritti).

**L'adesione**

L'adesione a un Fondo pensione negoziale è volontaria.

Gli iscritti eleggono i propri rappresentanti nell'Assemblea dei delegati.

Al Fondo pensione di riferimento possono aderire anche i lavoratori assunti in prova e a tempo determinato, ovvero assunti in base alle nuove tipologie contrattuali, se previsto dall'accordo di adesione stipulato tra le Parti (rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro) e dallo Statuto.

Il lavoratore può iscrivere anche i familiari a carico (i cosiddetti "fiscalmente a carico"), se previsto dallo Statuto del Fondo.

Al Fondo pensione negoziale il lavoratore può aderire anche in modo tacito: se non esprime alcuna scelta sulla destinazione del proprio trattamento di fine rapporto (Tfr) nei termini previsti dalla legge, viene iscritto automaticamente alla forma pensionistica collettiva adottata dal contratto nazionale di lavoro o dall'accordo aziendale.

Trascorsi due anni dall'adesione, l'iscritto può chiedere il trasferimento della posizione maturata presso un'altra forma pensionistica complementare, senza sostenere oneri. Prima di esercitare questa facoltà, è opportuno verificare la possibilità di continuare a usufruire del contributo del datore di lavoro.

Nei riguardi dei dipendenti pubblici non si applica il meccanismo dell'adesione tacita.

**La contribuzione**

Per i lavoratori dipendenti, la contribuzione viene stabilita in sede di contrattazione collettiva. Il lavoratore versa al Fondo pensione negoziale, per il tramite del datore di lavoro:

- le quote del Tfr che maturano dopo l'adesione;
- il contributo a proprio carico, nella misura

<sup>273</sup> Tratto da Covip, *I Fondi Pensione Negoziali: Scheda informativa* ([www.covip.it](http://www.covip.it)).



prevista dall'accordo contrattuale (ferma restando la possibilità di contribuire in misura superiore);

- il contributo del datore di lavoro, il cui importo è previsto dall'accordo contrattuale.

È possibile versare soltanto il Tfr; in tal caso, il datore di lavoro non ha l'obbligo di versare il proprio contributo.

Nel Fondo pensione negoziale destinato ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti la contribuzione riguarda unicamente l'iscritto.

Nei Fondi pensione negoziali rivolti ai dipendenti pubblici, la contribuzione è formata dal contributo individuale e da quello del datore di lavoro, nonché dalle quote "virtuali" di Tfr.

### **Gli investimenti**

Il Fondo pensione, al momento dell'adesione, propone agli iscritti uno o più comparti di investimento, caratterizzati da diverse combinazioni di strumenti finanziari e quindi di rischio/rendimento. La scelta non è definitiva; può essere modificata trascorso almeno un anno – o dalla adesione, o dalla successiva variazione – secondo le modalità stabilite dal Fondo pensione.

La politica di investimento seguita da ciascun comparto viene sintetizzata nel "*portafoglio benchmark*", che definisce la percentuale del patrimonio da impiegare nelle varie forme di investimento; esso costituisce un parametro oggettivo di riferimento per la verifica dei risultati contenuti dalla gestione degli investimenti.

I Fondi prevedono un comparto idoneo a raccogliere i flussi di Tfr di coloro che hanno aderito al Fondo in forma cosiddetta "tacita".

Il Fondo pensione negoziale non gestisce direttamente le risorse accumulate (contributi e relativi rendimenti), ma affida tale compito a operatori esterni specializzati (banche, assicurazioni, società di investimento, società di gestione del risparmio), nel rispetto dei limiti e dei criteri fissati con il DM Economia 703/1996, con i quali stipula apposite convenzioni. Nell'amministrare le risorse affidate, i gestori devono attenersi alle indicazioni di politica di investimento fissate dal Consiglio di amministrazione del Fondo pensione.

Le risorse finanziarie del Fondo pensione sono custodite presso una banca, cosiddetta banca

depositaria. Il gestore impartisce alla banca depositaria gli ordini di acquisto e vendita degli strumenti finanziari nei quali le risorse vengono investite e la banca verifica che tali indicazioni siano conformi alla legge o alle norme dello Statuto.

Anche la gestione finanziaria dei contributi dei lavoratori e del datore di lavoro dei Fondi pensione negoziali destinati ai dipendenti pubblici segue le stesse regole.

### **I costi**

Nella fase di accumulo, l'iscritto annualmente sostiene costi per le attività di amministrazione, di gestione del patrimonio e ogni altra spesa necessaria al funzionamento del Fondo pensione. I costi non sono predeterminati, ma sono quelli effettivamente sostenuti nell'anno e possono essere esattamente accertati al termine dell'anno stesso.

Dal momento che i costi si rifletteranno inevitabilmente sull'importo della pensione complementare, è importante che l'iscritto esamini con attenzione l'Indicatore sintetico dei costi (Isc) – pubblicato sul sito web della Covip – che fornisce una stima delle spese che gravano a vario titolo sull'aderente nella fase di accumulo. Consultando l'Isc, l'aderente può confrontare i costi praticati dalle forme pensionistiche complementari.

I costi applicati per il pagamento della rendita saranno quelli in vigore al momento del pensionamento dell'aderente e definiti nella convenzione stipulata dal Fondo pensione.

### **Informazione agli iscritti**

Ogni anno, il Fondo pensione invia all'iscritto le informazioni sulla sua posizione individuale mediante la *Comunicazione periodica* che contiene, tra l'altro, informazioni sulla contribuzione e sull'andamento dell'investimento prescelto.

Con la *Comunicazione periodica*, l'iscritto riceve anche il *Progetto esemplificativo personalizzato*, una stima della pensione complementare al momento del pensionamento.

### **Le prestazioni**

Nel caso l'iscritto abbia partecipato alla previdenza complementare per almeno cinque anni, al termine dell'attività lavorativa può trasformare la sua posizione individuale in rendita.

L'iscritto può anche optare per la liquidazione



in capitale della posizione individuale, fino a un massimo del 50% del capitale accumulato. Nel caso che la conversione in rendita del 70% del montante accumulato risulti inferiore alla metà dell'importo annuo dell'assegno sociale, la prestazione può essere erogata interamente in capitale.

Attualmente, i Fondi pensione negoziali non effettuano direttamente il pagamento della rendita, ma si avvalgono di imprese di assicurazione, con le quali stipulano apposite convenzioni. L'iscritto che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica può trasferire la propria posizione individuale presso un'altra forma pensionistica complementare per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima, se più favorevoli. La Covip sta valutando l'opportunità di consentire in futuro, in presenza di specifici requisiti previsti dalla legge, il pagamento diretto della rendita.

Nel corso della fase di accumulo e nei soli casi previsti dalla legge, l'iscritto può chiedere:

- anticipazioni sulla propria posizione individuale;
- il riscatto parziale o totale della posizione individuale. Per riscattare la posizione individuale prima del pensionamento, occorre che cessino i requisiti di partecipazione al Fondo pensione (oltre ai casi previsti dalla legge, il riscatto può avvenire anche a seguito di licenziamento o dimissioni, se previsto dallo Statuto del Fondo).

La disciplina delle prestazioni pensionistiche erogate dai Fondi pensione per i dipendenti pubblici è quella prevista nel decreto legislativo n. 124/1993. Di conseguenza, i dipendenti pubblici iscritti a forme pensionistiche complementari hanno attualmente regole di accesso alle prestazioni, ai riscatti, ai trasferimenti e alle anticipazioni diverse rispetto ai dipendenti privati.

### **I profili organizzativi**

L'organizzazione interna (o governance) di un Fondo pensione negoziale è costituita da quattro organi: l'*Assemblea dei delegati*, il *Consiglio di amministrazione* (CdA), il *Collegio dei sindaci* e il *Responsabile del Fondo pensione*.

L'Assemblea è formata dai rappresentanti dei

lavoratori e delle imprese, di regola in misura paritetica; nomina i componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio dei sindaci, approva lo Statuto e le eventuali successive modifiche; approva il bilancio; delibera l'eventuale scioglimento del Fondo pensione.

Il Consiglio di amministrazione è eletto dall'Assemblea; amministra il Fondo pensione e ne decide la politica di investimento; seleziona il gestore, la banca depositaria, la compagnia di assicurazione per l'erogazione delle rendite; elegge il Presidente, che ha funzioni anche di rappresentanza legale del Fondo pensione stesso, nonché il Direttore generale con funzioni attuative degli indirizzi degli obiettivi del Fondo pensione; nomina il Responsabile del Fondo.

Il Collegio dei sindaci ha il duplice compito del controllo contabile e del controllo dell'operato del Consiglio di amministrazione; il controllo contabile e di bilancio, qualora il Fondo lo ritenga opportuno, può essere affidato a una società di revisione, o a un revisore esterno.

Il Responsabile del fondo pensione verifica che la gestione della forma pensionistica sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa, anche regolamentare e di indirizzo emanata dalla Covip, e delle previsioni di natura contrattuale.

Negli organi di amministrazione e di controllo sono presenti, in uguale numero, rappresentanti dei datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori iscritti; i componenti degli organi e il Responsabile del Fondo pensione devono essere in possesso di specifici requisiti di professionalità e onorabilità.

Anche i Fondi pensione per i dipendenti pubblici hanno una struttura organizzativa che prevede organi di amministrazione e di controllo rappresentativi dei soggetti istitutori. Le regole sulle competenze e le procedure per la designazione dei componenti degli organi collegiali dei fondi pensione di parte datoriale sono definite dal DPCM del 29 ottobre 2008.

### **La vigilanza di settore**

Tutti i Fondi pensione negoziali sono iscritti all'Albo dei fondi pensione e sono vigilati dalla Covip.

### 3.2.1.2 FONDI PENSIONE PREESISTENTI

---

I **Fondi pensione preesistenti**<sup>274</sup> sono forme pensionistiche complementari, già istituite al 15 novembre 1992, e con caratteristiche peculiari rispetto ai fondi istituiti dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993 e successive modifiche (ad esempio, la possibilità di gestire direttamente le risorse, senza ricorrere ad intermediari specializzati; la previsione, oltre al regime a contribuzione definita, anche del regime a beneficio definito; l'assemblea formata da tutti gli associati e non soltanto dai rappresentanti degli iscritti, ecc.).

Plurimi, i modelli dei fondi pensione preesistenti, in prevalenza aziendali: sul modello del "patrimonio di destinazione, separato ed autonomo", ma anche configurati come pura e semplice "riserva contabile", o come "posta" segnata nel bilancio di una impresa, o ancora come fondazione, o nella forma dell'associazione "persona giuridica" o, infine, (e più spesso) in forma di associazione non riconosciuta, secondo il regime delle norme del primo Libro del Codice Civile.

I Fondi pensione preesistenti, nel loro complesso, rappresentano un fenomeno eterogeneo e stratificato nel tempo, formato in assenza di una loro disciplina organica (come illustrato nel precedente paragrafo 3.2, cui si rinvia).

L'adesione a tali Fondi, di fatto non più estendibile, avviene su base collettiva e l'ambito dei destinatari è individuato dagli accordi o dai contratti aziendali o interaziendali.

I Fondi preesistenti continuano a rappresentare una componente rilevante della previdenza complementare: anche se progressivamente diminuisce<sup>275</sup>, è infatti ancora preponderante il loro rilievo in termini di adesioni, risorse gestite e numerosità di Fondi stessi (per approfondimenti rispetto ai trend, v. par. 3.2.2). L'azione di vigilanza della Covip opera, in particolare, per l'adeguamento dei Fondi pensione preesistenti rispetto all'ultima riforma normativa in materia di previdenza complementare (richiamata nel par. 3.2), che, in considerazione della loro eterogeneità, ne prevede l'allineamento al modello dei Fondi di nuova istituzione, con un percorso scadenzato temporalmente. In tale percorso, centrale è il decreto ministeriale n. 62/2007 (DM Economia), che emana le norme di adeguamento secondo il decreto legislativo n. 252/2005, al fine di un progressivo processo di razionalizzazione e semplificazione. Sono previste, tra l'altro, nuove sezioni a contribuzione definita, un intermediario finanziario al quale affidare la gestione delle risorse e il rispetto di specifici limiti agli investimenti. Di rilievo, in particolare, l'art. 5, comma 5, del citato decreto ministeriale secondo cui, entro il 31 maggio 2010<sup>276</sup>, i Fondi devono adeguarsi alle disposizioni sui limiti agli investimenti, posti dall'art. 6, comma 13, del decreto ministeriale n. 703/1996 (DM Tesoro; v. par. precedente).

---

<sup>274</sup> Art. 20 decreto legislativo n. 252/2005.

<sup>275</sup> Covip, *Relazione Annuale* 2012.

<sup>276</sup> Nell'ambito del processo di adeguamento ricadono inoltre: la circolare Covip 17 gennaio 2008, in cui si auspica l'adozione di statuti e note informative conformi allo schema adottato per i fondi di nuova istituzione; la circolare Covip n. 2840 del 20 maggio 2010 e seguenti, in cui si comunica ai fondi preesistenti – la cui gestione non sia in linea con la regolamentazione in vigore – di trasmettere una relazione circa tali disallineamenti, indicando le iniziative per il loro superamento. La circolare Covip n. 2604 del 17 maggio 2011, già richiamata per i fondi pensione negoziali, riguarda anche le criticità riscontrate in sede ispettiva relativamente ai fondi pensione preesistenti, che ricalcano analoghe caratteristiche.

3.2.1.3 FONDO RESIDUALE FONDINPS<sup>277</sup>

Per consentire l'applicazione del meccanismo del conferimento tacito alla previdenza complementare del Tfr maturando – tramite il silenzio-assenso; v. paragrafo 3.2 – anche ai lavoratori e alle lavoratrici per i quali contratti collettivi di lavoro non prevedono forme pensionistiche complementari, il decreto legislativo n. 252/2005 istituisce presso l'Inps **Fondinps**, apposito Fondo a contribuzione, assoggettato alla medesima disciplina applicata alle forme pensionistiche complementari.

Le quote di Tfr maturando sono versate a *Fondinps*, per effetto del decorso del silenzio-assenso; il lavoratore aderente può inoltre decidere di destinare, in aggiunta al Tfr, una quota di contribuzione a proprio carico.

Il Tfr conferito tacitamente è destinato, al momento dell'adesione, al comparto "garantito" (v. precedente par. 3.2.1.1 per un approfondimento circa i comparti di investimento), che deve assicurare la restituzione del capitale versato e rendimenti comparabili alla rivalutazione aziendale del Tfr. In aggiunta al comparto "garantito", il decreto ministeriale 30 gennaio 2007<sup>278</sup> prevede che *Fondinps* possa strutturarsi in più comparti, con differenti politiche di rischio/rendimento, cui l'aderente può decidere di accedere, variando il comparto di origine, con almeno un anno di permanenza in ciascun comparto.

La posizione individuale può essere trasferita da *Fondinps* ad altra forma pensionistica complementare, su richiesta del lavoratore, dopo almeno un anno dall'adesione.

*Fondinps* è amministrato da un Comitato amministratore, composto da nove componenti, nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, con rappresentanza paritetica dei lavoratori e dei datori di lavoro.

## 3.2.1.4 FONDI PER DIPENDENTI PUBBLICI

Le forme pensionistiche complementari destinate ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche possono essere istituite con contratti collettivi nazionali di comparto, ovvero con contratti collettivi di ambito territoriale (con natura sostitutiva rispetto a quelli nazionali), stipulati nelle Regioni e Province autonome nella cui competenza primaria rientri il trattamento giuridico ed economico del personale degli enti e delle amministrazioni a carattere locale.<sup>279</sup>

Tre i Fondi pensione complementare così costituiti: *Espero*, *Perseo*, *Sirio*.

**Espero**<sup>280</sup>, operativo dal 2004, si rivolge ai lavoratori dipendenti cui si applica il Ccnl del comparto scuola; delle scuole private, paritarie, legalmente riconosciute, pareggiate, parificate; degli enti di formazione professionale; ai dipendenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo istitutivo del fondo stesso, compresi i dipendenti in aspettativa

<sup>277</sup> Angelo Marinelli, cit.

<sup>278</sup> Recante *Attuazione dell'articolo 1, comma 765, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Procedure di espressione della volontà del lavoratore circa la destinazione del Tfr maturando e disciplina della forma pensionistica complementare residuale presso l'Inps (Fondinps) (in vigore dal 16.02.2007).*

<sup>279</sup> Per approfondimenti al riguardo si rimanda a Inpdap (oggi Inps), Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, *Terzo Rapporto, La previdenza complementare nel pubblico impiego*, 2011.

<sup>280</sup> Costituito il 17 novembre 2003.

sindacale<sup>281</sup> operanti presso le medesime organizzazioni sindacali.

**Perseo**<sup>282</sup>, operativo dal 2012, si rivolge ai dipendenti pubblici ricompresi nei comparti delle Regioni, delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale; al personale appartenente alle aree dirigenziali sanitarie III (amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale) e IV (medica e veterinaria); ai dipendenti delle Camere di Commercio; ai lavoratori dipendenti privati delle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo istitutivo del Fondo e/o dei Ccnl afferenti ai comparti e alle aree dei destinatari dello stesso, compresi i dipendenti in aspettativa sindacale<sup>283</sup> operanti presso le predette Organizzazioni.<sup>284</sup>

**Sirio**<sup>285</sup>, operativo dal 2012, si rivolge ai lavoratori dipendenti cui si applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle Oo.Ss. e dall'*Aran Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni* per i comparti Ministeri, Enti Pubblici non Economici, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Enac e Cnel, comprese le relative aree dirigenziali; ai lavoratori dipendenti da Agenzia del Demanio, Agenzie Fiscali, Università, Sperimentazione e Ricerca (che hanno già sottoscritto apposito accordo), comprese le relative aree dirigenziali. Possono inoltre aderire, con apposito accordo tra Oo.Ss. e Aran: i lavoratori di enti privatizzati o di servizi esternalizzati secondo l'ordinamento vigente; i lavoratori dipendenti della Coni Spa e di Federazioni sportive; i lavoratori dipendenti delle Oo.Ss. firmatarie l'atto costitutivo del Fondo.

Rispetto alla previdenza complementare riguardante i dipendenti del settore privato, come da ultimo riformata dal decreto legislativo n. 252/2005, permane una discriminazione: ai dipendenti del settore pubblico sono infatti applicate tuttora le preesistenti disposizioni (contenute nel decreto legislativo n. 124/1993), con particolare riguardo ai trasferimenti da Fondo a Fondo, alle anticipazioni e ai riscatti.

Diverso, è anche il regime fiscale applicato, sia riguardo al tetto delle contribuzioni deducibili (per i dipendenti pubblici vige infatti un doppio limite: al tetto di 5.164,67 euro, analogo ai dipendenti privati, si aggiunge anche il limite deducibile, pari al doppio della quota di Tfr destinata a previdenza complementare), sia riguardo alle prestazioni.

Le differenziazioni inducono la *Covip* a sollecitare l'adozione di iniziative legislative, finalizzate ad una complessiva armonizzazione.<sup>286</sup>

### 3.2.1.5 FONDI TERRITORIALI PER DIPENDENTI PUBBLICI E PRIVATI

Oltre a *Espero*, *Perseo* e *Sirio*, di cui si è appena detto, vi sono altri Fondi pensione negoziali che accolgono dipendenti pubblici, seppur non specificatamente dedicati. Si tratta, in particolare, di Fondi il cui ambito di azione è definito in base al criterio territoriale, cui

<sup>281</sup> Ai sensi dell'art. 31 della legge n. 300/1970 (*Statuto dei lavoratori*).

<sup>282</sup> Costituito il 21 dicembre 2010.

<sup>283</sup> Ai sensi dell'art. 31 della legge n. 300/1970 (*Statuto dei lavoratori*).

<sup>284</sup> Possono inoltre aderire i dipendenti dei seguenti settori affini: Enti ed organizzazioni regionali ed interregionali, nonché Anci, Cinsedo, Unioncamere, case di cura private e strutture ospedaliere gestite da enti religiosi, servizi esternalizzati secondo l'ordinamento vigente, imprese del privato e del privato sociale eroganti servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi. L'adesione dei settori affini è condizionata dalla sottoscrizione di appositi accordi di adesione e sempreché almeno una delle parti che hanno sottoscritto l'accordo istitutivo di Perseo costituisca soggetto firmatario di detti accordi di adesione.

<sup>285</sup> Costituito il 14 settembre 2011.

<sup>286</sup> *Covip, Rapporto Annuale 2012*.

possono iscriversi i lavoratori sia del settore pubblico, sia di quello privato, in virtù delle peculiarità riconosciute alla contrattazione collettiva nelle Regioni a Statuto speciale.

Due, i Fondi pensione complementare in tal senso costituiti: *Laborfonds* e *Fopavida*, entrambi a carattere misto pubblico/privato, e multisettoriali.

**Laborfonds**<sup>287</sup>, operativo dal 2000, è costituito, con il sostegno della Regione Trentino-Alto Adige, da 128 Parti Sociali (28 datoriali e 100 sindacali).<sup>288</sup> Si rivolge a tutti i lavoratori dipendenti da datori di lavoro, pubblici e privati, che operano in Trentino-Alto Adige. Nel dettaglio, possono aderirvi:

- i lavoratori dipendenti da datori di lavoro rappresentati dalle Associazioni datoriali sottoscrittrici dell'accordo istitutivo che svolgono la loro attività nella Regione, le cui tipologie di rapporto di lavoro comprese nell'area dei destinatari sono definite dai singoli contratti di settore nazionali, locali o aziendali;
- i dipendenti delle pubbliche amministrazioni locali, anche se prestano la loro attività fuori dal territorio regionale, secondo le modalità previste nei rispettivi contratti e, come previsto dalla relativa normativa statale, i dipendenti statali e delle altre pubbliche amministrazioni operanti nel territorio regionale.<sup>289</sup>

*Laborfonds* accoglie oltre 45mila dipendenti pubblici su un totale di 111mila iscritti (dati 2013).

---

<sup>287</sup> Costituito il 2 aprile 1998.

<sup>288</sup> L'Associazione Albergatori della Provincia di Trento, l'Unione Commercio, Turismo e Servizi della Provincia di Bolzano, l'Unione Albergatori e Pubblici esercenti della Provincia di Bolzano, l'Unione Commercio, Turismo e Attività di Servizio della Provincia di Trento, l'Associazione degli Industriali della Provincia di Bolzano, il Collegio dei Costruttori Edili della Provincia Autonoma di Bolzano, l'Associazione Esercenti Trasporti a Funne della Provincia Autonoma di Bolzano, l'Associazione Industriali della Provincia di Trento, la Sezione Autonoma dell'Edilizia dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Trento, l'Associazione Provinciale dell'artigianato della Provincia di Bolzano, l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento, l'Unione provinciale degli Artigiani e delle piccole imprese di Bolzano, il Consiglio Regionale del Trentino-Alto Adige, il Consiglio Provinciale di Bolzano, il Consiglio Provinciale di Trento, l'Unione Contadini della Provincia di Trento, l'Associazione Confesercenti di Trento, l'Associazione Confesercenti dell'Alto Adige, la Giunta Regionale, la Federazione Trentina delle Cooperative, la Lega Provinciale Cooperative Bolzano, la Lega Trentina delle Cooperative, la Provincia Autonoma di Bolzano, la Provincia Autonoma di Trento, l'Unione Agricoltori e Coltivatori Diretti Sudtirolesi, la Federazione Cooperative Raiffeisen, il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano, il Consorzio dei Comuni Trentini, l'UPIPA di Trento, la Federazione Provinciale Scuole Materne e gli Enti di formazione professionale del Trentino per i datori di lavoro e dall'altro Cgil/Agb di Bolzano con le seguenti categorie Fiom, Filtea, Filcea, Fillea, S.L.C., Flai, Filcams, Filt, Fisac, Fnle, S.N.S., F.P., Cgil di Trento con le seguenti categorie, Fiom, Filtea, Fillea, S.L.C., Flai, Filcams, Filt, Fisac, Fnle, S.N.S., F.P., Cisl/Sgb di Bolzano con le seguenti categorie, Fisascat, Cisl Scuola, Filca, Fit, Fim, Fist, Fai, Flerica, Filta, Fpi, Slp, Fistel, Flaei, Fiba, Cisl di Trento con le seguenti categorie, Flerica, Fim, Filta, Filca, Slp, Fistel, Fisba, Fat, Fisascat, Fit, Flaei, Cisl-Scuola, Fist, Fpi, Uil/Sgk di Bolzano con le seguenti categorie, Uilcer, Feneal, Uilm, Uilsp, Uib, Uilpost, Uilte, Uiltucs, Ee.Ll., Sanità, Scuola, Uilstat, Uil di Trento con le seguenti categorie, Uilcer, Uilm, Uilta, Feneal, Uilpost, Uilsic, Uila, Uiltucs, Trasporti, Uil C.A., Uilsp, Scuola, Enti Locali, Sanità, Statali, Sindacato Autonomo della Provincia di Bolzano Asgb, con le seguenti categorie: bacini montani, costruzione e legnami, metallurgici-chimici-mineraria, elettricità, agricoltura, commercio-trasporti, banche, alimentari, albergatori-pubblici esercenti, funzione pubblica Provincia, funzione pubblica Comune e Scuola, sanità, pensioni, media, tessile-abbigliamento, per i lavoratori.

<sup>289</sup> Sono altresì associabili a *Laborfonds* i soggetti fiscalmente a carico dei destinatari per i quali si chiede l'attivazione di una posizione previdenziale presso il Fondo. Sono inoltre associati i datori di lavoro alle cui dipendenze operano i lavoratori associati.



**Fopavida**<sup>290</sup>, operativo dal 2004, è costituito dalla Regione Valle d’Aosta e da 50 Parti Sociali (15 datoriali e 35 sindacali).<sup>291</sup> Si rivolge a tutti i lavoratori dipendenti da datori, pubblici e privati, che operano nella Regione. Nel dettaglio, possono aderirvi:

- lavoratori dipendenti delle Associazioni datoriali sottoscrittrici l’accordo istitutivo e successive integrazioni<sup>292</sup>;
- lavoratori dipendenti della Regione Autonoma Valle d’Aosta e degli enti non economici, per i quali le leggi regionali abbiano stabilito l’applicazione di trattamenti economici rientranti nell’indennità di cessazione del rapporto di impiego e poi confluiti nel *Fondo Pensione Cessazione Servizio* (FCS);
- soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori di cui ai due precedenti punti, che abbiano richiesto l’attivazione di una posizione previdenziale.<sup>293</sup>

*Fopavida* conta oltre 4mila lavoratori pubblici, quasi tutti dipendenti della Regione Valle d’Aosta e degli enti ad essa collegati, su un totale di 6.400 iscritti (dati al 31/12/2010).

### 3.2.2 ADESIONI E ANDAMENTI

A fine 2012, le **forme pensionistiche complementari operanti** sono 536, di cui: 39 Fondi pensione negoziali, 59 Fondi pensione aperti, 361 Fondi pensione preesistenti, e 76 Piani individuali pensionistici di tipo assicurativo (Pip), oltre a *Fondinps*.

Rispetto al 2011, le **iscrizioni** alle forme pensionistiche complementari sono aumentate del **5,3%**, portando il totale delle adesioni oltre quota **5,8milioni**; si concentrano soprattutto nei Fondi negoziali e nei Pip (rispettivamente, il 34% e il 40%).

Due i principali fattori critici che provocano un’effettiva scarsità delle adesioni rispetto al target potenziale (negli ultimi anni inevitabilmente affiancati da una drastica riduzione delle risorse economiche e della forza lavoro): un «vuoto d’informazione»<sup>294</sup>, che si innesta in una

<sup>290</sup> Costituito il 2 aprile 1998.

<sup>291</sup> Associazione dei Sindaci della Valle d’Aosta; Associazione delle Comunità Montane della Valle d’Aosta; Dirva-Associazione dei Quadri Dirigenti e Direttivi della Regione Autonoma Valle d’Aosta; Associazione Valdostana Industriali; Associazione Valdostana Impianti a Fune; Fédération Regionale des Coopératives Valdostaines-Soc Coop. a r.l.; Associazione degli Albergatori della Valle d’Aosta; Confartigianato Valle d’Aosta; Associazione Artigiani Valle d’Aosta; F.A.Com-Confesercenti Valle d’Aosta; Associazione Regionale Ingegneri Valle d’Aosta; Associazione Nazionale Dentisti Valle d’Aosta; Cisl; Flerica-Cisl; Flaei/Cisl; Filca-Cisl; Fim-Cisl; Fiste-Cisl; Filta-Cisl; Fisba/Cisl; Fat-Cisl; Fpi-Cisl; Fist/Cisl; Sinascel Valle d’Aosta Scuola-Cisl; Sism Valle d’Aosta Scuola-Cisl; Si.Na.L.Co Vv.F.-Cisl; Fit-Cisl; Fisascat-Cisl; Fiba-Cisl; Slp/Cisl; Cgil della Regione Autonoma Valle d’Aosta; Filt-Cgil; F.P.-Cgil; Filcams Commercio e Turismo-Cgil; Flaie-Cgil; Sindacato Autonomo Valdostano Travailleurs – Syndicat Autonome Valdostain des Travailleurs siglato Savt; Savt-Regionali e Funzione Pubblica; Savt-Enti Locali e Funzione Pubblica; Savt-Industria; Savt-Trasporti; Savt-Agricoli; Savt-Turismo; Savt-Costruzioni; Savt-Commercio Terziario; Savt-Sanità; Savt-Scuola; Uil-Unione Regionale Valle d’Aosta; Ascom Confcommercio Associazione Regionale del Commercio, Turismo e Servizi della Valle d’Aosta; Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione.

<sup>292</sup> Rientranti nell’ambito di applicazione della legge regionale n. 22/1997 e successive modificazioni, nonché della legge regionale n. 27/2006, fermo restando che i medesimi svolgano la loro attività nel territorio della Regione Autonoma Valle d’Aosta.

<sup>293</sup> L’adesione al Fondo è inoltre estesa ai lavoratori che svolgano la loro attività nel territorio della Valle d’Aosta dipendenti dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali sottoscrittrici dell’accordo istitutivo, previa stipula della fonte istitutiva che li riguarda, rientranti nell’ambito di applicazione della legge regionale n. 22/1997 e successive modificazioni e integrazioni, della legge regionale n. 27/2006.

<sup>294</sup> Gianni Ferrante, *Vuoto d’informazione*, 2011 ([www.previnforma.it](http://www.previnforma.it)).



più ampia, e carente, cultura previdenziale.<sup>295</sup>

Nel 2012, il tasso complessivo di adesione dei lavoratori dipendenti (pubblici, privati e autonomi) alla previdenza complementare è del 25,5%: soltanto un quarto del totale degli occupati, e tasso nettamente inferiore a quello di altri Paesi europei (90%, *Paesi Bassi*).<sup>296</sup>

Preoccupante, è inoltre l'elevato tasso di sospensione dei versamenti ai Fondi pensione: 1,2milioni di iscritti, 100mila in più rispetto al 2011; se si considerano i soli iscritti che alimentano regolarmente la propria posizione individuale, il tasso di adesione rispetto agli occupati si abbassa di circa un quinto, al 20,2%.<sup>297</sup>

Nel 2012, il sistema della previdenza complementare, pur mantenendosi su un sentiero di crescita moderata, manifesta, in **risorse accumulate, oltre 104miliardi di euro (6,7% del PIL)** di cui i Fondi preesistenti ne detengono poco meno della metà, 48miliardi di euro; ai Fondi negoziali fanno capo 30,2miliardi e 10 ai Fondi aperti; le risorse dei Pip ammontano a 16,1miliardi di euro. Rispetto al 2011, si manifesta un incremento di circa 14miliardi di euro, con +15,1%. I **risultati di gestione** delle forme pensionistiche complementari sono stati in media tra l'**8%** e il **9%** – concentrati soprattutto nei piani individuali pensionistici (Pip) – di molto superiori al tasso di rivalutazione del Tfr che, in flessione rispetto al 2011, si attesta al 2,9%.

**Forme di previdenza complementare. Dati di sintesi 2012 e var.% 2012/2011**<sup>298</sup>

Forme	Fondi		Iscritti		Risorse destinate alle prestazioni	
	Numero	Var. % 2012/2011	Numero	Var. % 2012/2011	Importi	Var. % 2012/2011
Fondi pensione negoziali	39	2,6%	1.969.771	-1,2	30.174	19,4
Fondi pensione aperti	59	-11,6	913.913	3,7	10.078	20,5
Fondi pensione preesistenti	361	-0,6	659.920	-0,7	48.010	9,6
Pip	76		2.311.840	14,1	16.086	21,9
<b>Totale generale</b>	<b>536</b>	<b>-1,7</b>	<b>5.828.674</b>	<b>5,3</b>	<b>104.401</b>	<b>15,1</b>

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014 su dati Covip (aggiornata al 31/12/2012)

<sup>295</sup> Cesare Fumagalli, Confartigianato, *Intervento alla Giornata nazionale della previdenza*, 2013.

<sup>296</sup> Enrico Zanzottera, *Previdenza Complementare. Europa e Italia*, 2010 ([www.previnforma.it](http://www.previnforma.it)).

<sup>297</sup> Covip, *Relazione annuale 2012*.

<sup>298</sup> Il totale generale, numerosità dei fondi degli iscritti e delle risorse destinate alle prestazioni, include FondInps.

Negli iscritti sono inclusi anche coloro che non hanno effettuato versamenti nell'anno e i cosiddetti differiti, sono invece esclusi i pensionati; sono escluse le duplicazioni dovute agli iscritti che aderiscono contemporaneamente a Pip "nuovi" e a Pip "vecchi" non adeguati. La voce *Risorse complessivamente destinate alle prestazioni* comprende: l'attivo netto destinato alle prestazioni (Andp) per i fondi negoziali e aperti e per i fondi preesistenti dotati di soggettività giuridica che detengono direttamente le risorse; le riserve matematiche costituite a favore degli iscritti presso le compagnie di assicurazione per i fondi preesistenti gestiti tramite polizze assicurative; i patrimoni di destinazione ovvero le riserve matematiche per i fondi preesistenti privi di soggettività giuridica; le riserve matematiche per i Pip di tipo tradizionale e il valore delle quote in essere per i Pip di tipo *unit linked*. Nei Pip sono ricompresi sia i Pip "nuovi" (Pip conformi al decreto legislativo n. 252/2005 costituiti in parte da Pip "vecchi", cioè istituiti precedentemente alla riforma e che si sono adeguati al decreto, e in parte da Pip di nuova istituzione) sia i Pip "vecchi" non adeguati.

I dati riportati per *Patrimonio e Risorse destinate alle prestazioni* sono espressi in milioni di euro.

**Fondi pensione negoziali.** A dicembre 2012, i Fondi pensione negoziali iscritti alla Covip e autorizzati all'esercizio dell'attività sono 39; considerando le liquidazioni e gli accorpamenti nel frattempo intervenuti, i Fondi autorizzati nel corso dell'anno sono 3, di cui 2 per categorie di destinatari precedentemente non coperte e uno risultante dalla fusione di due fondi già operanti.<sup>299</sup>

A seconda della tipologia dell'accordo che li origina, tali Fondi sono classificabili in: di categoria (28); aziendali o di gruppo (8); territoriali (3).

Tutti i Fondi sono destinati ai lavoratori subordinati, ad esclusione di *Fondosanità* (destinato ai medici e agli odontoiatri iscritti all'Enpam; agli infermieri iscritti all'Enpapi; ai farmacisti iscritti all'Enpaf; agli infermieri professionali, agli assistenti sanitari e a alle vigilatrici di infanzia, iscritti alla Federazione Nazionale dei Collegi Ipasvi; ai veterinari iscritti al Sivempe) e *Futura* (primo Fondo pensione negoziale istituito secondo il decreto legislativo n. 509/1994, promosso dalla Cassa italiana di previdenza e assistenza dei geometri liberi professionisti; istituito come patrimonio di destinazione, autonomo e separato, nell'ambito della stessa Cassa).

Dei 3 Fondi territoriali, 2 (*Laborfonds* e *Fopadiva*; v. par. 3.2.1.5), interessano Regioni a statuto speciale (Trentino-Alto Adige e Valle d'Aosta) e si caratterizzano per avere carattere misto pubblico-privato ed essere multisettoriali. Il terzo, *Solidarietà Veneto*, a carattere privato, accoglie lavoratori dipendenti occupati in Veneto nell'industria (Ccnl Confindustria e Ccnl Confapi), nell'artigianato, lavoratori autonomi (artigiani, coltivatori diretti, co.co.co. – co.co.pro, liberi professionisti con partita Iva senza cassa previdenziale), associati in partecipazione, lavoratori con contratto di somministrazione, e famigliari fiscalmente a carico degli iscritti.

Con esclusivo riferimento al pubblico impiego, (v. precedente par. 3.2.1.4) sono operanti forme di previdenza complementare di tipo negoziale (i Fondi *Espero*, *Perseo*, *Sirio*).

Nel 2012, le adesioni ai Fondi pensione negoziali calano dell'1,2% rispetto al 2011 (già a fine 2010 si registra un -1,4%<sup>300</sup>); i lavoratori iscritti dipendenti del settore privato sono oltre 1,8milioni, oltre 151mila quelli del settore pubblico e oltre 4.300 i lavoratori autonomi.

I contributi raccolti, oltre 4,3miliardi di euro, sono in massima parte da ascrivere al conferimento del Tfr (oltre 2,7miliardi di euro).<sup>301</sup>

I rendimenti 2012 dei Fondi pensione negoziali, nonostante i colpi della crisi, paiono confortanti (crescita media del 6,2%, risultato che scaturisce da quello dei singoli comparti d'investimento: "garanzia" 5,6%, "obbligazionari puri" 2,4%, 6,2% per gli "obbligazionari misti", 7,0% per i "bilanciati" e 8,6% per gli "azionari"; andamenti positivi si trovano anche su periodi più lunghi).

**Fondi pensione preesistenti.** A fine 2012, sono 361 i Fondi pensione preesistenti attivi: 233

<sup>299</sup> Covip, *Relazione annuale 2012*, autorizzazioni rilasciate nel 2012: *Futura* (promosso dalla Cassa di previdenza e assistenza dei geometri liberi professionisti); *Sirio*, dedicato ai dipendenti dei Ministeri, Enti pubblici non economici, Presidenza del Consiglio, Enac e Cnel); *Fondaereo*, risultante dalla fusione di due fondi del settore volo (*Previvolo* e *Fondav*), che riguardano i lavoratori naviganti del trasporto aereo, categorie fortemente gravate dal ricorso alla Cig e da procedure di mobilità, eventi che impattano negativamente sulle adesioni.

<sup>300</sup> Gianni Ferrante, *Le cautele non devono fermate l'iniziativa*, 2012 (www.previnforma.it).

<sup>301</sup> Covip, *Rapporto Annuale 2013*.

dotati di soggettività giuridica (cosiddetti “autonomi”) e 128 posti nel bilancio dell’impresa in cui sono occupati gli aderenti (cosiddetti “interni”); di questi ultimi, 108 sono interni a banche, 7 a imprese di assicurazione e 13 a società non finanziarie.

Nell’80% dei casi, i Fondi “autonomi” sono caratterizzati da un regime a contribuzione definita; l’11% opera in regime misto, connotato dalla presenza contemporanea di sezioni a contribuzione definita e a prestazione definita; il rimanente 9% attua forme a prestazione definita. Viceversa, nell’ambito dei Fondi “interni”, è prevalente, ancorché a esaurimento, il regime a prestazione definita (107 fondi); 18 operano in regime misto; 3 in contribuzione definita.

Rispetto alle caratteristiche dimensionali, l’insieme dei Fondi pensione preesistenti si contraddistingue per una elevata eterogeneità (v. anche par. 3.2.1.2). Nonostante il processo di razionalizzazione in corso, attraverso cui il loro numero scende di 72 unità negli ultimi cinque anni, è ancora ampia la presenza di fondi con dimensioni molto ridotte.

Rispetto ai Fondi pensione negoziali, nei Fondi pensione preesistenti il numero di iscritti è sostanzialmente stabile nel tempo.

**Andamento generale della Previdenza complementare.** Per delineare l’andamento evolutivo della previdenza complementare nel suo complesso, si fa riferimento ai dati relativi ad alcuni anni “cardine” dell’ultimo ventennio, che consentono di ricostruire le dinamiche relative al numero degli iscritti e all’ammontare delle risorse destinate alle prestazioni, attraverso alcune tappe fondamentali in termini di riforme e di regolamentazione (v. par. 3.2):

- **1993**, anno in cui il decreto legislativo n. 124 disciplina per la prima volta in modo organico le forme pensionistiche complementari;
- **1999**, testimonia i cambiamenti occorsi nella fisionomia della previdenza complementare, alla luce della *Riforma Dini* (legge n. 335/1995) che, oltre a riformare il sistema pensionistico obbligatorio trasformandolo da sistema di tipo retributivo a contributivo, interviene anche sulla previdenza complementare, con la rimozione di alcuni ostacoli che ne impediscono l’avvio; della *Finanziaria 1998* (legge n. 449/1997) che introduce la possibilità, per i dipendenti pubblici in regime di Trattamento di fine servizio (Tfs), di optare per il Tfr, attraverso l’adesione ad un Fondo pensionistico complementare;
- **2007**, primo anno di applicazione della disciplina in materia, introdotta dal decreto legislativo n. 252/2005;
- **2011-12**, ultimo biennio di riferimento.

La tabella successiva riporta i dati relativi agli anni citati, per tipologia di Fondo, il loro numero, gli iscritti, il patrimonio.

Il confronto tra i dati del 2012 rispetto al 1993 mostra con evidenza il processo di razionalizzazione in atto, e auspicato dalla stessa Covip, rivolto in particolare ai Fondi, per lo più di ridotte dimensioni e che mostrano rischi di sostenibilità, alla luce delle difficoltà mostrate nel raggiungere livelli di adesione e contribuzione adeguati rispetto alle iniziali ipotesi; il numero di forme negoziali passa infatti da 1000 a 536.

Comparando i dati del 2012 con il 1999, si osserva che la diminuzione interessa in particolare i Fondi preesistenti, il cui numero passa da 774 a 361 unità, con delta negativo superiore al 50%.

Forme di previdenza complementare. Numero fondi, iscritti e risorse destinate alle prestazioni per 1993-1999-2007-2011-2012. Dati annuali (v.a.)<sup>302</sup>

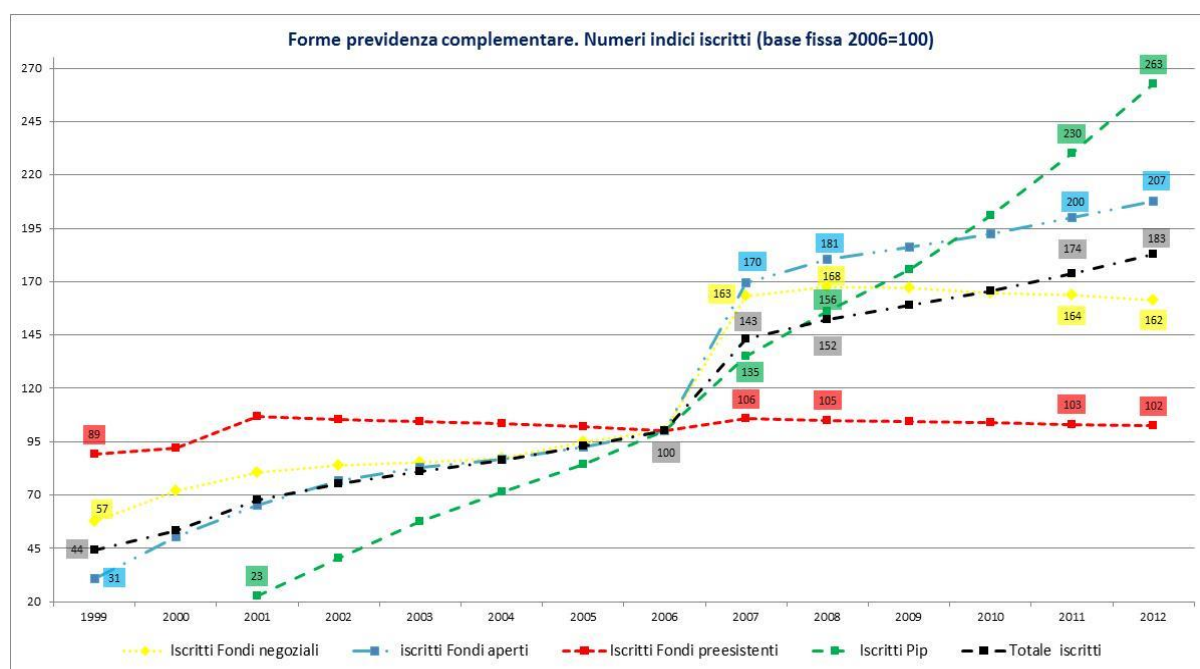
Anno	1993			1999			2007			2011			2012		
	N.	Iscritti	Patrimonio (Mln di €)	N.	Iscritti	Patrimonio (Mln di €)	N.	Iscritti	Risorse destinate alle prestazioni	N.	Iscritti	Risorse destinate alle prestazioni	N.	Iscritti	Risorse destinate alle prestazioni
Fondi															
Negoziali				33	701.127	544	42	1.988.639	11.599	38	1.994.280	25.272	39	1.969.771	30.174
Aperti				88	136.305	234	81	747.264	4.298	67	881.311	8.364	59	913.913	10.078
Preesistenti				618	654.625	25.455	433	680.673	36.083	363	664.957	43.900	361	659.920	48.010
Pip							72	1.189.417	5.790	76	2.025.331	13.192	76	2.311.840	16.086
Totale generale	1.000	1.600.000	18.000	739	1.492.057	26.233	630	4.560.091	57.770	545	5.536.780	90.769	536	5.828.674	104.401
Variazioni % su anno precedente				-26%	-7%	46%	-15%	206%	120%	-13%	21%	57%	-2%	5%	15%

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014 su dati tratti da fonti plurime citate in nota (aggiornata al 31/12/2012)

<sup>302</sup> I dati relativi al 1993 sono tratti da Alberto Brambilla, cit. A partire dal 1999, i dati sono estratti dalle Relazioni annuali della Covip; per il 1999, le voci relative ai Fondi preesistenti sono date dai Fondi, sia quelli soggetti alla vigilanza Covip, sia quelli interni a banche e assicurazioni, "iscrivibili", sottoposti cioè a procedura di verifica propedeutica all'iscrizione all'Albo Covip. Il totale degli iscritti e delle risorse destinate alle prestazioni per i dati del 2007, 2011 e 2012 include FondInps, la forma pensionistica complementare istituita presso l'Inps, destinata ad accogliere i flussi di Tfr dei lavoratori silenti e per i quali gli accordi collettivi non prevedono un Fondo di riferimento. Negli iscritti, sono inclusi anche coloro che non hanno effettuato versamenti nell'anno e i cosiddetti differiti, e sono invece esclusi i pensionati; sono escluse le duplicazioni dovute agli iscritti che aderiscono contemporaneamente a Pip "nuovi" e a Pip "vecchi" non adeguati. La voce *Risorse complessivamente destinate alle prestazioni* comprende: l'attivo netto destinato alle prestazioni (Andp) per i Fondi negoziali e aperti e per i Fondi preesistenti dotati di soggettività giuridica che detengono direttamente le risorse; le riserve matematiche costituite a favore degli iscritti presso le compagnie di assicurazione per i Fondi preesistenti gestiti tramite polizze assicurative; i patrimoni di destinazione ovvero le riserve matematiche per i Fondi preesistenti privi di soggettività giuridica; le riserve matematiche per i Pip di tipo tradizionale e il valore delle quote in essere per i Pip di tipo *unit linked*. Nei Pip sono ricompresi sia i Pip "nuovi" (Pip conformi al decreto legislativo n. 252/2005 costituiti in parte da Pip "vecchi", cioè istituiti precedentemente alla riforma che si sono adeguati al suddetto decreto, e in parte da Pip di nuova istituzione), sia i Pip "vecchi" non adeguati. I dati riportati per *Patrimonio e Risorse destinate alle prestazioni* sono espressi in milioni di euro.

Nello stesso periodo (1999-2012), gli iscritti passano da 1,6 a 5,8milioni, mentre l'ammontare delle risorse quadruplica; rispetto al 2007, i dati del 2011 manifestano una variazione degli iscritti e dell'ammontare delle risorse meno marcata rispetto ai periodi precedenti, variazione confermata anche nel rapporto tra 2012 e 2011.

Il trend degli aderenti alle varie forme di previdenza complementare nel periodo 2000-2012, utilizzando come anno di riferimento il 2006<sup>303</sup>, consente di visualizzare gli effetti prodotti della riforma del 2005 (entrata in vigore nel 2007).



Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014 su dati Covip (aggiornata al 31/12/2012)

Dopo sei anni dall'entrata a regime della riforma, l'incremento della partecipazione al sistema della previdenza complementare, sebbene significativo, risulta inferiore alle aspettative. Dal 2006, le adesioni sono aumentate di 2,7milioni e oltre la metà (circa 1,4milioni) si è concentrata alla scadenza del primo semestre del 2007, termine entro il quale doveva essere esercitata l'opzione sul conferimento del Tfr; +43% a livello generale, +63% per i Fondi negoziali e +35% per i Pip; stabili, i preesistenti.

Dall'avvio dell'ultima riforma a oggi (2007-2012), sono circa 219mila le adesioni tacite alle forme di previdenza complementare; di queste, 167mila sono confluite nei Fondi pensione negoziali, 11mila nei Fondi pensione preesistenti, poco meno di 5mila nei Fondi pensione aperti e 36mila in Fondinps.<sup>304</sup>

Nello stesso periodo, si manifesta un incremento a tassi elevati per i Pip, mentre i Fondi negoziali registrano una lieve diminuzione; stabile, l'andamento per i Fondi preesistenti.

<sup>303</sup> La costruzione di serie di numeri indici nasce dall'esigenza di confrontare nel tempo, nello spazio o, più in generale, in "situazioni" differenti, la variazione dell'intensità di un fenomeno di tipo sociale, economico, demografico. I numeri indici possono essere calcolati a base fissa o a base mobile: nel primo caso, il confronto sarà tra i differenti anni ed un anno scelto come base fissa. I numeri indici così costruiti descrivono la variazione relativa tra l'anno t e l'anno scelto come base; essi, inoltre, sono svincolati dall'unità di misura nella quale è espresso il fenomeno originario. Inoltre, per definizione, sono sempre positivi.

<sup>304</sup> Covip, *Relazione Annuale 2012*.

ITALIA LAVORO SPA – PON ENTI BILATERALI 2012-14

Negli ultimi dodici anni (2000-2012), nel complesso, gli iscritti sono più che triplicati, passando da 1,7 a 5,8milioni; su tale dato, incidono per il 50% le adesioni ai Pip, passate da 200mila nel 2001 a 2,3milioni nel 2012. Raddoppiate, le adesioni ai Fondi negoziali; quelle ai Fondi preesistenti mostrano una variazione positiva del 12%.

**Forme di previdenza complementare: andamenti adesioni (v.a.)**

<b>Fondi</b> <b>Anno</b>	<b>Negoziali</b>	<b>Aperti</b>	<b>Preesistenti</b>	<b>Pip</b>	<b>Totale</b>
1999	701.127	136.305	573.256		1.410.688
2000	877.523	223.032	591.555		1.692.110
2001	984.567	287.251	687.482	201.108	2.160.408
2002	1.021.186	337.600	679.603	357.313	2.395.702
2003	1.042.381	364.604	671.747	508.757	2.587.216
2004	1.062.907	382.149	666.841	628.176	2.740.073
2005	1.155.168	407.022	657.117	744.023	2.963.330
2006	1.219.372	440.486	643.986	880.380	3.184.224
2007	1.988.639	747.264	680.746	1.189.417	4.560.164
2008	2.043.509	795.605	676.994	1.376.151	4.850.782
2009	2.040.150	820.385	673.039	1.547.923	5.055.284
2010	2.010.904	848.415	668.625	1.770.285	5.272.579
2011	1.994.280	881.311	664.731	2.025.331	5.536.554
2012	1.969.771	913.913	659.920	2.311.840	5.828.674

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014 su dati Covip (aggiornata al 31/12/2012)







## Capitolo 4

# L'ASSISTENZA SOCIO-SANITARIA



## 4 L'ASSISTENZA SOCIO-SANITARIA<sup>305</sup>

Il capitolo, dedicato al pilastro dell'assistenza socio-sanitaria, si concentra dapprima sul sistema sanitario pubblico (paragrafo 4.1), descrivendo i passaggi più significativi che ne segnano la nascita e ne analizza l'attuale configurazione.

Nell'ottica di una lettura integrata tra le caratteristiche del welfare pubblico e contrattuale, si sofferma poi (paragrafo 4.2) sui Fondi sanitari integrativi, descrivendone l'evoluzione normativa, e le principali caratteristiche e funzioni, e ne analizza numerosità, adesioni e risorse economiche alla luce degli andamenti degli ultimi quindici anni.

Rispetto alle forme di assistenza sanitaria integrativa, il capitolo si chiude (paragrafo 4.3) con un approfondimento sulle attuali Società di Mutuo Soccorso, di cui si è ampiamente trattato, come origine storica del mutualismo, nel capitolo 1 del *Rapporto*.

### 4.1 DAGLI ENTI MUTUALISTICI AL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Riguardo la lunga e tormentata storia dell'assistenza socio-sanitaria pubblica (v. anche primi due capitoli del *Rapporto*), nel seguito del testo se ne forniscono le tappe fondamentali.

«La Repubblica tutela la salute come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana»

**Art. 32 Costituzione**

Mentre nel 1947 la Gran Bretagna istituisce il Servizio Sanitario Nazionale (NHS, *National Health Service*)<sup>306</sup>, in Italia prosegue la politica di sviluppo, perseguita nel ventennio fascista (v. cap. 2), della protezione assicurativa-previdenziale contro le malattie e gli infortuni, attraverso l'istituzione-riorganizzazione di numerosi enti: pensionati dello stato (1953), coltivatori diretti (1954), artigiani (1956), commercianti (1960), ai quali si aggiunge una miriade di enti minori e realtà mutualistiche aziendali (v. par. 4.2). Ampi spazi della popolazione sono tuttavia scoperti, soprattutto i soggetti più deboli, e non ricompresi nel bacino della contrattazione collettiva; convivono, inoltre, forme sanitarie tra loro profondamente diverse, sia per qualità e tipologia di prestazioni erogate, sia per quantità di spesa.

Le carenze strutturali del sistema sono oggetto dei lavori della *Commissione D'Aragona* che, nel 1948, propone, senza trovare ascolto, la fusione delle varie gestioni in un unico ente, volto a garantire la tutela contro la malattia a tutti i lavoratori, con l'esclusione dei soggetti disoccupati, sottoccupati e dei cittadini definiti "poveri", questi ultimi in parte ricompresi nell'assistenza sociale, di livello comunale.

<sup>305</sup> I contenuti del paragrafo sono tratti, salvo diversamente specificato, da: Aleandro Munno, *Il Servizio Sanitario Nazionale. Dalle Casse Mutue al federalismo fiscale*, in *Salute e Sanità*, 2007; Rosanna Sangiuliano (a cura di), *Il Servizio Sanitario Nazionale*, Edizioni Giuridiche Simone, Milano, 2011.

<sup>306</sup> Il primo Paese in assoluto a istituire un SSN è la Nuova Zelanda, nel 1938.

Nel 1968, la legge n. 132 procede alla pubblicizzazione degli ospedali – nella prevalenza ancora in capo a enti di assistenza e beneficenza –, da ora riconosciuti come *enti ospedalieri* e configurati come enti regionali.

Nel 1977, sono soppressi gli enti mutualistici, e alle Regioni sono conferiti i compiti dell'assistenza sanitaria e ospedaliera (in carico agli enti previdenziali e alle Casse mutue).

Sino al 1978 – anno in cui la legge n. 833 istituisce il Servizio Sanitario Nazionale (SSN), fondato sulla copertura universale e solidaristica –, l'assistenza sanitaria si basa sul sistema assicurativo delle Casse mutue (v. anche il capitolo 1 del *Rapporto*), che prevedono una copertura parziale della popolazione (in contrasto con quanto disposto dagli artt. 3 e 32 della Costituzione), il pagamento delle prestazioni ospedaliere a piè di lista e alcuna compartecipazione alla spesa da parte dell'utenza.<sup>307</sup>

La riforma complessiva della sanità pubblica si compie con l'entrata in vigore della legge n. 833/1978<sup>308</sup>, che, come anticipato, istituisce il Servizio Sanitario Nazionale (SSN): il diritto delle prestazioni sanitarie è esteso a tutti i cittadini, con un sistema organizzativo che coinvolge i diversi livelli istituzionali, e affida all'Inps la riscossione dei contributi di malattia e il pagamento delle relative indennità.<sup>309</sup>

Per esercitare un controllo sulla spesa, la normativa prevede anche la determinazione degli obiettivi della programmazione sanitaria, fissa i livelli delle prestazioni garantite ai cittadini nel Piano Sanitario Nazionale, e istituisce le Unità Sanitarie Locali (Usl), per rendere possibile una capillare erogazione dei servizi a livello territoriale.

Il SSN, per quanto migliorativo rispetto al precedente e frastagliato sistema delle Casse mutue, continua tuttavia a mostrare diversi limiti, ed è perciò revisionato negli anni Novanta, in parallelo alla tornata delle riforme previdenziali (v. par. 3.1).

Successivi interventi correttivi e integrativi<sup>310</sup> riconoscono alle Regioni nuove e più ampie facoltà, e perseguono il controllo e la riduzione della spesa pubblica sanitaria; di fatto,

#### Principi organizzativi del SSN

I principi fondamentali del SSN sono affiancati dai principi organizzativi, basilari per la programmazione sanitaria.

I più importanti sono:

- centralità della persona;
- responsabilità pubblica per la tutela del diritto alla salute;
- collaborazione tra i livelli di governo del SSN;
- valorizzazione della professionalità degli operatori sanitari;
- integrazione socio-sanitaria.

[www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it)

#### Principi fondamentali del SSN

I principi fondamentali su cui si basa il SSN, dalla sua istituzione, sono: universalità, uguaglianza e equità.

*Universalità.* Estensione delle prestazioni sanitarie a tutta la popolazione; la salute, è intesa infatti non soltanto come bene individuale, ma soprattutto come risorsa della comunità.

*Uguaglianza.* I cittadini devono accedere alle prestazioni del SSN senza nessuna distinzione di condizioni individuali, sociali ed economiche.

*Equità.* A tutti i cittadini deve essere garantita parità di accesso in rapporto a uguali bisogni di salute.

[www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it)

<sup>307</sup> «[...] il rafforzamento delle cosiddette “casse mutue di previdenza contro le malattie”, ognuna rigorosamente all'oscuro delle attività dell'altra (prova ne è che un'indagine del Ministero della Sanità rivela che le persone assistite ammontano a 68.427.112, sedici milioni in più di quanto conta l'intera popolazione italiana [...]). Così Roberto Buttura, *Appunti per una storia della Sanità italiana* ([www.societasalutediritti.com](http://www.societasalutediritti.com)).

<sup>308</sup> Recante *Istituzione del servizio sanitario nazionale*.

<sup>309</sup> Vincenzo Antonelli, *Breve storia del SSN* ([www.amministrazioneincammino.luiss.it](http://www.amministrazioneincammino.luiss.it)).

<sup>310</sup> Decreto legislativo n. 502/1992 e decreto legislativo n. 229/1999.

ridimensionano la portata dei principi di globalità e gratuità, con: l'introduzione del ticket, un aumento dei contributi sanitari, la limitazione delle prestazioni erogabili a carico del SSN, l'apposizione di tetti e blocchi all'operato e ai servizi delle Usl (blocchi delle assunzioni, riduzione dei posti letto degli ospedali, tetti alle spese per l'acquisto di beni/servizi, parametri quantitativi vincolanti per le prescrizioni dei medici di base, ecc.).<sup>311</sup>

La riforma del 1992<sup>312</sup>, oltre a prevedere la costituzione di *Fondi sanitari integrativi*, finalizzati a integrare le prestazioni rese dal SSN (v. par. 4.2), trasforma le Usl in Asl, *Aziende Sanitarie Locali* – finalizzate a una gestione *aziendalistica* della sanità pubblica –, dotate di autonomia imprenditoriale, disciplinate da atto aziendale di diritto privato, costituite da strutture interne con autonomia gestionale e/o tecnico-professionale, chiamate a rendicontare i costi in modo analitico.

Negli anni successivi si susseguono ulteriori provvedimenti, tra cui il decreto legislativo n. 517/1993<sup>313</sup> e la legge n. 229/1999<sup>314</sup> (conosciuta come *Riforma ter* o *Riforma Bindi*), che introduce i LEA, *livelli essenziali ed uniformi di assistenza* definiti dal Piano Sanitario Nazionale nel rispetto dei principi di dignità della persona umana, del bisogno di salute, dell'equità nell'accesso all'assistenza, della qualità delle cure e loro appropriatezza riguardo a specifici bisogni, e dell'economicità nell'impiego delle risorse.

L'organizzazione e il finanziamento delle prestazioni sanitarie pubbliche subiscono una nuova sferzata nel 2000, con il *Decreto sul federalismo fiscale*<sup>315</sup> che prevede, tra gli altri, l'abolizione del *Fondo Sanitario Nazionale* e, per incentivare le amministrazioni locali a perseguire comportamenti virtuosi, il potenziamento dei *Fondi Sanitari Regionali*, che si avvalgono di nuove fonti fiscali a carico dei cittadini.<sup>316</sup>

La capacità contributiva delle Regioni è tuttavia diversificata e, per garantire uniformità alle prestazioni minime garantite nel territorio nazionale, è istituito un *Fondo di perequazione*, finalizzato a ridurre fino al 90% le differenze di finanziamento tra le regioni; ciò, in ossequio al principio solidaristico, per cui le Regioni più "ricche" versano risorse, per garantire a quelle più "povere" lo svolgimento dei propri compiti. È inoltre previsto un autofinanziamento regionale che, per garantire livelli assistenziali ulteriori a quelli minimi, è composto da tributi sulla quota fissa dei ticket farmaceutici, o attraverso l'introduzione di ulteriori ticket.

La programmazione è definita a livello centrale con il Piano Sanitario Nazionale, che precisa i livelli di assistenza da assicurare su tutto il territorio nazionale e ne stabilisce i finanziamenti. L'esigenza che il Governo vuole garantire è duplice: da un lato, garantire a tutti i cittadini un trattamento assistenziale uniforme e, dall'altro, sensibilizzare (responsabilizzare) le Regioni

<sup>311</sup> Vincenzo Antonelli, *Breve (...)*, cit.

<sup>312</sup> Decreto legislativo n. 502/1992, recante *Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421*.

<sup>313</sup> Recante *Modificazioni al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, recante riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421*.

<sup>314</sup> Recante *Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale, a norma dell'articolo 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419*.

<sup>315</sup> Decreto legislativo n. 56/2000 recante *Disposizioni in materia di federalismo fiscale, a norma dell'articolo 10 della legge 13 maggio 1999, n. 133*.

<sup>316</sup> Il 25,7% del gettito IVA, addizionale IRPEF da 0,9 a 1,4%, destinazione di una quota delle accise sulla benzina di 250 lire al litro.



sulla loro capacità di spesa sanitaria.<sup>317</sup>

La novità delle riforme legislative degli anni Novanta sembra essere non tanto il risanamento dei conti pubblici sanitari, in buona parte non ripianati, quanto il nuovo ruolo assunto dalle Regioni: inizia a delinearsi una nuova modalità decisionale, all'interno dei rapporti tra Stato-Regioni, che si rafforza forse proprio in campo sanitario. Il Governo centrale programma la politica sanitaria con il Piano Sanitario Nazionale: fissa gli obiettivi fondamentali di prevenzione, cura e riabilitazione; definisce le linee di indirizzo del SSN, stabilisce i LEA e i finanziamenti in parte corrente e conto capitale. Tutte le decisioni rappresentate e i contenuti dei provvedimenti intervenuti in materia vengono definiti in seno alla Conferenza Stato-Regioni, attraverso pareri, intese, accordi, deliberazioni tra i due livelli di governo, centrale e periferico. Rilevante in tal senso è l'accordo Stato-Regioni dell'8 agosto 2001, propedeutico alla successiva legge (n. 405/2001<sup>318</sup>), e all'accordo del 22 novembre (relativo alla definizione dei nuovi LEA, diventerà il DPCM del 29 novembre 2001), che segnano una tappa significativa nelle relazioni Stato-Regioni.<sup>319</sup>

Il breve *excursus* storico della sanità pubblica, pur privo di una serie numerosa di passaggi normativi e attuativi – tra cui, non secondario, l'importante Riforma costituzionale del Titolo V<sup>320</sup> – si chiude con i recenti provvedimenti legislativi che, intervenuti nel quadro della pesante crisi economico-finanziaria e del gravante debito pubblico, sono introdotti da due successivi Governi (*Berlusconi* e *Monti*), e tagliano drasticamente il finanziamento pubblico degli interventi sanitari e assistenziali, seguiti dalla legge costituzionale n. 1/2012<sup>321</sup>, che introduce l'obbligo del pareggio di bilancio per tutti i settori della spesa pubblica, compreso il socio-sanitario.<sup>322</sup>

Nel quinquennio 2011-15, il taglio complessivo alla spesa pubblica socio-sanitaria è calcolato in oltre 30miliardi, cui si aggiungono, tra gli altri: il quasi azzeramento del *Fondo destinato alle politiche sociali* per le Regioni (dieci, le Regioni sottoposte a Piani di rientro dai disavanzi); il mancato rifinanziamento del *Fondo nazionale per la non autosufficienza*; i drastici tagli ai *Fondi nazionali per l'infanzia e l'adolescenza* e *le politiche giovanili*; l'aumento dell'IVA dal 4% al 6% sulle prestazioni erogate dalla cooperazione sociale.<sup>323</sup>

<sup>317</sup> Paola Pellegrino, Department of Public Policy and Public Choice - Polis, *La politica sanitaria in Italia: dalla riforma legislativa alla riforma costituzionale*, Working paper n. 62, December 2005, Università del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro", Alessandria.

<sup>318</sup> Recante *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 settembre 2001, n. 347, recante interventi urgenti in materia di spesa sanitaria*.

<sup>319</sup> Paola Pellegrino, cit.

<sup>320</sup> Intervenuta con legge costituzionale n. 3/2001 recante *Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione*.

<sup>321</sup> Recante *Introduzione del principio del pareggio di bilancio nella Carta costituzionale*.

<sup>322</sup> Isabella Mastrobuono, *I fondi di assistenza sanitaria integrativa: tipologia, prestazioni, modelli istituzionali*, in RBM Salute – Munich Health in collaborazione con il Censis, *I fondi sanitari tra integrazione, sostituzione e complementarietà*, Welfare Day 2012.

<sup>323</sup> Stefano Cecconi, Stefano Daneri – Cgil, Area Welfare, *Politiche della salute – Politiche dell'Assistenza e III Settore, Disegno di Legge di Stabilità 2013: effetti per Sanità e Sociale*, 2013.

## IL SISTEMA SANITARIO PUBBLICO: COMPOSIZIONE<sup>324</sup>

Il sistema sanitario è l'insieme delle istituzioni, degli attori e delle risorse – umane, finanziarie, tecnologiche e materiali – che concorrono alla promozione, al recupero e al mantenimento della salute.

I principali attori istituzionali di un sistema sanitario sono:

- **cittadini:** fruitori delle prestazioni e dei servizi sanitari, e contribuenti;
- **organi centrali e periferici dello Stato:** operano per formulare e approvare la normativa; implementare la politica sanitaria (indirizzo, controllo e gestione);
- **soggetti economico-finanziari:** acquistano e vendono le prestazioni sanitarie (assicurazioni, casse malattia, mutue) e fanno da tramite tra cittadini-utenti e strutture erogatrici dei servizi;
- **strutture erogatrici dei servizi:** ospedali, ambulatori, operatori singoli o associati, laboratori, farmacie, ecc..

Tre, i sottosistemi componenti:

- **domanda:** raggruppa la popolazione che esprime un bisogno sanitario e richiede prestazioni per ripristinare lo stato di benessere;
- **produzione:** produce e distribuisce servizi e prestazioni sanitarie;
- **finanziamento:** raccoglie e distribuisce le risorse necessarie al funzionamento del sistema.

Le attività svolte dal sistema consistono in:

- **prevenzione primaria:** volta a eliminare le cause di insorgenza delle malattie e i possibili fattori di rischio per la salute;
- **prevenzione secondaria:** volta a individuare le malattie in fase precoce e ad arrestarne l'evoluzione;
- **diagnosi e cura:** volte a identificare le cause delle malattie, rimuoverne lo stato patologico, o ritardarne il decorso;
- **riabilitazione:** volta a recuperare le capacità funzionali compromesse e a impedirne la cronicità.

Il DPCM 14 febbraio 2001 definisce le prestazioni socio-sanitarie, e le relative

<sup>324</sup> I contenuti sono tratti da Carmelo Bruni, *Politica Sociale. Le politiche sanitarie* (www.sociologia.uniroma1.it).

competenze per materia.

Sono **prestazioni sanitarie a rilevanza sociale** le prestazioni assistenziali che, erogate contestualmente ad adeguati interventi sociali, sono finalizzate alla promozione della salute, alla prevenzione, individuazione, rimozione e contenimento di esiti degenerativi o invalidanti di patologie, contribuendo, tenuto conto delle componenti ambientali, alla partecipazione alla vita sociale e alla espressione personale. Sono di competenza delle Asl.

Sono **prestazioni sociali a rilevanza sanitaria** le attività del sistema sociale che hanno l'obiettivo di supportare la persona in stato di bisogno, con problemi di disabilità o di emarginazione condizionanti lo stato di salute. Sono di competenza dei Comuni.

Sono **prestazioni socio-sanitarie ad elevata integrazione sanitaria** le prestazioni caratterizzate da particolare rilevanza terapeutica e intensità della componente sanitaria, le quali attengono prevalentemente alle aree materno-infantile, anziani, handicap, patologie psichiatriche e dipendenze da droga, alcool e farmaci, ecc. Sono erogate dalle Asl (a carico del Fondo sanitario).

L'organizzazione del sistema sanitario prevede:

- un **livello centrale** (Stato) cui spettano i compiti di definizione delle norme, degli standard e del Piano Sanitario Nazionale;
- un **livello intermedio** (Conferenza Stato-Regioni e Regioni) che definisce rispettivamente: l'ammontare del finanziamento del SSN; le leggi, il Piano Sanitario Regionale, la nomina dei vertici delle Asl e la distribuzione delle risorse finanziarie;
- un **livello locale** (Asl), che gestisce i servizi (medici di base, ospedali, strutture sanitarie dipendenti, strutture privati e liberi professionisti).

Il sistema sanitario si articola su tre livelli di assistenza (cui si affianca l'**assistenza farmaceutica convenzionata**):

- **servizi medici di base**, medicina specialistica e medicina ad alta specialità;
- **servizi sanitari di secondo livello**, costituiti da ospedali, servizi specialistici ambulatoriali, policlinici universitari, ecc.;
- **servizi sanitari di terzo livello**, comprendono specialità riguardanti malattie o interventi molto rari, oppure l'impiego di apparecchiature molto costose.

## 4.1.1 SPESA SANITARIA: LE SFIDE

Alla luce di quanto osservato nel paragrafo precedente, i servizi della “sanità del territorio” devono affrontare, in modo sempre più deciso, le sfide della cronicità e della non autosufficienza<sup>325</sup>, in un quadro che, nel suo complesso, prefigura un percorso di riduzione strutturale dei servizi e delle prestazioni socio-sanitarie *universalistiche*.<sup>326</sup>

Il *Patto per la salute* 2013-2015 disegna scenari di rigore finanziario [...con] difficoltà che si prefigurano rispetto a molti servizi essenziali, quali le urgenze-emergenze, e, soprattutto, rispetto ai servizi vecchi e nuovi della sanità sul territorio, che si trovano ad affrontare l'onda lunga e possente della trasformazione epidemiologica e dell'impatto delle cronicità e della non autosufficienza.

Censis<sup>327</sup>

Alla spesa pubblica, necessariamente, si affianca quella privata. Nel 2011, ai circa 112miliardi di euro di spesa sanitaria pubblica effettiva (il 7,3% del Pil, che pesa per circa il 70% sui bilanci regionali<sup>328</sup>), si aggiungono circa 28miliardi di spesa privata che, nel decennio 2001/2011, si attesta intorno al 2,3% della spesa complessiva.

Anche se con un incremento inferiore rispetto alla quota pubblica, la spesa sanitaria privata aumenta a un tasso più elevato (rispettivamente, +0,7% e +2,4%), evidenziando uno spostamento di risorse dal settore sanitario pubblico a quello privato<sup>329</sup>, con un balzo di oltre il 9% anche negli anni di crisi 2007/2010 (nonostante la spesa generale per i consumi si sia drasticamente abbassata, per effetto della diminuzione del reddito).<sup>330</sup>

Oltre all'aumento della spesa totalmente privata e compartecipata dai cittadini (dovuto all'aumento dei ticket, dei costi dei farmaci, della fiscalità regionale, ecc.), si manifestano soprattutto nelle fasce deboli della popolazione, vistosi fenomeni di: *rinuncia alle prestazioni sanitarie* per motivi economici (il 18% circa dei cittadini, percentuale che sale a oltre il 24% tra i 45-64enni ed è vicina al 20% tra gli anziani – oltre 9milioni di persone<sup>331</sup>); di *rinvio delle prestazioni*; di *“rientro” nel sistema pubblico*, anche qualora vi siano di liste di attesa particolarmente lunghe (il 35%, che sale al 40% tra gli anziani, al 41% tra i residenti nel Centro, e a oltre il 47% tra i soggetti meno istruiti, senza titolo di studio o in possesso della sola licenza elementare).<sup>332</sup>

L'88% della spesa privata (effettuata senza l'intervento di un terzo pagatore specializzato) si inserisce in uno scenario disomogeneo della sanità pubblica in termini di qualità, efficienza, risorse economiche disponibili e prestazioni garantite dai diversi Sistemi Sanitari Regionali,

<sup>325</sup> Marco Vecchietti, *Scenari evolutivi per la sanità integrativa*, in RBM Salute – Munich Health in collaborazione con il Censis, cit.

<sup>326</sup> Censis – Forum per la ricerca Biomedica, *Il futuro della Sanità. Tra Risorse vincolate e deficit di compliance*, Franco Angeli, Milano, 2013.

<sup>327</sup> Censis - Forum per la ricerca Biomedica, cit.

<sup>328</sup> Censis - Forum per la ricerca Biomedica, cit.

<sup>329</sup> The European House Ambrosetti, *Rapporto 2012*, (con particolare riferimento al Capito 2 *I numeri della sanità in Italia*).

<sup>330</sup> Censis - Forum per la ricerca Biomedica, cit.

<sup>331</sup> Marco Vecchietti, *Il Servizio Sanitario Nazionale (...)*, cit.

<sup>332</sup> Censis - Forum per la ricerca Biomedica, cit.

riguardo sia alle prestazioni sanitarie, sia all'assistenza di lungo termine e alla non autosufficienza.<sup>333</sup>

Vistose, le asimmetrie dei sistemi di protezione nelle aree di intervento in cui il sistema sanitario si integra con l'assistenza: materno-infantile, anziani, handicap, patologie psichiatriche, terminali e cronico-degenerative.<sup>334</sup>

Secondo alcune analisi, il servizio socio-sanitario pubblico copre attualmente il 75% della cittadinanza; in proiezione, nel 2050, si prevede una riduzione fino al 50%.<sup>335</sup>

Nonostante il quadro complessivo del pilastro sanitario pubblico sia critico e con caratteristiche diversificate nel territorio “a macchia di leopardo”, occorre tuttavia sottolineare che il SSN italiano si attesta al secondo posto, dopo quello francese, nella classifica dei principali sistemi sanitari giudicati dall'*Organizzazione Mondiale della Sanità* (al 18° il Regno Unito, al 25° la Germania, al 37° gli Stati Uniti). Opposta, la percezione della popolazione che, nei sondaggi di gradimento, colloca il SSN italiano negli ultimi posti.<sup>336</sup>

Già oggi e in proiezione, incide sulle dinamiche della spesa sanitaria, pubblica e privata, un ulteriore fattore, di natura sociale, riconducibile all'innalzamento dell'aspettativa di vita e al progressivo aumento dell'invecchiamento della popolazione; i bisogni crescenti determinano un necessario incremento del fabbisogno di risorse. La criticità emerge in maniera ancora più evidente se si osservano le proiezioni demografiche relative alla crescita dei fenomeni di non autosufficienza e delle malattie parzialmente invalidanti, tipiche dell'età anziana: si stima che, nel 2050, un quarto degli ultra sessantacinquenni (che costituiranno circa un terzo della popolazione italiana), ne sarà coinvolto.<sup>337</sup>

Una risposta alla necessità che così si genera viene dal privato e si concretizza nella scelta, operata da molte famiglie italiane, di ricorrere a un sistema di “welfare informale”, fondato sul lavoro di colf e badanti (soprattutto stranieri)<sup>338</sup> (v. par. in *Seconda Parte Lavoro domestico*). In una pratica di integrazione del servizio pubblico con risorse private, attraverso il sistema dei Fondi integrativi di assistenza socio-sanitaria.

I fattori strutturali (accennati) lasciano intravedere spazi di crescita per i Fondi: accresciuti bisogni di carattere socio sanitario collegati all'invecchiamento della popolazione; innovazione scientifica e tecnologica; ricorso sempre più elevato alla diagnostica precoce nell'ambito di una cultura a carattere preventivo; ampliamento del divario fra i fabbisogni finanziari e la copertura pubblica disponibile per la spesa sanitaria; la dinamica della spesa sanitaria privata, che registra un aumento del 25,5% nel decennio 2000-2010<sup>339</sup>; la quota “out of pocket”, superiore all'80%, che caratterizza la spesa privata.

<sup>333</sup> Marco Vecchietti, *Il Servizio Sanitario Nazionale (...)*, cit.

<sup>334</sup> Così Ermenegildo Bonfanti, *Fondi Sanitaria Integrativi come fattore di stimolo alla modernizzazione del sistema di Assistenza Sanitaria Integrativa*, in Fisascat (a cura di), *L'assistenza sanitaria integrativa in Italia nell'ambito del welfare contrattuale*, in *Laboratorio Terziario*, 2009, Supplementi nn. 1 e 2.

<sup>335</sup> Marco Turbati, *I fondi sanitari aziendali*, in Fisascat (a cura di), cit.

<sup>336</sup> Franco Fraioli, *Assistenza Sanitaria essenziale ed Assistenza Integrativa: evoluzione dei sistemi sanitari nei Paesi industrializzati*, in Fisascat (a cura di), cit.

<sup>337</sup> Covip, *Rapporto per l'anno 2012*.

<sup>338</sup> Valentina Sorci, *La diffusione dei servizi alla persona nella trasformazione del welfare*, in *Bollettino Adapt*, n. 4/2012.

<sup>339</sup> Rbm Salute – Censis, *I fondi sanitari tra integrazione, sostituzione e complementarietà*, Welfare Day, 2012.

## 4.2 I FONDI INTEGRATIVI DI ASSISTENZA SOCIO-SANITARIA

Nel contesto generale del sistema sanitario italiano tratteggiato, si inseriscono i **Fondi sanitari e socio-sanitari integrativi** (Casse, Fondi di categoria e Società di Mutuo Soccorso), ovvero «organizzazioni prevalentemente private, variamente nominate, che raccolgono, su base volontaria, risparmio dei singoli cittadini o di gruppi di cittadini, o risparmio di tipo contrattuale, al fine di fornire prestazioni che integrano quelle assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale, secondo modalità non orientate al profitto»<sup>340</sup> (v. anche: il cap. 1; nell'ambito del cap. 2, il par. 2.2 *Lo Stato Sociale*; nel presente capitolo, il par. 4.3 *Le SMS oggi*).

La citata legge n. 833, istitutiva del SSN nel 1978, sotto la rubrica *Mutualità volontaria* (art. 46), afferma che «la Mutualità volontaria è libera. È vietato agli enti, imprese ed aziende pubbliche contribuire sotto qualsiasi forma al finanziamento di associazioni mutualistiche liberamente costituite ed aventi finalità di erogare prestazioni integrative dell'assistenza sanitaria prestata dal Servizio Sanitario Nazionale».<sup>341</sup>

Nel 1988, la Commissione Affari Sociali della Camera<sup>342</sup> rileva l'esistenza di circa 200 Mutue, Casse e Fondi, oltre a 97 imprese di assicurazione, operanti come forme integrative di assistenza sanitaria.

Le forme di finanziamento privato in sanità sono prese per la prima volta in considerazione nella normativa nel 1991 (legge n.412), che prevede la possibilità di ricorrere a sperimentazioni gestionali riguardanti, tra l'altro, modalità di pagamento e remunerazione dei servizi ed erogazione di servizi e prestazioni «[...] anche da parte di associazioni volontarie di mutua assistenza, aventi personalità giuridica».<sup>343</sup>

Due successivi decreti legislativi nel 1992 e nel 1999<sup>344</sup> pongono forti basi sulla formazione e lo sviluppo dei Fondi Sanitari Integrativi, «finalizzati a potenziare l'erogazione di trattamenti e prestazioni non comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza [...] definiti dal Piano Sanitario Nazionale».<sup>345</sup>

Il decreto legislativo n. 502/1992 prevede la costituzione, in via sperimentale, di forme integrative di assistenza «differenziate per particolari tipologie di prestazioni», prefigurandone una funzione "alternativa" al SSN, basata su principi universalistici; l'anno successivo, il decreto legislativo n. 517/1993 modifica tale logica e finalizza l'istituzione di Fondi integrativi sanitari per «fornire prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale». Per tali Fondi, si specificano le fonti istitutive e si elabora un apposito regolamento (successivamente non approvato) per disciplinarne le modalità di

<sup>340</sup> Così Isabella Mastrobuono, *I fondi di assistenza sanitaria integrativa*, cit.

<sup>341</sup> Isabella Mastrobuono, *Possibili scenari evolutivi della sanità integrativa in Italia alla luce delle normative vigenti*, in Aa.Vv., *Il welfare contrattuale nel terziario – L'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*, Supplemento n. 7 a *Ebinter News. Bilateralità nel terziario*, 1, 2012.

<sup>342</sup> Commissione Affari Sociali della Camera, *Documenti per l'indagine conoscitiva sulla spesa dei cittadini per la salute*, 1988.

<sup>343</sup> Isabella Mastrobuono, *Possibili scenari (...)*, cit.

<sup>344</sup> Decreto legislativo n. 502/1992 e Decreto legislativo n. 229/1999 recante *Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421*; successivamente integrato dal decreto legislativo n. 229/1999 recante *Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale, a norma dell'articolo 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419*.

<sup>345</sup> Marco Turbati, *I Fondi sanitari aziendali*, in Aa.Vv., *Il welfare contrattuale nel terziario (...)*, cit.



costituzione, scioglimento e vigilanza, nonché la composizione degli organi di amministrazione e di controllo e le forme di contribuzione.<sup>346</sup>

Nel 1998, la legge n. 419, di delega al Governo per la razionalizzazione del SSN, limita l'operatività dei Fondi integrativi alle «prestazioni aggiuntive, eccedenti i livelli uniformi ed essenziali di assistenza definiti dal Piano Sanitario Nazionale, con questi comunque integrate»; il conseguente decreto legislativo n. 229/1999 introduce i cosiddetti *Fondi doc*, «Fondi integrativi del Servizio Sanitario Nazionale [...], finalizzati a potenziare l'erogazione di trattamenti e prestazioni non comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza», nei seguenti ambiti: prestazioni aggiuntive erogate da professionisti e da strutture accreditate, ticket, medicina non convenzionale, cure termali e assistenza odontoiatrica non compresa nei LEA. L'attivazione dei Fondi rimane subordinata all'emanazione di successivi decreti; l'unico ad essere approvato è il decreto legislativo n. 41/2000<sup>347</sup>, che definisce gli aspetti fiscali di nuovi e vecchi Fondi integrativi, privilegiando i *Fondi doc* rispetto a quelli "sostituitivi" (che erogano cioè le stesse prestazioni riconosciute dal SSN).<sup>348</sup>

Con la legge n. 244/2007<sup>349</sup> (Finanziaria per il 2008) e il successivo decreto ministeriale 31 marzo 2008 (DM Salute)<sup>350</sup>, si gettano le basi concrete per lo sviluppo dei Fondi attraverso tre azioni fondamentali: l'estensione degli ambiti di intervento alle prestazioni socio/sanitarie, maggiormente gravate oggi dai tagli alla spesa, soprattutto sociale; l'armonizzazione fiscale con la deduzione fino a 3.615,20 euro; la costituzione dell'*Anagrafe Nazionale dei Fondi* presso il Ministero della Salute.

La novità principale introdotta dal decreto del 2008 è quella di ricondurre negli ambiti di intervento di Enti, Casse e Società di Mutuo Soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale, non solo le prestazioni sanitarie già assicurate dai rispettivi statuti e regolamenti, ma anche le prestazioni socio-sanitarie di cui all'art. 3 *septies* del decreto legislativo n. 502/1992: «tutte le attività atte a soddisfare, mediante percorsi assistenziali integrati, bisogni di salute della persona che richiedono unitariamente prestazioni sanitarie e azioni di protezione sociale in grado di garantire, anche nel lungo periodo, la continuità tra le azioni di cura e quelle di riabilitazione [...]», e le prestazioni odontoiatriche. Le ultime due tipologie di prestazioni, entro tre anni, devono raggiungere una quota non inferiore al 20% dell'ammontare complessivo delle risorse. Il decreto rimanda inoltre a due decreti successivi la disciplina sul funzionamento dell'*Anagrafe dei Fondi integrativi del SSN* e la regolamentazione dei criteri e delle modalità di calcolo del limite percentuale.<sup>351</sup>

I Fondi che rispondono a tali requisiti devono essere denominati – a differenza di altre forme integrative, complementari o sostitutive del SSN – «Fondo integrativo del Servizio Sanitario Nazionale».

Le relative fonti istitutive sono: contratti e accordi collettivi, anche aziendali: accordi tra

<sup>346</sup> Isabella Mastrobuono, *Possibili scenari (...)*, cit.

<sup>347</sup> Recante *Disciplina del trattamento fiscale dei contributi di assistenza sanitaria, a norma dell'articolo 10, comma 1, lettera l), della legge 13 maggio 1999, n. 133.*

<sup>348</sup> Isabella Mastrobuono, *Possibili scenari (...)*, cit.

<sup>349</sup> Art. 1, comma 197.

<sup>350</sup> In attuazione della Finanziaria 2008: (legge n. 244/2007, art. 1, comma 198) individua ambiti integrativi al SSN dei Fondi Integrativi e di Enti, Casse, e SMS no profit, le cui modalità attuative sono rinviate a successivi decreti applicativi.

<sup>351</sup> Isabella Mastrobuono, *Possibili scenari (...)*, cit.



lavoratori autonomi e liberi professionisti, promossi dai loro sindacati o associazioni di rilievo almeno provinciale; regolamenti di Regioni, enti territoriali ed enti locali; deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da organizzazioni non lucrative operanti nei settori dell'assistenza socio-sanitaria o dell'assistenza sanitaria; deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da Società di Mutuo Soccorso riconosciute; atti assunti da altri soggetti pubblici e privati, a condizione che assumano l'obbligo di non adottare strategie e comportamenti di selezione dei rischi o di discriminazione nei confronti di particolari gruppi di soggetti<sup>352</sup> (v. anche scheda successiva, *Fondi integrativi del SSN*).

Il decreto ministeriale del 27 ottobre 2009 (DM Salute) chiarisce le modalità attuative previste dalla normativa intercorsa nell'arco di oltre un decennio; amplia, al di là del rimborso delle spese sostenute, le funzioni dei Fondi sanitari integrativi di origine contrattuale e delle casse di assistenza di natura aziendale; lega la deducibilità fiscale a «prestazioni vincolate», in quanto integrative dei LEA del SSN, con almeno il 20% delle risorse per prestazioni di assistenza odontoiatrica e assistenza socio-sanitaria per la non autosufficienza.<sup>353</sup>

Interessati dal decreto del 2009 sono sia i *Fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale*, sia i *Fondi e le Casse con esclusivo fine assistenziale negoziale*, derivanti cioè da contratto collettivo di lavoro, accordo o regolamento aziendale. Per questi ultimi, il decreto, da un lato, conferma la deducibilità fiscale dei contributi versati a valere sui soli redditi da lavoro dipendente (fino a un tetto di 3.615,20 euro); dall'altro, avvia l'istituzione dell'*Anagrafe Sanitaria Nazionale* (in capo al Ministero della Salute e accessibile dall'Agencia delle entrate<sup>354</sup>), per il censimento degli organismi operanti nella sanità integrativa (Fondi, Casse e Società di Mutuo Soccorso<sup>355</sup> dal fine esclusivamente assistenziale). L'iscrizione del Fondo all'*Anagrafe Sanitaria Nazionale* ne condiziona l'operatività e consente all'iscritto la deducibilità fiscale dei contributi versati.<sup>356</sup>

La riorganizzazione normativa amplia, come accennato, funzioni e ambiti di intervento dei Fondi integrativi, inserendoli, di fatto nelle aree della protezione sociale e dell'assistenza e cura che, in relazione ai trend demografici ed economici, ai fabbisogni di assistenza e/o bisogni di supporto e ad altri fattori strutturali, «sono destinati a diventare la vera minaccia alla sostenibilità economica e sociale».<sup>357</sup>

La contrattualistica tra le Parti Sociali, soprattutto dagli anni Novanta in poi, origina un ampio sistema di welfare integrativo sanitario che, attraverso numerosi Fondi paritetici, riguardano oggi la quasi totalità settori e comparti produttivi (per un'analisi di dettaglio, v. *Seconda Parte del Rapporto*).

<sup>352</sup> Marco Turbati, *I Fondi sanitari aziendali*, cit.

<sup>353</sup> Marco Vecchietti, *Il Servizio Sanitario Nazionale (...)*, cit.

<sup>354</sup> È in capo al Ministero della Salute, Direzione Generale della Programmazione Sanitaria (DGPROGS).

<sup>355</sup> V. par. 4.3 *Le SMS oggi*.

<sup>356</sup> Tratto da Vincenzo Emiliani, *Il ruolo dei fondi sanitari integrativi*, IX Congresso nazionale Attuari, 28 maggio 2010.

<sup>357</sup> Marco Vecchietti, *Scenari evolutivi (...)*, cit.

FONDI INTEGRATIVI DEL SSN<sup>358</sup>

1. Al fine di favorire l'erogazione di forme di assistenza sanitaria integrative rispetto a quelle assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale e, con queste comunque direttamente integrate, possono essere istituiti Fondi integrativi finalizzati a potenziare l'erogazione di trattamenti e prestazioni non comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, definiti dal Piano sanitario nazionale e dai relativi provvedimenti attuativi.

2. La denominazione dei Fondi di cui al presente articolo deve contenere l'indicazione "Fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale". Tale denominazione non può essere utilizzata con riferimento a Fondi istituiti per finalità diverse.

3. Tutti i soggetti pubblici e privati che istituiscono Fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono tenuti ad adottare politiche di non selezione dei rischi. Le fonti istitutive dei Fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono le seguenti:

- contratti e accordi collettivi, anche aziendali;
- accordi tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo almeno provinciale;
- regolamenti di Regioni, enti territoriali ed enti locali;
- deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da organizzazioni non lucrative di cui all'articolo 1, comma 18 operanti nei settori dell'assistenza socio-sanitaria o dell'assistenza sanitaria;
- deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da società di mutuo soccorso riconosciute;
- atti assunti da altri soggetti pubblici e privati, a condizione che contengano l'esplicita assunzione dell'obbligo di non adottare strategie e comportamenti di selezione dei rischi o di discriminazione nei confronti di particolari gruppi di soggetti.

4. L'ambito di applicazione dei Fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è rappresentato

da:

- prestazioni aggiuntive, non comprese nei livelli essenziali e uniformi di assistenza e con questi comunque integrate, erogate da professionisti e da strutture accreditati;
  - prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza, per la sola quota posta a carico dell'assistito, inclusi gli oneri per l'accesso alle prestazioni erogate in regime di libera professione intramuraria e per la fruizione dei servizi alberghieri su richiesta dell'assistito di cui all'articolo 1, comma 15, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;
  - prestazioni sociosanitarie erogate in strutture accreditate residenziali e semiresidenziali o in forma domiciliare, per la quota posta a carico dell'assistito.
5. Fra le prestazioni di cui al comma 4, lettera a), sono comprese:
- prestazioni di medicina non convenzionale, ancorché erogate da strutture non accreditate;
  - cure termali, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale;
  - assistenza odontoiatrica, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio Sanitario Nazionale e comunque con l'esclusione dei programmi di tutela della salute odontoiatrica nell'età evolutiva e dell'assistenza odontoiatrica e protesica a determinate categorie di soggetti in condizioni di particolare vulnerabilità.

<sup>358</sup> La scheda riporta integralmente il testo dell'articolo 9, commi 1-5, del decreto legislativo n. 502/1992.

Nel settore **agricolo** sono costituiti e operativi, ovvero in fase di attivazione, cinque Fondi paritetici di assistenza socio-sanitaria integrativa, secondo l'asse contrattuale di riferimento (v. cap. 7).

Per l'intero comparto **artigiano** – trasversale ai diversi settori produttivi (industria manifatturiera, servizi, ecc.) – è operativo dal 2012 un apposito Fondo, intercategoriale, costituito dalle Parti Sociali nazionali a livello interconfederale (v. cap. 8 *Seconda Parte*); dal relativo ambito di intervento è esclusa solo la categoria edile artigiana, tuttavia ricompresa nel sistema bilaterale delle costruzioni (v. cap. 9).

Nell'ambito del settore delle **costruzioni**, l'assistenza sanitaria integrativa rientra tra le prestazioni eventualmente<sup>359</sup> rese, a livello territoriale, dagli Enti Bilaterali (*Casse Edili*), ai sensi della contrattazione collettiva di secondo livello. Inoltre, a livello nazionale, gli assi contrattuali dell'industria e dell'artigianato, attraverso l'*Edilcard*, riconoscono ai lavoratori del settore un rimborso per determinate spese sanitarie (v. cap. 9).

Per quanto riguarda l'**industria** (asse contrattuale Confindustria con le Oo.Ss), l'assistenza sanitaria integrativa risulta allo stato operativa a macchia di leopardo, secondo la categoria di riferimento (v. cap. 11); negli ultimi rinnovi contrattuali delle categorie non coperte dalla tutela, generalmente le Parti Sociali si impegnano ad attivarsi per costituire appositi Fondi di categoria, o aderire a Fondi già operativi in comparti/settori affini.

Per l'**industria pmi** (asse contrattuale Confapi con le Oo. Ss.) è costituito a livello interconfederale e in fase di attivazione un apposito Fondo intercategoriale (v. cap. 11).

Relativamente ai **dirigenti dell'industria** operano due Fondi, costituiti dalle Parti Sociali nell'ambito dei due assi contrattuali di riferimento (v. cap. 10).

Nel settore della **pesca** l'assistenza socio-sanitaria integrativa è allo stato prevista solo nell'ambito dell'asse contrattuale che interessa il personale non imbarcato delle cooperative, tramite l'adesione al Fondo costituito a livello interconfederale dalle Parti Sociali della Cooperazione (v. cap. 12).

Nell'ambito del composito settore **servizi** – articolato in molteplici comparti dotati di propria contrattazione collettiva – sono allo stato operativi tre Fondi bilaterali di assistenza socio-sanitaria integrativa, rispettivamente costituiti per i comparti del lavoro domestico, degli studi professionali e della vigilanza privata; tendenzialmente, nell'ambito degli ultimi rinnovi contrattuali dei comparti non coperti dalla tutela, si rintracciano previsioni per la costituzione di appositi Fondi, ovvero l'adesione a Fondi già operativi in comparti/settori affini (v. cap. 13).

L'assistenza socio-sanitaria integrativa non è allo stato prevista dal Ccnl della **somministrazione di lavoro**, salvo alcune prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale *Ebitemp* (v. cap. 14).

Nell'ambito del **terziario, distribuzione e servizi** (TDS) sono operativi due Fondi bilaterali di settore, rispettivamente riconducibili ai due assi contrattuali che lo interessano, cui si affianca un terzo Fondo, rivolto ai lavoratori con qualifica di quadro (v. cap. 15).

Il Ccnl della **distribuzione cooperativa** rende esigibile la tutela dell'assistenza socio-sanitaria integrativa tramite l'adesione al Fondo costituito a livello interconfederale dalle Parti Sociali

<sup>359</sup> Non tutte le Casse Edili garantiscono la prestazione.

della Cooperazione (v. cap. 15).

Nel **turismo** sono operativi cinque Fondi bilaterali di assistenza socio-sanitaria integrativa, di cui due appositamente costituiti per i lavoratori del settore e tre costituiti nell'ambito del settore TDS, cui le Parti Sociali del turismo aderiscono (v. cap. 16).

#### 4.2.1 ADESIONI E ANDAMENTI

293, i Fondi sanitari integrativi iscritti all'Anagrafe Sanitaria Nazionale del Ministero della Salute (280 nel 2008, su 460 censiti a livello nazionale).<sup>360</sup> Di questi, l'89% sono Fondi "chiusi" categoriali che, secondo la normativa, traggono origine dalla «contrattazione collettiva, da accordi o regolamenti aziendali (che possono essere gestiti direttamente dall'azienda) o affidati in gestione ad assicurazioni o a Società di Mutuo Soccorso»; l'11% sono "aperti" (sulla scorta dei Fondi di previdenza complementare, v. par. 3.2 e segg.).<sup>361</sup>

Gli studi che ricostruiscono dimensione e consistenza del fenomeno convergono su un trend crescente nel corso degli ultimi quindici anni (come emerge dalla tabella seguente).

**Fondi Sanitari Integrativi: numero di iscritti e di assistiti per anni di riferimento (v.a.)**

Anni	N. Iscritti	N. Assistiti
1998	657.962	1.436.208
2003	980.865	2.179.363
2004	3.570.000	4.900.000
2007	5.983.000	10.341.210
2008	6.396.700	11.145.112
2009	6.303.000	10.247.510
2012	7.000.000	12.000.000

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014 su fonti plurime citate in testo

Le stime<sup>362</sup>, nel 1998, indicano in circa 657mila gli iscritti e in 1,4milioni gli assistiti; analisi più recenti<sup>363</sup>, al 2008, propongono valori decuplicati: ca. 6,4milioni di iscritti e oltre 11milioni di assistiti attraverso 280 Fondi. Valori questi ultimi che, secondo dati 2009 dell'OCSE<sup>364</sup>, rappresentano circa il 14% della spesa sanitaria privata, con una cifra compresa fra 3 e 4miliardi di euro.<sup>365</sup>

A fine 2012, si stima che la sanità integrativa coinvolga ca. 7milioni di iscritti e 12milioni di assistiti.<sup>366</sup> Nel 2012, a fronte della spesa sanitaria privata ai primi posti nei Paesi UE,

<sup>360</sup> Isabella Mastrobuono, *Possibili scenari (...)*, cit.

<sup>361</sup> Isabella Mastrobuono, *La Sanità Integrativa in Italia: lo stato dell'arte e le prospettive di sviluppo*, in The European House-Ambrosetti SpA, *Meridiano Sanità. Le coordinate della Salute. Rapporto 2012*, 2012.

<sup>362</sup> Isabella Mastrobuono, *Le forme integrative di assistenza sanitaria tra passato e futuro*, in Isabella Mastrobuono, Elio Guzzanti, Americo Cicchetti, Maria Concetta Mazzeo (a cura di), *Il finanziamento delle attività e delle prestazioni sanitarie*, Il Pensiero Scientifico Editore, Roma, 1999.

<sup>363</sup> Grazia Labate, *Sanità integrativa. Un'opportunità in più per una vita buona in salute e sicurezza*, 3° Forum Risk Management, Arezzo, 2008.

<sup>364</sup> Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico.

<sup>365</sup> Franco Fraioli, Marco Turbati, Flavia Fumo, *Le esperienze dei Fondi Sanitari nel welfare contrattuale*, in Aa.Vv., *Il welfare contrattuale nel terziario (...)*, cit.

<sup>366</sup> Isabella Mastrobuono (su dati a cura di Grazia Labate), *Meridiano Sanità 2012: la Sanità Integrativa in Italia*, al VII Forum Meridiano Sanità, Roma 2012.

soltanto il 12%, è coperta dai Fondi sanitari integrativi (9%) e da prodotti assicurativi (3%)<sup>367</sup>; altre stime indicano una copertura leggermente più elevata della spesa privata attraverso i Fondi sanitari integrativi (14%) e le assicurazioni (3,7%).<sup>368</sup>

Gran parte dell'espansione dei Fondi sanitari in Italia deriva dalla contrattazione di livello aziendale o categoriale. Su un campione di oltre 5mila aziende<sup>369</sup>, il 60% manifesta interesse a offrire ai propri lavoratori una forma di assistenza sanitaria integrativa. Oggi, la sanità integrativa è presente in ca. il 15% delle aziende manifatturiere italiane, con picchi che superano il 25% in alcune aree del Nord.<sup>370</sup>

Il Fondo sanitario integrativo, le cui tutele possono essere estesa anche ai familiari dell'iscritto, è oggi l'istituto di welfare aziendale più richiesto: l'82% degli intervistati pone la sanità integrativa al primo posto, prima ancora della previdenza integrativa e delle assicurazioni su rischi, infortuni e vita.<sup>371</sup>

Come già osservato per la previdenza integrativa, è ancora scarsa la conoscenza delle forme sanitarie private integrative (sia polizze individuali, che mutue sanitarie integrative): secondo un'indagine Censis<sup>372</sup>, nel 2012 il 17% e il 19% degli intervistati dichiara di non sapere cosa siano rispettivamente le polizze individuali e i Fondi integrativi, la cui diffusione<sup>373</sup> e promozione rappresenta, tuttavia, uno dei canali fondamentali in grado di mobilitare risorse integrative, e di smorzare lo sforzo economico individuale e familiare.<sup>374</sup>

#### 4.3 LE SMS (OGGI)

Nel panorama dell'assistenza socio-sanitaria integrativa, le Società di Mutuo Soccorso, SMS, nate agli albori dello Stato unitario, sono tuttora presenti e diffuse sull'intero territorio nazionale.<sup>375</sup>

Origine storica, ruolo e sviluppo delle SMS, fino alla Seconda Guerra mondiale, sono trattati nel capitolo 1 del *Rapporto*, cui si rinvia; nel paragrafo sono tracciati i fattori di continuità e cambiamento dagli anni Cinquanta ad oggi.

La *Federazione italiana delle società di mutuo soccorso e delle casse e degli istituti di previdenza*, sciolta con decreto prefettizio nel periodo fascista, nel 1948 si ricostituisce come *Federazione italiana della mutualità* (Fim), associando le Società di Mutuo Soccorso sopravvissute.

<sup>367</sup> Marco Vecchietti, *Scenari evolutivi (...)*, cit.

<sup>368</sup> Dati Ocse 2011.

<sup>369</sup> Vincenzo Emiliani, *Il ruolo dei fondi sanitari integrativi*, cit.

<sup>370</sup> G&G Associated, *Lo sviluppo della sanità integrativa. Sinergie tra welfare pubblico e welfare privato*, 2012.

<sup>371</sup> G&G Associated, *Lo sviluppo della sanità integrativa. Sinergie tra welfare pubblico e welfare privato*, cit.

<sup>372</sup> Censis – Forum per la ricerca Biomedica, *Idee per una Sanità migliore. Federalismo, spesa sanitaria, qualità dei servizi*, Franco Angeli, 2011.

<sup>373</sup> Stessa problematica è già rilevata in anni precedenti, v. ad esempio Giovanni Pirulli, *Presentazione*, in Aa.Vv., *Il welfare contrattuale nel terziario – L'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*, cit.

<sup>374</sup> Censis – Forum per la ricerca Biomedica, *Il futuro della Sanità*, cit.

<sup>375</sup> Placido Putzolu, *Introduzione*, in Matteo Lippi Bruni, Sara Rago, Cristina Ugolini, *Il ruolo delle mutue sanitarie integrative. Le società di mutuo soccorso nella costruzione del nuovo welfare di comunità*, il Mulino, Bologna, 2012.

Dal Secondo Dopoguerra in poi, soprattutto verso la fine degli anni Cinquanta, le SMS riprendono una fase espansiva, nonostante i profondi mutamenti della struttura sociale, sindacale, produttiva e politica del Paese, l'adozione del sistema previdenziale e, nel campo sanitario, di una estesa protezione rivolta, soprattutto, al lavoro dipendente.

Gli interventi strutturali dello Stato Sociale, lo sviluppo della contrattazione tra le Parti e una scarsa copertura di *welfare state* per i professionisti e i lavoratori autonomi fanno spostare l'asse di intervento delle SMS, che rivolgono la loro attenzione prevalente, ma non esclusiva, verso l'assistenza sanitaria, fino all'istituzione del SSN avvenuta, nel 1978.

Nel 1984, la Fim diventa *Federazione italiana della mutualità integrativa volontaria* (Fimiv)<sup>376</sup>, e aggrega oltre cinquecento SMS, che offrono servizi mutualistici, a carattere sanitario e assistenziale, a oltre 500mila assistiti tra soci e loro familiari.<sup>377</sup>

La legge n. 3818 del 1886 *Costituzione legale delle Società di Mutuo Soccorso* disciplina, ancor oggi, il fenomeno delle associazioni costituite a scopo mutualistico tra soggetti che – nel libero esercizio dell'autonomia privata – vogliono praticare forme di supporto ai soci, che intervengono nei casi di: malattia, invalidità lavorativa temporanea o permanente, vecchiaia, e, in genere, a eventi incidenti sulla vita o sulla capacità lavorativa e, in via accessoria, anche per scopi di carattere culturale e assistenziale.

La legge n. 3818/1886, che disciplina le SMS con personalità giuridica, prive di scopo di lucro, e con finalità di interesse generale – è negli anni integrata con successivi interventi. Soffermandoci sull'ultimo ventennio, si rilevano i provvedimenti in materia contenuti nelle citate leggi n. 59/1992 e n. 28/1999, nei decreti legislativi n. 502/1992 e n. 220/2002 e, ultimo in ordine cronologico, nel decreto legge n. 179/2012.<sup>378</sup>

In sintesi, la normativa oggi vigente in materia di SMS, disciplina i seguenti aspetti:

- si sofferma sulle modalità di costituzione e iscrizione delle SMS, nell'apposita *Sezione dell'Albo delle società cooperative*<sup>379</sup> (presso il Registro delle imprese delle Camere di Commercio); i relativi criteri sono precisati dal decreto ministeriale 6 marzo 2013 (DM Sviluppo Economico)<sup>380</sup>, che chiarisce e stabilizza una serie di adempimenti amministrativi obbligatori (previsti dalla legge n. 3818/1886 e aggiornati dalle innovazioni legislative intervenute);<sup>381</sup>

<sup>376</sup> La *Federazione Italiana della Mutualità Integrativa Volontaria (Fimiv)* opera per la promozione, lo sviluppo e la difesa del movimento mutualistico volontario nel campo assistenziale, sanitario, previdenziale, culturale e ricreativo, per contribuire a migliorare le condizioni economiche e sociali della collettività, nell'ambito di un completo e moderno sistema di sicurezza sociale ([www.fimiv.it](http://www.fimiv.it)).

<sup>377</sup> Fimiv, *Mutualità integrativa volontaria: un modello sociale sostenibile e responsabile. Documento politico programmatico, Premessa*, al X Congresso nazionale, Roma, 20-21 maggio 2010.

<sup>378</sup> Coordinato con la legge di conversione n. 221/2012 recante *Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*; Sezione VIII, *Assicurazioni, Mutualità e mercato Finanziario*, art. 23 e seguenti.

<sup>379</sup> Decreto legislativo n. 220/2002.

<sup>380</sup> Decreto Ministero dello Sviluppo Economico 6 marzo 2013, recante *Iscrizione delle società di mutuo soccorso nella sezione del registro delle imprese relativa alle imprese sociali e nella apposita sezione dell'albo delle società cooperative*; il decreto istituisce un'apposita Sezione dell'Albo delle società cooperative, di cui al decreto legislativo n. 220/2002, cui sono iscritte le SMS.

<sup>381</sup> Le SMS sono tenute all'iscrizione, dietro presentazione di apposita istanza, nell'apposita sezione del Registro delle imprese dedicata alle imprese sociali, prevista dall'art. 5 del decreto legislativo n. 155/2006, e all'iscrizione all'Albo delle società cooperative, composto di tre sezioni: 1) le società cooperative a mutualità prevalente, di cui agli articoli 2512, 2513 e 2514 del Codice civile; 2) le società cooperative diverse da quelle a



- aggiorna gli ambiti di attività che, originariamente previsti per le SMS con personalità giuridica e senza finalità di lucro, possono esercitare, esclusivamente nei confronti dei soci e dei loro familiari conviventi, le seguenti attività *principali*: trattamenti e prestazioni socio-sanitari nei casi di infortunio, malattia ed invalidità al lavoro, inabilità temporanea o permanente; servizi di assistenza familiare; contributi economici ai familiari dei soci deceduti; contributi economici e servizi di assistenza ai soci in condizione di gravissimo disagio economico, a seguito dell'improvvisa perdita di fonti reddituali personali e familiari, e in assenza di provvidenze pubbliche;
- consente (dal 2012) la mutualità *mediata* (o *indiretta*) nei casi in cui alle SMS aderisca un Fondo sanitario integrativo di cui esse assumano la gestione, oppure nel caso in cui esse erogino servizi socio-sanitari e assistenziali verso altre Società di Mutuo Soccorso.<sup>382</sup> Tramite il meccanismo della mutualità mediata, nel primo caso i lavoratori interessati possono aderire in forma collettiva, tramite gli stessi Fondi, alla SMS affidataria della gestione del fondo Sanitario integrativo; nel secondo caso le SMS di piccole dimensioni possono ricorrere ai servizi erogati da SMS più strutturate, così evitando ai propri iscritti di procedere ad una doppia adesione<sup>383</sup>;
- dispone l'attività di vigilanza sul loro operato del Ministero dello sviluppo economico e delle Associazioni nazionali di rappresentanza del movimento cooperativo.

Secondo il repertorio della *Fimiv*<sup>384</sup>, nel 2010 sono attive 1.450 SMS, diffuse in tutto il territorio nazionale. Mantengono la denominazione originaria alcune centinaia di circoli ricreativi, gestiti in forma associativa o cooperativa.

Attraverso l'operato delle mutue sanitarie si vogliono, in particolare, instaurare e consolidare relazioni con altri soggetti dell'economia civile (cooperative sociali e organizzazioni di volontariato, per esempio), al fine di produrre processi di filiera dei servizi sanitari e sociali in grado di garantire una «prossimità» funzionale al bisogno della persona.<sup>385</sup> Questo approccio interpreta le mutue sanitarie come strumenti di sussidiarietà sociale e sanitaria, aperti e volontari, che aggregano e rafforzano la domanda, raccolgono risorse volontariamente conferite e le ripartiscono in funzione dei bisogni espressi dalla base associativa, attraverso un'azione di responsabilizzazione dei cittadini-soci nei confronti dei modi, dei mezzi e dei costi della soddisfazione dei propri sanitari e sociali.<sup>386</sup>

---

mutualità prevalente; 3) le SMS. Definiti anche gli atti che devono essere iscritti o depositati presso il registro delle imprese e le denunce da presentare al *Repertorio delle notizie economiche ed amministrative* (Rea). Il Decreto include, inoltre, l'obbligo di indicare nella denominazione della società la locuzione: «*Società di Mutuo Soccorso*» e detta le disposizioni relative agli adempimenti per le SMS già esistenti alla data di acquisizione di efficacia del decreto (30 maggio 2013). Fonte: Camere di Commercio, *Breve guida per le Società di Mutuo Soccorso: iscrizione nella sezione Speciale del registro delle imprese*, 2013 ([www.camcom.gov.it](http://www.camcom.gov.it)).

<sup>382</sup> Fino al 2011, le SMS erogano servizi soltanto ai soci e familiari, in base al principio della mutualità *pura* o *esclusiva*: l'obbligo è di operare esclusivamente con i soci. Nel 2011, la Commissione centrale per le cooperative del Ministero dello Sviluppo economico esprime parere favorevole per applicare alle Sms il principio di mutualità *mediata* (Decreto 30 dicembre 2005 del Ministro delle attività produttive, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze): le SMS possono aderire ad un'altra analoga SMS che eroga assistenze di altro tipo, quali ad esempio, quelle della sanità integrativa.

<sup>383</sup> L'applicazione del principio di mutualità mediata consente alle Sms di piccole dimensioni di ricorrere ai servizi erogati da altre Sms più strutturate, agendo in qualità di rappresentanti dei propri associati nei confronti della Sms che eroga le prestazioni.

<sup>384</sup> Fimiv, maggio 2011 ([www.fimiv.it](http://www.fimiv.it)).

<sup>385</sup> Matteo Lippi Bruni, Sara Rago, Cristina Ugolini, *cit.*

<sup>386</sup> Matteo Lippi Bruni, Sara Rago, Cristina Ugolini, *cit.*

Le mutue sanitarie integrative nella costruzione di un sistema di welfare capace di beneficiare dei processi di «innovazione sociale partecipata» (ovvero composta da relazioni sociali, forme di collaborazione, fiducia, coinvolgimento diretto dei beneficiari), possono rivestire un ruolo importante nella direzione di rendere maggiormente compatibili gli obiettivi di universalità dello Stato Sociale con la sostenibilità economica del sistema.<sup>387</sup>

---

<sup>387</sup> Matteo Lippi Bruni, Sara Rago, Cristina Ugolini, *cit.*





## Capitolo 5

# GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI



## 5 GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il Capitolo, in successione, espone lo snodarsi della normativa che, dal 1900 fino a metà 2013, in un insieme confuso e sovente in deroga alla normativa stessa, dispone le tipologie di ammortizzatori, le situazioni di crisi produttive o occupazionali in cui essi intervengono, le categorie di lavoratori e aziende che ne possono usufruire (v. par. 5.1 *Ammortizzatori sociali: un percorso alluvionale*); fornisce il quadro complessivo degli ammortizzatori come ricomposti dalla Riforma del 2012 (v. par. 5.2 *Ammortizzatori Sociali 2013: il quadro*); espone e analizza gli ammortizzatori che intervengono in costanza di lavoro (v. par. 5.2.1) e in caso di disoccupazione (v. par. 5.2.2); rileva le tutele “speciali” dei settori edile e agricolo (v. par. 5.2.3); fornisce una panoramica sugli ammortizzatori erogati nel primo semestre 2013 (v. par. 5.2.4). Il Capitolo si chiude (v. par. 5.2.5 *Welfare contrattuale: il lungo percorso del sostegno al reddito*) con un focus sul sostegno al reddito operato, in integrazione e in sostituzione dell’intervento pubblico, dagli organismi e istituti bilaterali di origine contrattuale, in cui sono ricomprese anche le tutele operate dal sistema bilaterale del lavoro in somministrazione, e le varie casistiche dei *Fondi di Solidarietà Bilaterali* che, come previsto dalla legge n.92/2012, devono integrare il sistema generale degli ammortizzatori sociali pubblici in modo sistemico.

In estrema sintesi, prima della Riforma del mercato del lavoro (legge n.92/2012)<sup>388</sup>, di cui si dirà ampiamente, il sistema degli ammortizzatori sociali è composto da istituti che intervengono, nei casi di crisi occupazionali collettive o individuali, sia in costanza di lavoro (il rapporto di lavoro è *sospeso*<sup>389</sup>), sia di disoccupazione involontaria.

La recente Riforma, secondo l’impianto precedente, distingue gli ammortizzatori tra istituti che intervengono in costanza di lavoro e quelli che sostengono la perdita involontaria del lavoro; riformula, in parte, gli istituti; chiama in causa *in modo strutturale* il welfare contrattuale che, attraverso i *Fondi di solidarietà bilaterali*, tutela settori e situazioni di crisi non contemplati dall’intervento pubblico.

## PREMESSA

Le “prestazioni a sostegno del reddito” hanno lo scopo di garantire al lavoratore, o ai suoi famigliari, un sostegno economico nei casi in cui vi sia: perdita o sospensione del rapporto di lavoro; reddito da lavoro insufficiente per il mantenimento dei famigliari a carico; malattia, nascita dei figli; cura di figli, o famigliari, diversamente abili.

Tra le prestazioni a sostegno del reddito, gli “ammortizzatori sociali” – detti anche “misure di garanzia” – rivestono lo scopo primario di proteggere i lavoratori dai rischi e disagi della disoccupazione involontaria e della contrazione di lavoro.

<sup>388</sup> *Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*.

<sup>389</sup> «Sotto il profilo comparato, una fattura tipicamente italiana», così Isfol, *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro*, 2012.



Occorre specificare e ulteriormente delimitare il campo della trattazione, in relazione al focus del *Rapporto*: nel sistema di sicurezza sociale (v. box dedicato), entro cui sono ricompresi gli ammortizzatori sociali, sono inoltre previsti istituti di sostegno che, non specificamente rivolti ai lavoratori (per meglio dire, alla forza lavoro), ma ai cittadini, sono ricompresi nell'area degli interventi di "assistenza sociale"<sup>390</sup>, e non sono pertanto trattati in questa sede.

Fino agli anni Settanta essi sono identificati come "strumenti di gestione delle eccedenze di personale", ma occorre sottolineare che, senza entrare nel merito delle motivazioni e dei diversi criteri assunti in dottrina al riguardo<sup>391</sup>, non si rintraccia una definizione univoca della più attuale nozione "ammortizzatori sociali".

La trattazione qui svolta si basa sulla distinzione, adottata dall'OCSE, tra *politiche passive* del lavoro e *politiche attive* del lavoro (v., nella pagina successiva, box *Politiche del mercato del lavoro: passive e attive*).

Secondo questa bipartizione, gli ammortizzatori sociali, in pratica, coincidono con le politiche passive del lavoro: sono tutti gli istituti che "sostengono" l'impatto negativo, individuale e collettivo causato dall'assenza, o riduzione, o sospensione dell'occupazione, e del reddito.

Il welfare, attraverso la contrattazione tra le Parti, e l'induzione normativa, interviene sia sulle politiche passive (gli ammortizzatori), sia sulle politiche attive (formazione, apprendistato, ecc.), sia su istituti di "regolazione" del mercato del lavoro (DURC, salute e sicurezza, ecc.). Anche se cogente, l'intreccio tra politiche attive e passive del lavoro è qui trattato con particolare riguardo agli interventi che coinvolgono il welfare contrattuale (v. box; altresì, la scheda *Politiche attive e passive: integrazione*, in chiusura del cap. 6).

#### Sistema di sicurezza sociale

L'articolo 38 Costituzione prevede una distinzione tra la *parte previdenziale* (comma 2) e la *parte assistenziale* (comma 1) del *sistema di sicurezza sociale*, ove la prima è riservata ai lavoratori, ed è relativa alle vicende del rapporto di lavoro e si finanzia attraverso il pagamento dei contributi, mentre la seconda è rivolta a tutti i cittadini in stato di bisogno e si finanzia attraverso un prelievo fiscale generale, secondo una logica di solidarietà sociale.

Il comma 1 dell'articolo 38 Costituzione prevede che ogni cittadino "inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere, ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale"; il secondo comma, rivolto ai lavoratori, sancisce il loro diritto affinché siano "preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso", tra gli altri, di "disoccupazione involontaria". Tale compito dev'essere adempiuto da "organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato", quale dovere fondamentale dello Stato, fermo restando la libertà dell'"assistenza privata" (comma 4)\* (v. par. 5.1).

<sup>390</sup> Per approfondimenti al riguardo v. anche Angelo Marchioro, *Origine ed Evoluzione delle Politiche del Lavoro in Italia*, Ugl, 2009.

<sup>391</sup> Per approfondimenti al riguardo v. anche Valerio Piccinino, *Riforma degli ammortizzatori sociali, prospettive evolutive e analisi comparate*, Tesi di dottorato (Dipartimento di Diritto dell'Economia dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II"), 2006.

\*Tania Bazzani, *L'intreccio tra politiche attive e passive: possibili sviluppi. Analisi critica del sistema italiano con riferimento ai modelli danese, spagnolo e alle tendenze nell'Unione Europea*, tesi di dottorato, Dipartimento di Scienze Giuridiche, Scuola di Dottorato di Giurisprudenza, Università degli Studi di Verona, 2009.

Gli istituti ricompresi nel sistema degli ammortizzatori sociali sono svariati, ricoprono differenti funzioni e si applicano in situazioni tra loro diverse.<sup>392</sup> Sono differenziati per tipologia dei destinatari, settore economico, tipologie di criticità produttive, aziendali e occupazionali. Con la crisi economica, l'azione pubblica di sostegno al reddito ha puntato sempre più al ricorso agli ammortizzatori sociali che, applicati in deroga alla normativa vigente, ampliano sia l'insieme dei beneficiari non ricompresi negli assetti normati – quali, ad es., apprendisti, interinali, lavoratori a domicilio –, sia settori produttivi e tipologie di imprese non ricompresi nelle fattispecie degli ammortizzatori.<sup>393</sup> La normativa che regola gli ammortizzatori sociali per lungo tempo ha carattere non definitivo, sia per la dimensione flessibile delle misure – adattabili ai mutamenti del mercato del lavoro – sia come esito di provvedimenti per il contenimento urgente di crisi aziendali. Infatti, gli ammortizzatori sociali, conseguenti a una difficoltà aziendale congiunturale, strutturale o irreversibile, sono stati estesi, in deroga alla legislazione vigente, il più delle volte a lavoratori e settori esclusi dalla normativa stessa. Gli ammortizzatori sociali “in deroga” hanno contemplato, ad esempio, il riconoscimento di trattamenti di disoccupazione ai lavoratori sospesi da aziende escluse dagli ammortizzatori sociali generali, per comprovata crisi aziendale o occupazionale anche ai lavoratori a progetto, attraverso misure straordinarie adottate da specifici provvedimenti “anticrisi”. La possibilità di ricorrere a queste misure è sempre subordinata all'entità delle risorse destinate annualmente dalla legge Finanziaria e

#### Politiche del mercato del lavoro: passive e attive

Per «**politiche del mercato del lavoro**» si intende quell'insieme di interventi pubblici che, nel mercato del lavoro, hanno come obiettivo l'efficiente funzionamento e la correzione dei disequilibri che in esso possono manifestarsi.\* Eurostat classifica gli interventi pubblici nel mercato del lavoro (*LMP Database*), in tre tipologie:

- Servizi: interventi diretti a sostenere e facilitare la ricerca del lavoro (es. i servizi pubblici per l'impiego);
- Misure: interventi che hanno come obiettivo un cambio di stato nella condizione occupazionale (formazione, incentivi per l'occupazione, job-rotation, ...);
- Sostegni: interventi che forniscono assistenza economica, per compensare condizioni disagiate nel mercato del lavoro.

L'OCSE distingue le politiche del lavoro in\*\*:

- *politiche passive*: insieme di strumenti che sostengono le persone che perdono l'occupazione, o accompagnano la fuoriuscita anticipata dal mercato del lavoro;
- *politiche attive*: programmi finalizzati, con scopo preventivo oolutivo, al miglioramento della prospettiva di trovare un lavoro (servizi pubblici per l'impiego; formazione nel mercato del lavoro; programmi speciali per i giovani, transizione scuola-lavoro; disoccupati; disabili).

In linea generale\*\*\*:

- le *politiche passive* ricomprendono quelle di tipo regolativo e assistenziale, volte ad assicurare misure di protezione sociale e salvaguardia del reddito;
- le *politiche attive* sono interventi: volti a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; che incidono sul funzionamento strutturale del mercato del lavoro, sia per migliorare le possibilità di inserimento o reinserimento dei lavoratori, sia per stimolare la domanda di lavoro e creare nuova occupazione.

<sup>392</sup> Dipartimento di Diritto dell'Economia dell'Università degli Studi di Siena, *L'evoluzione degli ammortizzatori sociali*, Regione Toscana, Indagine 1999.

\* *Labour Market Policy Database. Methodology*, Eurostat 2006.

\*\* *Glossary of Statistical Terms*, OCSE, 2001.

\*\*\*Silvia Cortellazzi, Silvia Spreafico, Italo Piccoli, Lino Sartori, *Il lavoro sostenibile. Politiche del lavoro, territorio e sviluppo locale*, Franco Angeli, Milano, 2005.

<sup>393</sup> Inps, *Rapporto Annuale*, 2012.

dalla legge di Stabilità.<sup>394</sup>

Le azioni di sostegno offrono “vantaggi” non soltanto ai lavoratori, ma anche al sistema produttivo e istituzionale nel suo complesso: le imprese possono, infatti, conservare il patrimonio di competenze e capacità tecniche accumulate dai lavoratori negli anni di esperienza lavorativa, evitare gli elevati costi dei licenziamenti e, al momento della ripresa economica, quelli che l’azienda si troverebbe a fronteggiare per la ricerca di nuovo personale qualificato e la sua formazione.

Da un punto di vista generale, la tutela del reddito dei lavoratori è anche finalizzata a perseguire il controllo sociale e a prevenire possibili conseguenze politico-istituzionali.<sup>395</sup>

#### Integrazione delle politiche del lavoro

L’Accordo Stato-Regioni del 12/02/2009 (subito dopo la trasformazione in legge n. 2/2009 del decreto legislativo 185/2008) rappresenta uno spartiacque nello sviluppo delle politiche del lavoro\*, attraverso:

- collegamento tra politiche attive e passive: il lavoratore beneficia del sostegno al reddito se partecipa ad iniziative di formazione e riqualificazione professionale, o accetta offerte di lavoro «congrue» (v. scheda *Obblighi dei Lavoratori*);
- cofinanziamento tra Regioni e Stato di interventi integrati di politiche passive e attive (azioni combinate di formazione e sostegno al reddito).

Il modello di *policies* che comporta un’integrazione di strumenti attivi e passivi di politiche del lavoro, definisce il passaggio dal «welfare» (stato sociale inteso come stato assistenziale) al «workfare», cioè al welfare to work (inteso come stato sociale per il lavoro).\*\*

## 5.1 AMMORTIZZATORI SOCIALI: UN PERCORSO ALLUVIONALE

Dalle prime forme volontarie di mutuo aiuto (v. cap. 1), i grandi mutamenti delle strutture sociali, economiche, produttive e politiche portano a forme embrionali e poi strutturali dello Stato Sociale (v. cap. 2).<sup>396</sup>

L’Italia introduce, nel 1919, l’assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, sull’esempio del primo Paese (l’Inghilterra) che, nel 1911, interrompe «i condizionamenti stigmatizzanti e spesso umilianti delle leggi sui poveri», in cui erano ricompresi i «lavoratori abili» (i disoccupati). Per un determinato lasso di tempo, i disoccupati percepiscono un’indennità economica<sup>397</sup>, ma devono

Il settore degli ammortizzatori sociali è stato investito da un’alluvione di interventi normativi, frammentari, derogatori, spesso legati a situazioni contingenti, settoriali e categoriali, del tutto inadeguati ad integrarsi in un sistema coerente, organico e universalistico.\*\*\*

<sup>394</sup> Inps, *Rapporto Annuale*, 2012.

<sup>395</sup> Silvia Spattini, *Il funzionamento degli ammortizzatori sociali in tempo di crisi: un confronto comparato*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3/2012, Giuffrè, Milano.

\*Italia Lavoro SpA, *Integrazione tra politiche passive e attive*, Focus e Notizie.

\*\*Silvia Cortellazzi, Silvia Spreafico, Italo Piccoli, Lino Sartori, *Il lavoro sostenibile. Politiche del lavoro, territorio e sviluppo locale*, Franco Angeli, Milano, 2005.

\*\*\* Carla Ponterio, *Il Welfare italiano dalla Commissione Onofri alla Commissione Carniti*, Bin Italia, 2009.

<sup>396</sup> L’excursus storico del presente paragrafo, ove non diversamente segnalato, è ripreso da Angelo Marchioro, *Origine ed evoluzione delle politiche del lavoro in Italia*. Quaderno di lavoro, 2009.

<sup>397</sup> Si accenna, qui, a un modello di intervento che, avviato nel 1893 a Berna, è introdotto a Gand, in Belgio, nel 1901: integra l’intervento operato dalle forme di mutuo aiuto sindacali con l’intervento dei Governi locali, che organizzano forme di assicurazione pubblica volontaria e integrano, con il 50/75% di sussidio comunale, le prestazioni fornite dalle casse sindacali. Così in Angelo Marchioro, cit.

essere disponibili, secondo previsioni ancora attuali, ad accettare offerte di lavoro «ragionevoli» (oggi “congrue”) da un punto di vista salariale, delle prestazioni e della distanza dal luogo di residenza.<sup>398</sup>

L’istituto della disoccupazione ordinaria, rivolto ai lavoratori che perdono l’occupazione, è rivisitato con numerosi provvedimenti fino alla Seconda Guerra mondiale (1923, 1924, 1935, 1939); secondo un’impostazione mutualistico-assicurativa, riconosce un’indennità economica<sup>399</sup> soltanto a chi possiede una serie di requisiti soggettivi (nella sostanza, contemplano soltanto coloro che hanno contribuito per almeno due anni al finanziamento del sistema, per effetto di un precedente rapporto di lavoro nel settore industriale), che escludono sia gli inoccupati, sia i disoccupati di lunga durata.<sup>400</sup>

Del 1949, l’introduzione di un sussidio straordinario di disoccupazione rivolto ad alcune categorie e aree geografiche e l’estensione dell’obbligo dell’assicurazione contro la disoccupazione a lavoratori in precedenza esclusi (impiegati, anche delle pubbliche amministrazioni, cui non sia garantita la stabilità di impiego; lavoratori agricoli che prestano abitualmente la loro opera retribuita alle dipendenze di terzi, limitatamente alle categorie dei salariati fissi e dei braccianti, ecc.), per mezzo della stessa legge (n. 240/1949) che rende pubblica la funzione dell’incrocio tra domanda e offerta del lavoro (“collocamento pubblico”), prima svolta dai sindacati attraverso le Camere del lavoro.<sup>401</sup>

Il ventennio Cinquanta-Settanta<sup>402</sup> vede profonde mutazioni economiche e produttive; il processo di crescita del Paese è dettato dalla spinta industriale delle grandi imprese manifatturiere<sup>403</sup>, mentre il settore primario dell’agricoltura perde terreno e quello dei servizi cresce.

Gli anni Settanta introducono provvedimenti speciali di sostegno alla disoccupazione nei settori agricolo ed edile<sup>404</sup> (per dettagli, v. par. 5.2.3 e seguenti) e confermano il processo di estensione degli ammortizzatori sociali, già avviato negli anni Cinquanta (v. oltre nel testo).

La tutela applicata con la “sospensione” dal lavoro in situazioni di crisi è concretizzata, inizialmente attraverso la contrattazione collettiva, nel Secondo periodo bellico.

La Cassa integrazione guadagni, Cig (v. per un approfondimento par. 5.2.1.1), è infatti introdotta nel 1941<sup>405</sup> con il contratto collettivo per gli operai delle imprese industriali e, nel 1945, ampliata attraverso la contrattazione tra Confindustria e Cgil del settore metalmeccanico (v. par. 2.1), come parziale recupero della retribuzione dei lavoratori

<sup>398</sup> Angelo Marchioro, cit.

<sup>399</sup> Indennità giornaliera, pari a un mirino vitale di 180 lire, per 120 giorni.

<sup>400</sup> Valerio Piccinino; cit., Angelo Marchioro, cit.

<sup>401</sup> Valerio Piccinino; cit., Angelo Marchioro, cit.

<sup>402</sup> Per una puntuale ricostruzione degli indirizzi regolatori che intervengono in tale periodo in materia di mercato del lavoro e rapporto di lavoro, così come di quelli successivi fino alla fine del 2007, v. Salvatore Pirrone, Paolo Sestito, *Gli indirizzi della regolazione e della politiche del lavoro: ricostruzione storica e questioni aperte*, in Ugo Trivellato (a cura di), *Regolazione, welfare e politiche attive del lavoro*, 2009.

<sup>403</sup> Non a caso, nel 1955 la legge n. 25 introduce l’apprendistato, ricompreso tra gli istituti delle politiche attive del lavoro e formula contrattuale; fortemente incentivato, finalizzato a favorire contemporaneamente l’acquisizione di competenze professionali e l’ingresso nel mercato del lavoro, favorito da sgravi fiscali e sistemi incentivanti.

<sup>404</sup> Rispettivamente: legge n. 12/1970, poi legge n. 427/1975, per il settore edile; legge n. 547/1972, poi legge n. 37/1977, per quello agricolo.

<sup>405</sup> Oronzo Mazzotta, *Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2013.

momentaneamente sospesi, nel periodo di riconversione post-bellico.

Nello stesso anno (1945), il decreto legislativo luogotenenziale n. 788 recepisce i contenuti dell'accordo tra le Parti Sociali e istituisce la Cig "ordinaria" (Cigo), la cui applicazione è limitata agli operai dell'industria in Alta Italia. Due anni dopo (1947), con il decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato n. 869, la Cassa integrazione guadagni ordinaria, istituita presso l'Inps, è estesa agli operai del settore industriale dell'intero Paese, nei casi di crisi congiunturali di breve periodo.<sup>406</sup> Negli anni, con una numerosa serie di provvedimenti, è gradualmente ampliata a ulteriori categorie di lavoratori, e riformata nei criteri di accesso, e durata, e nella misura dell'indennità economica.

La Cigo è affiancata, nel 1968, dalla Cassa integrazione guadagni "straordinaria" (Cigs), istituita con la legge n. 1115; anch'essa è oggetto di continui provvedimenti su requisiti di accesso, tipologie di imprese interessate, importo dell'indennità, ecc. La stessa legge istitutiva la Cigs introduce, per il licenziamento individuale, il trattamento "speciale" di disoccupazione, riconosciuto ai soli dipendenti delle aziende industriali.

Destinata ad attenuare gli effetti occupazionali collegati a situazioni di crisi settoriali, locali e produttive, e a processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione industriale (v. par. 5.2.1.1), la Cigs è sovente utilizzata, fino agli anni Novanta, anche nei casi di licenziamento collettivo (successivamente coperti dall'istituto della mobilità; v. più avanti).

Gli anni Settanta sono attraversati da forti tensioni sociali, un elevato livello conflittuale soprattutto nelle grandi imprese, una grave crisi economica e inflazionistica, e un progressivo mutamento del mercato produttivo e del lavoro.

Nei difficili anni Settanta, le limitazioni della Cigs, destinata agli operai, sono smussate e con l'inclusione degli impiegati, e con proroghe temporali concedibili *sine die*<sup>407</sup> dal Ministero del Lavoro (legge n. 464/1972), – così cambiando i «tratti dell'istituto, facendogli perdere la sua connotazione previdenziale e inserendolo tra gli strumenti di politica economica e sociale di tipo assistenziale» –; decretazioni d'urgenza che, dirette «a salvaguardare alcune grandi imprese in crisi», adottano inoltre un «uso distorto del meccanismo [...] a copertura del mancato reimpiego dei lavoratori [...], con la creazione di rapporti di lavoro fittizi».<sup>408</sup>

Per quanto concerne gli ammortizzatori sociali, nel 1975 la legge n.164 recepisce i contenuti di un accordo interconfederale che, sottoscritto lo stesso anno sul salario garantito: riformula la Cig<sup>409</sup>; uniforma all'80% della retribuzione lorda l'indennità di Cigo e di Cigs; estende i 12 mesi previsti di durata, attraverso l'utilizzo di decreti interministeriali, così trasformando di fatto il carattere transitorio dell'istituto. Due anni dopo, un ulteriore intervento<sup>410</sup> – legge n. 675/1977 – estende la copertura della Cigs ai casi aziendali di

<sup>406</sup> La Cig interveniva in favore dei lavoratori nella «misura dei due terzi della retribuzione globale che sarebbe ad essi spettata per le ore di lavoro non prestate comprese tra le 24 e le 40 ore settimanali». Il contenuto delle cause integrabili è puntualizzato da un successivo intervento legislativo (decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato n. 869/1947): riguarda soltanto eventi non imputabili all'imprenditore o agli operai, se accertata la riammissione in servizio dei lavoratori entro breve periodo. Così da Dipartimento di Diritto dell'Economia dell'Università degli Studi di Siena, cit.

<sup>407</sup> Tre mesi prorogabili fino a massimo nove, l'intervento temporale originario.

<sup>408</sup> Regione Toscana, *L'evoluzione degli ammortizzatori sociali*, Indagine, 1999.

<sup>409</sup> Luigi Mariucci, *Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro*, Università degli Studi di Catania. Facoltà di Giurisprudenza, *Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 52/2005.

<sup>410</sup> Angelo Marchioro, cit.



«particolare rilevanza sociale».<sup>411</sup> Del 1980, il provvedimento – legge n. 427 – che introduce un tetto massimo per l'indennità di Cigs.

Da registrare, nel 1978, la legge Quadro n. 845 sulla formazione professionale, che ricomprende la numerosa scia di interventi operati in materia e ne assegna alle Regioni la competenza regolativa.

A inizio anni Ottanta si introduce l'istituto del prepensionamento<sup>412</sup> che, destinato ad accompagnare per pochi mesi il calo occupazionale, consente il trattamento pensionistico, con modalità diversificate, a operai e impiegati dell'industria di oltre 50/55 anni (donne/uomini), se con una contribuzione di almeno 15 anni. Il provvedimento, prorogato negli anni in deroga alla normativa, è ampliato sino all'88 con provvedimenti speciali, diversificati per settore (edilizia, editoria, siderurgia, aziende autoferrotranviarie). Il massiccio ricorso all'istituto a carico della previdenza pubblica induce un suo ridimensionamento negli anni Novanta (1994, 1997), anche se, contestualmente con singoli interventi, è applicato a settori esclusi.<sup>413</sup>

Nel 1984, compaiono i contratti di solidarietà difensivi<sup>414</sup> (oltre che espansivi), quale forma solidale di contrasto alla riduzione del personale; attraverso accordi tra le Parti (azienda e sindacato), operai e impiegati riducono l'orario di lavoro e ricevono un'indennità economica parzialmente compensativa la riduzione del reddito (v. par. 5.2.1.2).

Superata l'impennata inflazionistica a due cifre e la fase economica critica, è ancora preoccupante la dinamica della disoccupazione che, perdurante e in crescita, tocca in modo significativo le fasce "deboli" della popolazione e il Mezzogiorno. Oltre agli interventi normativi che nella seconda decade degli anni Ottanta incentivano l'autoimprenditorialità giovanile nel Mezzogiorno (legge n. 44/1986) e riformano il mercato del lavoro (legge n. 56/1987), nel 1988, con la legge n. 160, l'indennità di disoccupazione ordinaria, attestata a sole 800 lire giornaliere ("minimo vitale"), è agganciata al reddito di lavoro prima percepito, e il suo valore monetario è soggetto a rivalutazione. È inoltre introdotta la disoccupazione a "requisiti ridotti", per tutelare fasce di popolazione escluse da quella "a requisiti normali".

Sempre nel 1988, la legge n. 864 introduce un tetto massimo all'indennità riconosciuta nei contratti di solidarietà difensivi.

L'avvio degli anni Novanta vede una riforma, nelle intenzioni sistemica (legge n. 223/1991), che riporta l'uso confuso e contraddittorio della Cassa integrazione ordinaria e straordinaria alle sue proprie finalità originarie, di sostegno a crisi temporanee, per superare una pratica assistenzialista dell'istituto e contenere la spesa pubblica.<sup>415</sup>

Allo stesso tempo, la normativa introduce l'istituto della mobilità (si distingue dall'istituto preesistente, che riguarda il passaggio da un posto di lavoro a un altro in diversa impresa), che sostiene e accompagna i licenziamenti collettivi, come mobilità dallo stato di occupazione allo stato di disoccupazione e instaurando, allo stesso tempo, una distinzione tra Cig e mobilità (v., per un approfondimento sulla mobilità, par. 5.2.2.2).<sup>416</sup>

<sup>411</sup> Legge n. 675/1977.

<sup>412</sup> Legge n. 155/1981.

<sup>413</sup> Valerio Piccininno, cit.

<sup>414</sup> Legge n. 863.

<sup>415</sup> Angelo Marchioro, cit.; Regione Toscana, cit.

<sup>416</sup> Raffaele Garofalo, *Ammortizzatori sociali e occupabilità*, in *Diritto relazioni industriali*, n. 3/2006, Giuffrè,

«Il percorso [della riforma] è stato ben presto ribaltato, sia riammettendo la possibilità di una sanatoria [...], sia dilatando ancora una volta i limiti temporali [...], sia definendo misure *ad hoc* per categorie»<sup>9</sup>, con una «frenetica sequenza legislativa [... lanciata] in una rincorsa esasperata al contingente, con destinazione verso l'ignoto».<sup>417</sup>

Dopo l'Accordo tra Governo e Parti Sociali per la cessazione della scala mobile (1992), l'Accordo sul costo del lavoro (1993) prevede: la revisione «della normativa sulla Cig per renderla più funzionale» e del più complessivo sistema degli ammortizzatori sociali; l'apertura al fronte delle politiche attive delle Parti Sociali, per «contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale» – principi ripresi nel successivo Accordo del 1996, che esprime la necessità di riformare il sistema degli incentivi all'occupazione, passando dalla logica del sostegno passivo, a quella della promozione dell'occupazione<sup>418</sup> –; la definizione di un nuovo e semplificato assetto della contrattazione.<sup>419</sup>

«Per come è risaputo, le Linee guida in materia di ammortizzatori sociali inserite negli accordi [...] sono rimaste delle indicazioni meramente programmatiche, in quanto il deficit di bilancio e la difficile situazione occupazionale [...] hanno fatto sì che la produzione normativa si concentrasse su misure passive, occasionali e contingenti di proroga delle tutele per i disoccupati e i lavoratori delle aziende con eccedenze di personale».<sup>420</sup>

Accompagnata dalla morsa della recessione economica, dal deficit pubblico e dalla perdita di circa 5 punti di occupazione, la normativa si concentra sugli ammortizzatori e l'occupazione; da un lato, aumenta l'indennità di disoccupazione, incentiva i contratti di solidarietà e introduce il Fondo Nazionale per l'Occupazione; dall'altro, favorisce l'occupazione, anche attraverso un percorso di defiscalizzazione degli oneri e sistemi economici incentivanti (legge n. 236/1993 recante *Interventi urgenti dell'occupazione*). Tra gli interventi contemplati, anche l'estensione dei contratti di solidarietà difensivi a settori che non rientrano nel campo di applicazione della Cigs. È la norma, inoltre, che regola il sistema nazionale di formazione continua, che per molto tempo, insieme al FSE, ne è il principale canale di finanziamento. Nel suo alveo, sono ricompresi interventi formativi che, attraverso piani concordati con le Parti Sociali – divenuti territoriali, settoriali, aziendali e individuali – rappresentano il tappeto di intervento dei futuri Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua (v. par. 2.3.2.1).

La legge n. 662/1996, «in attesa di un'organica riforma degli ammortizzatori sociali», prevede la costituzione, previo accordo tra le Parti, di Fondi nazionali bilaterali per il sostegno al reddito e dell'occupazione, per fronteggiare situazioni di crisi di enti e aziende, pubblici e privati, erogatori di servizi di pubblica utilità, ovvero a favore delle categorie e settori di impresa non coperti da ammortizzatori sociali (pubblici) (v. par. 5.2.5.2).

---

Milano.

<sup>417</sup> Regione Toscana, cit.

<sup>418</sup> Tania Bazzani, *L'intreccio tra politiche attive e passive: possibili sviluppi. Analisi critica del sistema italiano con riferimento ai modelli danese, spagnolo e alle tendenze nell'Unione Europea*, tesi di dottorato, Dipartimento di Scienze Giuridiche, Scuola di Dottorato di Giurisprudenza, Università degli Studi di Verona, 2009.

<sup>419</sup> Un Ccnl di categoria, che definisce la piattaforma generale, tempistica e minimi retributivi e le linee di intervento di un secondo livello contrattuale territoriale.

<sup>420</sup> Raffaele Garofalo, cit.



Nel frangente, la Relazione finale della *Commissione Onofri* (28 febbraio 1997), nel confrontare la spesa sociale italiana di lungo periodo con quella di altri Paesi rimarca, tra gli altri, la grande distanza di trattamento tra disoccupati, inoccupati, e cittadini esposti all'esclusione dal mercato del lavoro; e prevede la riorganizzazione delle tutele in tre sottosistemi, dedicati ai lavoratori sospesi; ai disoccupati; alle persone (e famiglie) senza reddito da lavoro, attraverso un reddito "minimo vitale" di tipo solidaristico (in caso di cessazione delle tutele pubbliche e come misura di sostegno), la cui erogazione è subordinata a comportamenti proattivi.

Nel 1997, il *Pacchetto Treu*<sup>421</sup> contiene una serie di interventi per incentivare l'occupazione; razionalizzare e fornire impulso alla formazione professionale; prevede la delega per la riorganizzazione (anche promuovendo forme di politica attiva quali l'apprendistato, i tirocini, i contratti di formazione lavoro) dell'istituto dei Lavori Socialmente Utili (Lsu); introduce nell'ordinamento la regolazione dei contratti per le prestazioni temporanee di lavoro (c.d. lavoro interinale, oggi lavoro in somministrazione), utilizzati da oltre un ventennio in altri Paesi Europei.

Il sistema del collocamento, esclusivamente pubblico, per la prima volta include soggetti privati, autorizzati nelle attività di intermediazione tra offerta e domanda di lavoro; la riforma strutturale, attuata nello stesso anno con la *Legge Bassanini*<sup>422</sup>, trasferisce le competenze in materia, introducendo il principio di sussidiarietà<sup>423</sup>, alle Regioni e agli Enti locali; istituisce i Centri per l'Impiego (CPI) - che sostituiscono i "vecchi" Centri di Collocamento - ai quali affida, tra gli altri, azioni attive di orientamento ai cittadini e servizi alle imprese.

Rilevante, nel 1998, la legge n. 448 che non riconosce lo stato di disoccupazione e la relatività indennità ai lavoratori che si dimettono (interverrà poi, nel 2002, la Corte Costituzionale che esclude il caso delle dimissioni per giusta causa).

Il Paese sembra intraprendere un percorso che, parallelamente, nell'Europa Comunitaria segna l'avvio della Strategia per l'Occupazione, SEO, basata su quattro pilastri: aumentare l'occupabilità (attraverso percorsi di politica attiva, servizi rivolti alle persone disoccupate o inoccupate); promuovere e sostenere l'(auto) imprenditorialità; sviluppare forme di adattabilità e flessibilità nelle imprese e nel lavoro; sostenere le pari opportunità. La SEO, avviata a marzo 2000, fissa obiettivi quantitativi per il 2010 che, rispetto all'attuale crisi economica e recessiva, mostrano il loro grave divario: tasso occupazione del 70%, tasso occupazione femminile 60%, tasso occupazione lavoratori anziani 50% (v. al riguardo, par. 5.2.4 *I semestre 2013: i dati sugli ammortizzatori*; altresì, v. la scheda *Politiche attive e passive: integrazione*, che chiude il successivo cap. 6).

A fine anni Novanta, rimane inapplicato anche il – secondo alcuni – vago tentativo di razionalizzare il sistema degli ammortizzatori, previsto dal *Collegato alla Legge finanziaria* (legge n. 144/1999): «strutturato essenzialmente sulla figura del lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato»<sup>424</sup>, esclude dalle tutele le fasce più deboli del mercato del lavoro (alle quali la proposta della *Commissione Onofri* riservava, due anni prima, una linea di intervento dedicata).

<sup>421</sup> Legge n. 196/1997, recante *Norme in materia di promozione dell'occupazione*.

<sup>422</sup> Decreto legislativo n. 469/1997, in attuazione della legge n. 59/1997.

<sup>423</sup> Art. 4, comma 3, lettera a) della legge n. 59/1997.

<sup>424</sup> Raffaele Garofalo, cit.

Alla legge delega n. 144/1999 si associa l'introduzione (sistematica) della dicitura «in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali», poi ripetuta in ogni *Legge Finanziaria* dal 2001 sino all'ultima Riforma del mercato del lavoro del 2012. La legge, che pone le basi per un intervento di più ampia portata, rimane in parte inattuata. Ulteriori decreti legislativi attuativi intervengono sulla definizione di «stato di disoccupazione» e sugli incentivi a percorsi di autoimprenditorialità e autoimpiego (n. 181 e 185/2000).

Negli anni Duemila, si riaccende a più riprese il dibattito sulla necessità di intervenire sui sistemi degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione, e sono numerosi i propositi di riforma manifestati dai Governi. Tuttavia, anche questo periodo è caratterizzato da provvedimenti stratificati, dettati dall'urgenza e dalla contingenza, soprattutto al manifestarsi della crisi economica.

Tra il 2000 e il 2013, come emerge con evidenza dalla panoramica che segue, si alternano interventi volti a riconfigurare/riformare l'intero sistema (quali la legge n. 30/2003, la legge n. 247/2007, la legge n. 92/2012) e interventi di dettaglio su singoli istituti.

Il decreto legislativo n. 181/2000 incide, nuovamente, sulla definizione di stato di disoccupazione, rilevante anche ai fini dell'identificazione dei "livelli essenziali" delle prestazioni e dei servizi per l'impiego resi dal sistema pubblico.<sup>425</sup>

Con il decreto legge n. 246/2000, recepito nella *Legge Finanziaria* del 2001, si innalza l'importo dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola al 40% della retribuzione e ne è estesa la durata da sei a nove mesi, per i lavoratori dai 50 anni in su.

Il decreto legge n. 158/2001<sup>426</sup>, convertito nella legge n. 258/2001, introduce per la prima volta nell'ordinamento gli ammortizzatori sociali "in deroga". È infatti attribuita al Ministro del Lavoro la facoltà di disporre, con semplice decreto: proroghe in deroga di trattamenti di «sussidiazione salariale», già previsti da disposizioni di legge; «sussidiazioni» in deroga per la gestione di crisi occupazionali, ovvero il «reimpiego» dei lavoratori; nuovi «ammortizzatori sociali» oltre il campo d'applicazione della cassa integrazione, con «sussidiazioni del reddito» e riconoscimento di periodi di contribuzione figurativa per le crisi da "mucca pazza".<sup>427</sup>

Nascono «gli ammortizzatori in deroga alle leggi, mediante semplice decreto ministeriale, inizialmente con un campo d'azione [...] limitato».<sup>428</sup> Previsioni normative di analogo tenore sono riproposte di anno in anno, con le singole *Leggi Finanziarie* e da Governi di centro destra e centro sinistra, fino al 2008, quando, con il *Pacchetto anticrisi*, si estende l'accesso agli ammortizzatori in deroga a tutte le forme di lavoro dipendente e per tutti i datori di lavoro.

Il 2001 è anche l'anno della *Riforma del Titolo V della Costituzione*, intervenuta con la legge costituzionale n. 3/2001, che ridefinisce le attribuzioni delle competenze tra Stato e Regioni (art. 117). La Riforma, tra l'altro, attribuisce alla competenza esclusiva dello Stato la

<sup>425</sup> Tania Bazzani, cit. Sul punto, Guido Canavesi, *Livelli essenziali delle prestazioni e servizi per l'impiego, Brevi note su competenze, nodi normativi, strumenti regolatori*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2/2009, Giuffrè, Milano.

<sup>426</sup> Emanato in risposta alla contingente crisi occupazionale derivante dall'epidemia (o sindrome) della "mucca pazza" (encefalopatie spongiformi bovine).

<sup>427</sup> Michele Miscione, *Gli ammortizzatori sociali per l'occupabilità*. Relazione svolta alle Giornate di studio di Diritto del lavoro organizzate dall'Aidiass, in Aa.Vv., *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro. Atti delle Giornate di studio di Diritto del lavoro* (Venezia 25-26 maggio 2007), Giuffrè, Milano.

<sup>428</sup> Michele Miscione, cit.

previdenza sociale e la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali; alla competenza concorrente di Stato e Regioni, invece, la tutela e sicurezza del lavoro, nonché la previdenza complementare e integrativa; alla competenza residuale delle Regioni, l'assistenza sociale e la formazione professionale. Gli ammortizzatori sociali parrebbero rientrare (previdenza sociale e livelli essenziali) nella competenza esclusiva dello Stato; d'altra parte, è pur vero che un intervento a livello regionale potrebbe essere giustificato da ragioni di opportunità, fundamentalmente poichè la Regione, agendo sulle condizioni locali del mercato del lavoro, potrebbe ritenere utile l'adattamento del sostegno al reddito dei disoccupati alle caratteristiche del mercato locale.<sup>429</sup>

Sempre del 2001, il *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia*<sup>430</sup> che, nella sezione dedicata alle politiche attive e passive del lavoro, mette in luce le molte iniquità, l'eterogeneità e le criticità del sistema, così da rendere evidente la necessità di un intervento di riforma che riguardi (per quanto di interesse nella trattazione) quattro direttrici: ammortizzatori sociali, incentivi all'occupazione, incontro tra domanda e offerta, formazione. Al *Libro Bianco* segue immediatamente il disegno di legge n. 848, volto a strutturare un "nuovo" sistema di tutele (per tutti e per tutti uguali) nel mercato del lavoro, non più (solo per pochi) nel rapporto di lavoro<sup>431</sup>, con una connessione tra politiche attive e passive, tale da incentivare un atteggiamento proattivo nella ricerca dell'occupazione (troverà esito – con significative modifiche – nella legge 30 del 2003; v. *infra* e la scheda *Politiche attive e passive: integrazione*, che chiude il successivo cap. 6).

Il decreto legislativo n. 297/2002, nell'intervenire sul sistema di collocamento, rivede la definizione di stato di disoccupazione, agganciata alla disponibilità immediata del soggetto al ricollocamento e a un suo comportamento attivo (v. la scheda *Obblighi dei lavoratori*" a fine par. 5.2). Segue, nella medesima logica, la legge n. 350/2003, che correla i trattamenti di sostegno al reddito ad attività formative, o comunque indirizzate a favorire l'inserimento/reinserimento.

Il 2003, come anticipato, è l'anno della *Riforma Biagi* – legge delega n. 30 e decreto legislativo attuativo n. 276 – che interviene sul sistema del collocamento e le regole che presidono il mercato del lavoro. Tra l'altro, riforma il lavoro interinale (ora somministrazione di lavoro), e ne stabilisce un dedicato sistema di protezione sociale che, a favore dei lavoratori somministrati, è garantito tramite il canale bilaterale ed è fondato su interventi di formazione/riqualificazione professionale e di sostegno al reddito (v., in par. 5.2.5.2 *Lavoro in somministrazione e canale bilaterale* e il Cap. 14 *Somministrazione di lavoro* in Seconda Parte).

La riforma del 2003, altresì, definisce gli Enti Bilaterali<sup>432</sup> quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro, anche attraverso la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative la gestione mutualistica di fondi per la formazione e

<sup>429</sup> Così Tania Bazzani, cit. Sul punto, v. Pietro Lambertucci, *Il diritto del lavoro tra principi costituzionali e discipline di tutela: brevi appunti*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2010, 01, 91-120, Giuffrè, Milano.

<sup>430</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, ottobre 2001 (redatto da un gruppo di lavoro coordinato da Maurizio Sacconi e Marco Biagi, cui hanno partecipato: Carlo Dell'Aringa, Natale Forlani, Paolo Reboani, Paolo Sestito).

<sup>431</sup> V. Marco Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2001.

<sup>432</sup> Decreto 276/2003, art 2, comma 1, lettera h.

l'integrazione del reddito, ecc. (v., anche, in *Introduzione Generale*, il par. *Termini e significati*).

Il decreto legge n. 35/2005, convertito in legge n. 80/2005, di nuovo manifesta l'esigenza di un'organica riforma del sistema degli ammortizzatori sociali; nell'attesa, interviene su singoli istituti. Tra l'altro: innalza, temporaneamente, l'importo e la durata del trattamento ordinario di disoccupazione non agricola e ne estende l'applicazione ad alcune categorie di lavoratori sospesi dalle attività; riconosce l'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti ai lavoratori del settore artigianato sospesi per crisi aziendali, a condizione che sussista l'intervento integrativo (pari almeno al 20% del trattamento) a carico degli Enti Bilaterali (anticipa quanto poi previsto, in termini generali, dalla norma anticrisi del 2008; v. *infra*).

L'attività legislativa in materia di politiche del lavoro è stata caratterizzata dal progressivo ampliamento delle misure di sostegno al reddito già previste per le situazioni di crisi aziendale e da un'estensione del campo di applicazione degli ammortizzatori sociali, per affrontare le crisi produttive e i problemi occupazionali che hanno investito alcuni settori produttivi.

Questo processo non ha però assunto una natura organica, dal momento che l'intervento legislativo si è posto per lo più in rapporto di deroga rispetto alla disciplina dettata dalla legge n. 223/1991, con la quale si era tentato di ricondurre ad un quadro organico la normativa sugli interventi nelle situazioni di crisi aziendale (cassa integrazione guadagni straordinaria, mobilità): ci si è così orientati a prorogare la durata dei trattamenti oltre i limiti temporali ordinariamente previsti, oppure ad estenderne il campo di applicazione, ricomprendendo situazioni che altrimenti sarebbero rimaste escluse.

Una serie di interventi [...] sono stati adottati in deroga alla disciplina generale sugli ammortizzatori sociali e si sono resi necessari anche a causa della mancata attuazione della riforma della relativa disciplina, che ormai presenta profili di parziale inadeguatezza.

In conclusione, sembra di poter affermare che, per effetto della legislazione [...], che per la verità in parte si limita a prorogare misure già precedentemente previste, il quadro regolatorio definito dalla legge n. 223/1991 risulta ormai modificato. Difatti, misure che nascono con la caratteristica della temporaneità e dell'urgenza, finiscono, a causa delle continue proroghe, per stabilizzarsi, determinando una scarsa organicità del quadro normativo di riferimento relativo agli ammortizzatori sociali.

Tenendo conto delle modifiche al quadro economico e sociale e quindi del mercato del lavoro considerato dalla legge n. 223/1991, anche a causa delle nuove sfide derivanti al "sistema-paese" da una economia ormai globalizzata, sarebbe opportuno procedere finalmente ad una revisione organica della normativa relativa agli ammortizzatori sociali e agli incentivi all'occupazione. In particolare, una adeguata disciplina degli ammortizzatori sociali, estesa anche ai lavoratori occupati con contratti flessibili, è necessaria per evitare che la flessibilità del lavoro, ampliata dalla riforma del decreto legislativo n. 276/2003, pur necessaria sul piano produttivo e occupazionale, tenda a trasformarsi in precarietà per i lavoratori.

**Camera dei Deputati – Servizio Studi, 2007**

Nel corso del 2007, nell'ancora dibattuta necessità di riformare gli ammortizzatori sociali, il 23 luglio, Parti Sociali e Governo siglano il *Protocollo sul welfare*, che trova attuazione nella legge n. 247/2007.

Durata degli istituti di sostegno e importo dell'indennità economica, se riconosciuta, sono variabili tra un istituto e l'altro: 80% della retribuzione globale, ma – si badi – con massimale, per la Cassa integrazione (ordinaria e straordinaria), la mobilità e l'indennità speciale per l'edilizia; 60% per l'indennità ordinaria di disoccupazione (per i primi sei mesi) e per i Contratti di solidarietà (per i primi sei mesi); 35-40% per l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

Gli ammortizzatori sociali, secondo alcune stime, lasciano scoperte oltre il 70% delle svariate forme di crisi occupazionali, tra cui: i lavoratori prevalentemente giovani con rapporti di lavoro flessibili, temporanei, discontinui e parasubordinati; i lavoratori prevalentemente anziani; disoccupati di lunga durata che hanno esaurito i termini temporali previsti dalle tutele; gli inoccupati; le persone in cerca di prima occupazione, ecc. Gli ammortizzatori nel 2000, riguardano infatti soltanto il 17,3% dei disoccupati, quota che sale al 28,5% nel 2007.

Salvo Leonardi<sup>433</sup>

Nel 2007, sono innalzati gli importi delle indennità di disoccupazione; il Governo è impegnato dal Protocollo e dalla legge, a riformare gli ammortizzatori sociali e a riordinare gli istituti a sostegno del reddito. Tra i criteri direttivi, la «valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale».

Nel 2008, la crisi colpisce le economie occidentali; la riforma degli ammortizzatori sociali è rimandata e le misure apprestate sono dettate dall'urgenza e la gravità.

Gli interventi adottati in materia dal *Pacchetto anticrisi* – decreto legge n. 185/2008, convertito in legge n. 2/2009, e (molte) seguenti modifiche – perseguono, infatti, l'obiettivo di estendere gli istituti esistenti, di integrazione e sostituzione del reddito, a categorie di lavoratori altrimenti escluse. È pertanto riconfermato, e anzi sistematico, l'utilizzo della "deroga" (introdotta nel 2001, v. prima nel testo), per estendere le tutele oltre l'ambito di applicazione circoscritto dalla normativa originaria.<sup>434</sup>

La Cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga, così come gli altri istituti in deroga, è gestita dalle Regioni di concerto con le Parti Sociali; dal 2008, è utilizzata soprattutto a sostegno di lavoratori sospesi ed esclusi dal campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e rappresenta, di fatto, un'estensione dell'area della mutualità assicurativa della Cigo.

Il *Pacchetto anticrisi*, inoltre, chiama in causa gli Enti Bilaterali: in co-finanziamento pubblico-privato prevede nuove misure di tutela del reddito dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendali/occupazionali, condizionate, all'erogazione dell'Ente Bilaterale di riferimento

<sup>433</sup> Salvo Leonardi, *Ammortizzatori sociali ed enti bilaterali: una rassegna di norme e accordi collettivi*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 4/2008, Ediesse, Roma. Fonte dei dati: MLPS.

<sup>434</sup> Michele Tiraboschi, Silvia Spattini, Joseph Tscholl, *Guida pratica ai nuovi ammortizzatori sociali*, Gruppo 24 ore, Milano, 2010.



di una quota del trattamento. Più precisamente, estende le indennità di disoccupazione, con requisiti normali e ridotti, ai casi di sospensione dal lavoro in contesti produttivi non rientranti nel campo di applicazione della CIG; altresì, disciplina il sostegno al reddito a favore degli apprendisti, per i casi di riduzione dell'orario di lavoro, di sospensione dal lavoro, di licenziamento (v. par. 5.2.5.1).

Oltre agli Enti Bilaterali, il *Pacchetto anticrisi* coinvolge anche i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (FPI), che questi possono utilizzare le proprie risorse anche per erogare misure di sostegno al reddito dei lavoratori a rischio di disoccupazione. Dal 2010 – legge n. 191/2009 –, i FPI sono inoltre chiamati a concorrere negli ammortizzatori sociali in deroga, ulteriori provvedimenti ne prorogano l'azione sino a tutto il 2012 (v. par. 5.2.5.1).

Il *Pacchetto anticrisi*, ancora, introduce nel 2009 l'indennità *una tantum* per i lavoratori a progetto che, prorogata dalle annuali *Leggi Finanziarie* per gli anni 2010, 2011 e 2012, è "stabilizzata" dalla legge n. 92/2012 (v. più avanti nel testo; per un approfondimento, v. par. 5.2.2.4).

Il *Libro Bianco sul futuro del modello sociale*<sup>435</sup> (segue il *Libro Verde sul futuro del modello sociale* del 2008), nel 2009, dedica agli ammortizzatori sociali una sezione, ove prefigura una struttura organizzata su due pilastri: uno strumento di protezione del reddito di natura pubblica, rivolto a tutti i lavoratori, che decrescente nel tempo, è modellato sull'attuale indennità di disoccupazione, e una indennità *una tantum* per i lavoratori autonomi; il secondo pilastro, di natura privata, è costituito dagli organismi bilaterali promossi dalle Parti Sociali.<sup>436</sup>

L'anno successivo, il *Collegato Lavoro* – legge n. 183/2010 – incide sia sul sistema di collocamento, sia sui Fondi bilaterali per la formazione e la tutela del reddito dei lavoratori in somministrazione (v. prima nel testo); conferma nel periodo 2009-2011 la concessione di un indennizzo a coloro che cessano l'attività commerciale e in possesso dei requisiti prescritti dalla legge (tutela prevista in via temporanea per la prima volta dal decreto legislativo n. 207/1996, prorogata per diversi anni, poi riattivata dal *Pacchetto anticrisi* del 2008)<sup>437</sup>; riconosce al Ministero del lavoro la facoltà di prevedere misure di sostegno al reddito per i lavoratori disoccupati, o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, finanziate dal *Fondo per la formazione professionale* (ex legge n. 236/1993).<sup>438</sup>

La legge n. 183/2011 (*Legge di stabilità 2012*) e il decreto legge n. 216/2011 (convertito in legge n. 14/2012) prorogano alcune misure a sostegno del reddito previste dalla normativa anticrisi (*una tantum* per i collaboratori a progetto, indennità di disoccupazione per apprendisti sospesi o licenziati, ecc.).

Le *Leggi Finanziarie* e le *Leggi di Stabilità* che si succedono dal 2009 al 2012 intervengono per prorogare le misure emergenziali e finanziano, di anno in anno, gli interventi; allo stesso modo, gli accordi Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 e del 20 aprile 2011 finanziano gli

<sup>435</sup> Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, *Libro Bianco sul futuro del modello sociale. La vita buona nella società attiva*, 2009.

<sup>436</sup> Tania Bazzani, cit.

<sup>437</sup> Lucia Viespoli, *Le misure di sostegno al reddito*, in Michele Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro*, Collana *Le nuove leggi civili*, Giuffrè, Milano, 2011.

<sup>438</sup> Lucia Viespoli, cit.



ammortizzatori sociali in deroga rispettivamente per i bienni 2009-2010 e 2011-2012; segue, ultima in ordine cronologico e alla data di stesura del Rapporto, *l’Intesa tra Governo, Regioni e Province autonome in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per l’anno 2013* (v. par. 5.2, la rubrica *Focus: il canale in deroga*).

Il 2012 è l’anno della legge di Riforma del mercato del lavoro – n. 92/2012 – e di una serie di provvedimenti che la precedono immediatamente (decreto legge n. 83/2012, convertito in legge n. 134/2012) e intervengono subito dopo (anche) a integrazione o modifica della stessa Legge di Riforma.

La Riforma – mantenendo la distinzione tra strumenti che intervengono in costanza di rapporto ovvero in caso di disoccupazione – ricomponi il quadro complessivo degli ammortizzatori sociali: alcuni istituti preesistenti rimangono invariati; altri sono progressivamente assorbiti, in un periodo di transizione 2013-2016, da nuovi istituti; altri ancora, prima sperimentali, transitori o eccezionali, sono stabilizzati (v., per un approfondimento, il successivo par. 5.2 e seguenti).

La Riforma del 2012 chiama in causa in modo strutturale il welfare contrattuale, con, tra l’altro, l’obbligatorietà di costituzione dei *Fondi di solidarietà bilaterali* (o di adesione al Fondo residuale Inps), per garantire istituti di sostegno, nei casi di riduzione o sospensione dell’attività produttiva, ai lavoratori di settori non coperti dal welfare pubblico. Successivi interventi normativi dapprima prorogano (ultimo il decreto legge n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013) e poi abrogano (legge n. 147/2013) l’originario termine previsto per la costituzione di tali Fondi (in materia v. paragrafo 5.2.5.2).

Sul finire del 2012, la legge n. 228/2012 (*Legge di Stabilità 2013*), tra l’altro: dispone per l’anno 2013 finanziamenti per i contratti di solidarietà difensivi di cui alla legge n. 863/1984 (così da elevare la relativa indennità dal 60% all’80% della retribuzione persa; estensione prevista dalla normativa anticrisi del 2008 e, di anno in anno, rifinanziata); riduce la misura del c.d. “contributo di licenziamento” introdotto dalla Riforma del 2012 per i licenziamenti di lavoratori con contratto a tempo indeterminato; differisce di un anno (al gennaio 2014) l’entrata in vigore dell’abbattimento dal 4% al 2,6% della contribuzione per i lavoratori somministrati a termine (il restante 1,4% è destinato a finanziare l’indennità di disoccupazione Aspi, introdotta con la Riforma del 2012), previsione successivamente abrogata dalla *Legge di Stabilità 2014* (v. *infra*).

Nel 2013, oltre ad introdurre incentivi per l’assunzione a tempo indeterminato di specifiche categorie di lavoratori (tra questi, in particolare, i giovani e i disoccupati), il legislatore prevede un prelievo di 246 milioni di euro dalle risorse dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, per finanziare la Cassa integrazione in deroga.<sup>439</sup>

Alla data di stampa del presente *Rapporto*, si evince la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge n. 147/2013 (*Legge di Stabilità 2014*) che, tra l’altro: interviene in modo incisivo sulla disciplina dei *Fondi di solidarietà bilaterali* introdotti dalla legge n. 92/2012 (v., per un approfondimento, par. 5.2.5.2); abroga la disposizione – art. 2, comma 39, legge n. 92/2012 – che dispone(va) l’abbattimento dal 4% al 2,6% della contribuzione per i lavoratori

<sup>439</sup> Art. 4, comma 1, lett. b, del decreto legge n. 54/2013, recante *Interventi urgenti in tema di sospensione dell’imposta municipale propria, di rifinanziamento di ammortizzatori sociali in deroga, di proroga in materia di lavoro a tempo determinato presso le pubbliche amministrazioni e di eliminazione degli stipendi dei parlamentari membri del Governo*; convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2013.

somministrati a termine; dispone l'incremento di 600milioni di euro, per l'anno 2014, del finanziamento destinato agli ammortizzatori sociali in deroga; ecc. Le previsioni contenute nella *Legge di Stabilità 2014* saranno oggetto di approfondimento nell'ambito dell'aggiornamento del *Rapporto* previsto per il 2014.

**INPS 2012: PRESTAZIONI EROGATE**<sup>440</sup>

Nel 2012, sono 22,7 i miliardi di euro erogati a circa 3,2milioni di beneficiari per le prestazioni di sostegno al reddito (Cassa integrazione guadagni, indennità di disoccupazione e mobilità).

**Cassa integrazione guadagni**

Nel 2012, la spesa totale per le prestazioni Cig è 6,2miliardi di euro; circa 1,1miliardi, il totale complessivo delle ore autorizzate, suddivise in:

- Cigo: 335,6 mln di ore (30,8%);
- Cigs: 400,2 mln di ore (36,7%);
- Cigd: 354,8 mln di ore (32,5%).

Nel 2012, i lavoratori interessati dalla Cig sono 1.607.000, con un incremento del 28,5% rispetto al 2011.

Nel complesso, le ore autorizzate nel 2012 sono il 12% in più rispetto al 2011. Le ore effettivamente utilizzate (il cosiddetto “tiraggio”) nel 2012 sono superiori alle ore utilizzate nel 2011 (520,5mln e 484,4mln). L’indice di tiraggio (il rapporto tra totale delle ore utilizzate e totale delle ore autorizzate) nel 2012 è il 47,73%, contro il 49,77% del 2011 (l’indice di tiraggio della Cigo passa dal 52,6% del 2011 al 44,05% del 2012).

Le ore autorizzate nell’anno per le prestazioni di Cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e in deroga sono 1.090,65milioni, con un aumento del 12% rispetto alle ore autorizzate nel 2011. Il 30,8% per prestazioni ordinarie (335,6mln di ore), il 36,7% per prestazioni straordinarie al netto della deroga (400,2mln di ore) e il 32,5% per prestazioni straordinarie in deroga (354,8mln di ore).

**Importi erogati 2012:** per le prestazioni di Cassa integrazione ordinaria, la spesa è 1.022mln di euro e la copertura per la contribuzione figurativa di 755mln di euro; per la Cassa integrazione straordinaria, al netto della deroga, l’importo erogato è 1.614mln di euro e contribuzione figurativa di 1.285mln di euro; per la Cassa integrazione in deroga, la spesa è 815mln di euro e la copertura della contribuzione figurativa di 691mln di euro.

**L’indennità di disoccupazione**

Nel 2012, per i trattamenti di disoccupazione, sono 13,7 i miliardi di euro erogati a circa 1,4milioni di lavoratori, tra cui anche i precari della scuola (dato che influenza il normale trend di entrate e uscite dallo stato di disoccupazione, soprattutto nel periodo estivo).

Per i trattamenti di disoccupazione, la spesa comprensiva degli assegni al nucleo familiare è di 7.528milioni di euro e la contribuzione figurativa di 6.211milioni di euro.

Nel periodo di crisi 2008-12, Cassa integrazione e disoccupazione sommano 80miliardi di euro, destinati a circa 3milioni di lavoratori in media per anno.<sup>441</sup>

**L’indennità di mobilità**

Nel 2012, la spesa per le prestazioni di indennità di mobilità è di 2,8miliardi di euro; 152.293 le domande pervenute, con un aumento del 22,4% rispetto al 2011.

**Le “altre” prestazioni**

Per le altre prestazioni a sostegno del reddito, cosiddette socio-assistenziali, ammontano a 2.878mln di euro gli interventi per maternità, allattamento e congedi parentali; per gli interventi a sostegno del reddito familiare di dipendenti, pensionati e disoccupati, 5.500mln di euro. Di questi, la quota maggiore, 4.266mln, riguarda gli assegni al nucleo familiare per i lavoratori dipendenti. Infine, per i pagamenti delle giornate di assenza per malattia, la spesa del 2012 ammonta a 2.046milioni di euro.

<sup>440</sup> Tratto da Inps, *Rapporto Annuale*, 2012.

<sup>441</sup> Tratto da Antonio Mastrapasqua, Presidente Inps, *Relazione* 16 luglio 2013.

## 5.2 AMMORTIZZATORI SOCIALI 2013: IL QUADRO

La legge di Riforma del mercato del lavoro n. 92/2012, in vigore gradualmente a partire dal 1° gennaio 2013, come anticipato, mantiene il precedente impianto, che distingue le tutele rivolte a lavoratori il cui rapporto di lavoro è “sospeso” o “ridotto”, e tutele rivolte a (involontariamente) disoccupati a seguito di licenziamento collettivo o individuale.

La Riforma, tuttavia, ricompone il quadro complessivo degli ammortizzatori sociali: alcuni istituti preesistenti rimangono invariati e altri sono progressivamente assorbiti, in un periodo di transizione 2013-2016, da nuovi istituti; altri ancora, negli anni introdotti in via sperimentale, eccezionale e temporanea, sono stabilizzati; chiama in causa, *in modo strutturale*, il welfare contrattuale. (Per il confronto tra *ante* e *post* Riforma 2012, v. il quadro sinottico in chiusura del paragrafo).

Il paragrafo 5.2, fornisce un quadro sintetico degli ammortizzatori sociali come riformati dall'entrata in vigore della legge n. 92/2012 e, secondo la distinzione tra istituti che intervengono in costanza di rapporto e istituti rivolti ai soggetti involontariamente disoccupati. Ciascun ammortizzatore è poi approfondito nei paragrafi successivi: per gli ammortizzatori in costanza di lavoro, par. 5.2.1 e seguenti; per gli ammortizzatori che intervengono in caso di disoccupazione, par. 5.2.2 e seguenti; per gli ammortizzatori destinati ai lavoratori dei settori edile e agricolo, par. 5.2.3 e seguenti; per gli strumenti che operano attraverso il coinvolgimento del welfare contrattuale, par. 5.2.5 e seguenti.

**La riforma degli ammortizzatori sociali**

La riforma degli ammortizzatori sociali – intesi come quell'insieme di strumenti e misure di tipo previdenziale volti a sostenere il reddito del lavoratore, in caso di perdita o di sospensione dell'attività lavorativa – costituisce, nel disegno del legislatore, una parte fondamentale della riforma del mercato del lavoro.

La finalità dell'intervento è chiaramente definita all'art. 1, c. 1, lett. c): si vuole rendere «più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive, in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone».

Alla realizzazione di tali obiettivi sono dedicate le disposizioni di cui agli artt. 2 e 3 (e in parte 4), la cui impostazione è ispirata anzitutto alla definizione di una netta divisione tra tutele nel mercato, ovvero destinate a operare quando il rapporto di lavoro è cessato, definite “ammortizzatori sociali” nel titolo dell'art. 2 che le disciplina, e tutele in costanza di lavoro, ovvero destinate a intervenire nei casi di sola sospensione del rapporto, cui è dedicato l'art. 3.

Se si vuole, sotto questo profilo, si può leggere una linea di continuità con la riforma della cassa integrazione guadagni e della mobilità, di cui alla legge n. 223/91.

Olivia Bonardi,

*La riforma degli ammortizzatori sociali, 2013*

## IN COSTANZA DI LAVORO

Sono ammortizzatori sociali destinati a sostenere il reddito dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendali, a carattere temporaneo, che comportano una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa; si sostanziano in trattamenti economici di integrazione salariale.

Storico istituto è la **cassa integrazione guadagni CIG** (v. anche par. 5.1). Nella forma **ordinaria**, invariata dalla Riforma del 2012, la CIGO interviene nei casi di riduzione o sospensione dell'attività produttiva, riconducibili a crisi aziendali determinate da eventi transitori e non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori, o da situazioni temporanee di mercato; interessa imprese e lavoratori che rientrano nel campo di applicazione oggettivo e

soggettivo definito dalla legge. Nella forma **straordinaria**, la CIGS interviene nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, riconducibili a crisi aziendali/settoriali, a processi aziendali di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione. La legge n. 92/2012 abroga, a decorrere dal gennaio 2016, il ricorso alla Cigs per le imprese sottoposte a procedura concorsuale; a decorrere dal gennaio 2013, ne estende il capo di applicazione oggettivo.

Nella forma **in deroga**, la CIGD interessa imprese e lavoratori subordinati del settore privato non rientranti nel campo di applicazione della Cigo e della Cigs a regime; la Riforma ne prevede un graduale superamento, al termine del periodo transitorio 2013-2016, e la sostituzione da parte dei Fondi di solidarietà bilaterali (v. par. 5.2.1.1 e successivo *Focus: il canale in deroga*).

Appositi strumenti – rispetto ai quali la legge n. 92/2012 non interviene e che dunque restano pienamente in vigore – sono destinati ai lavoratori del settore edile e agricolo. In edilizia, si tratta: della **cassa integrazione guadagni - gestione edilizia**, che opera nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa causate da intemperie stagionali che impediscono la normale prosecuzione del lavoro, o da altri eventi transitori e non imputabili né al datore di lavoro né al lavoratore; della **cassa integrazione guadagni per gli apprendisti del settore edile**, istituito introdotto dal 2008 dalle Parti Sociali, attraverso il canale bilaterale, per i casi di sospensione o riduzione dell'attività causati da eventi meteorologici. Nel secondo caso, si tratta della **cassa integrazione guadagni agricola**, tutela rivolta agli operai, assunti a tempo indeterminato, temporaneamente sospesi dal lavoro a causa di intemperie stagionali o altri eventi non imputabili ai datori o ai lavoratori (v. par. 5.2.3).

La Riforma non interviene anche sui **contratti di solidarietà difensivi**, accordi sottoscritti tra azienda e rappresentanze sindacali che, per prevenire riduzioni di personale o dichiarazioni di esubero, e mantenere i livelli occupazionali, riducono l'orario di lavoro (la corrispondente riduzione del reddito dei lavoratori è, in parte, compensata tramite un'integrazione economica resa dall'Inps) (v. par. 5.2.1.2).

La legge n. 92/2012 mette a regime, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, l'**indennità di mancato avviamento al lavoro**, riconosciuta ad alcune categorie di lavoratori portuali.

Ulteriori tutele in costanza di rapporto intervengono con il coinvolgimento dei sistemi bilaterali. Si tratta, da un lato, dell'indennità **Aspi per sospensione dal lavoro**, la cui fruizione è subordinata ad un intervento integrativo, pari almeno al 20%, a carico dei *Fondi di solidarietà bilaterali*. Dall'altro: dell'adeguamento dei: **Fondi nazionali bilaterali per il sostegno al reddito e dell'occupazione** costituiti in base alla legge n. 662/1996, per fronteggiare situazioni di crisi di enti e aziende, pubblici e privati, erogatori di servizi di pubblica utilità, per le categorie e settori di impresa non coperti da ammortizzatori sociali (pubblici); della costituzione dei **Fondi di solidarietà bilaterali**, costituiti dalle Parti Sociali per i settori non coperti dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria (Cigo e Cigs) (v. par. 5.2.5.2).

## DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

---

Sono ammortizzatori sociali finalizzati a tutelare il soggetto rispetto alla perdita involontaria del reddito da lavoro. Distinti e riconducibili a licenziamenti individuali o collettivi, si concretizzano nell'erogazione di un'indennità (v. par. 5.2.2).

La legge n. 92/2012 introduce **Aspi** e **mini-Aspi**: indennità mensili di disoccupazione che spettano, in presenza di alcuni requisiti soggettivi, ai lavoratori con rapporto di lavoro

subordinato che abbiano perduto involontariamente l'occupazione; sostituiscono rispettivamente, dal 1° gennaio 2013, la "vecchia" disoccupazione ordinaria con requisiti normali e con requisiti ridotti (v. par. 5.2.2.1).

Resta in vita fino al 31 dicembre 2016, poi assorbita dall'Aspi, la **disoccupazione speciale edile**, destinata ai lavoratori del settore licenziati da imprese edili ed affini, anche artigiane e cooperative. Non è invece interessata dalla Riforma del 2012, dunque resta in vigore, la **disoccupazione agricola**, rivolta agli operai agricoli involontariamente disoccupati (v. par. 5.2.3).

L'istituto della **mobilità** operante nelle eccedenze strutturali di personale e licenziamenti collettivi; che riconosce un'indennità sostitutiva della retribuzione persa, è abrogato dalla Riforma e assorbito dall'Aspi a decorrere dal 1° gennaio 2017, al termine della fase transitoria 2013-2016, in cui l'istituto continua a operare. Può intervenire anche **in deroga** (termini e modalità di accesso dei lavoratori licenziati sono stabiliti, di volta in volta, da accordi tra la Regione e le Parti Sociali; v. di seguito, *Focus: il canale in deroga*, e il par. 5.2.2.2).

I **prepensionamenti**, procedure di esodo incentivato di lavoratori dipendenti prossimi alla pensione, in aziende con eccedenza di personale, sono disciplinati dalla legge n. 92/2012 e prima disposti da provvedimenti legislativi con efficacia temporanea, eventualmente prorogati (v. par. 5.2.2.3).

La Riforma del 2012 porta a regime anche l'indennità **una tantum per i collaboratori a progetto**, introdotta in via sperimentale e transitoria dalla normativa anticrisi (decreto legge n. 185/2008 e segg. mod.). È riconosciuta ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata dell'Inps e in possesso di una serie di requisiti soggettivi (v. par. 5.2.2.4).

#### FOCUS: IL CANALE IN DEROGA

---

I trattamenti in deroga alla normativa vengono concessi sia per estendere gli istituti della Cigs e della mobilità ad aziende e/o settori esclusi (es. aziende industriali con meno di 15 dipendenti), sia per prorogare i trattamenti ad aziende che abbiano già fruito della Cigo/Cigs a regime per la durata massima prevista (36 mesi in un quinquennio), ma che non abbiano ancora risolto la crisi/ristrutturazione.

Dal 2004 al 2007, gli accordi<sup>442</sup> di Cigs, mobilità e disoccupazione speciale, attuati in deroga alla normativa vengono sottoscritti esclusivamente presso il MLPS, e sono subordinati alla presentazione, da parte dell'azienda, di un piano di gestione della crisi aziendale/occupazionale. Le concessioni avvengono con decreto interministeriale (MLPS e Ministero Economia).

Dal 2007, gli accordi relativi ad aziende con unità produttive dislocate in più Regioni e gli accordi di settore/Area continuano ad essere sottoscritti presso il MLPS, mentre quelli relativi ad aziende con unità produttive in una sola Regione sono sottoscritti presso la Regione di riferimento.

Successivamente, l'*Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009* sancisce l'avvio di un

---

<sup>442</sup> Accordi in sede governativa che, preceduti dall'esame congiunto della situazione aziendale, sono sottoscritti tra l'azienda interessata (che può essere o meno assistita dalla Parte Sociale imprenditoriale) e le Organizzazioni sindacali.



processo di cofinanziamento tra lo Stato e le Regioni per gli interventi integrati di sostegno al reddito e politiche attive (v. scheda *Politiche attive e passive: integrazione*, alla fine del cap. 6).

In particolare, lo Stato assegna (sempre con decreto interministeriale MLPS-Ministero dell'Economia) risorse finanziarie alle singole Regioni per le concessioni di ammortizzatori sociali in deroga alla normativa; risorse su cui gravano, per ciascuna indennità mensile erogata al lavoratore, il 100% della contribuzione figurativa e il 70% dell'integrazione/indennità, mentre il restante 30% è a carico della Regione, che finanzia anche un costo equivalente per le politiche attive. Queste quote percentuali sono modificate nel 2011, con *l'Intesa tra Governo, Regioni e Province autonome in materia di ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive per il biennio 2011-2012*, passando dal 70-30% al 60-40%.

Tale ripartizione nel cofinanziamento si applica anche agli accordi sottoscritti presso il MLPS (aziende con unità produttive dislocate in più regioni).

Con *l'Intesa tra Governo, Regioni e Province autonome in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per l'anno 2013* decade, di fatto, il principio di cofinanziamento alla base dei due accordi precedenti: sulle assegnazioni governative alle Regioni/Province autonome per il 2013, e su quelle destinate agli accordi aziendali sottoscritti presso il MLPS, gravano interamente sia la quota di trattamenti di sostegno al reddito, sia quella relativa alla contribuzione figurativa e, fermo restando il principio della "condizionalità" tra politiche attive e passive sperimentato nel quadriennio precedente, non è comunque fissata una quota percentuale di risorse che le Regioni/Province autonome destinano alle suddette politiche attive.

In seguito agli stanziamenti governativi, presso ogni Regione/Provincia autonoma sono sottoscritti accordi quadro con le Parti Sociali, con cui vengono definiti i criteri di utilizzo e le procedure operative per le concessioni regionali degli ammortizzatori sociali in deroga (es. requisiti aziende e lavoratori, durata dei trattamenti).

L'importo delle indennità mensili erogate ai lavoratori subiscono decurtazioni in caso di proroghe, successive alla prima concessione dei trattamenti di integrazione salariale/indennità di mobilità; in particolare: -10% per la prima proroga, -30% per la seconda proroga, -40% per le proroghe successive alla seconda. Tali decurtazioni si applicano soltanto per eventuali ulteriori periodi concessi al lavoratore oltre i 12 mesi (es: un lavoratore percepisce la Cig in deroga per un primo periodo di 6 mesi; se interviene un'interruzione temporale e un ulteriore periodo di 6 mesi di Cig in deroga, l'indennità non subirà decurtazioni; nel caso in cui, la proroga sia concessa senza soluzione di continuità rispetto alla prima concessione, l'indennità è considerata come prima proroga e pertanto subisce la decurtazione del 10%).

ITALIA LAVORO SPA – PON ENTI BILATERALI 2012-14

**Quadro Sinottico: ammortizzatori sociali ante-post legge n. 92/2012**

		<b>ANTE LEGGE N. 92/2012</b>	<b>POST LEGGE N. 92/2012</b>
		<b>APPLICAZIONE</b>	<b>In costanza di rapporto</b>
<b>Cassa integrazione guadagni straordinaria</b> (Cigs)	<b>Cassa integrazione guadagni straordinaria</b> (Cigs): ampliato campo di applicazione oggettivo; abrogata in caso di procedura concorsuale dal 01/01/2016		
<b>Cassa integrazione guadagni in deroga</b> (Cigd)	<b>Cassa integrazione guadagni in deroga</b> (Cigd): abrogata dal 01/01/2017 e sostituita dai Fondi di solidarietà bilaterali		
<b>Cassa integrazione guadagni - gestione edilizia</b>	<b>Cassa integrazione guadagni - gestione edilizia</b> : non subisce modifiche		
<b>Cassa integrazione guadagni apprendisti settore edile</b> (prevista dai Ccnl e gestita dal canale bilaterale)	<b>Cassa integrazione guadagni apprendisti settore edile</b> (prevista dai Ccnl e gestita dal canale bilaterale)		
<b>Cassa integrazione guadagni agricola</b> (Cisoa)	<b>Cassa integrazione guadagni agricola</b> (Cisoa): non subisce modifiche		
//	<b>Fondi di solidarietà bilaterali e Fondo residuale Inps</b> : introdotti per i settori non coperti dalla Cig		
<b>Fondi bilaterali per il sostegno al reddito – Inps</b> (ex art. 2, co. 28, lett. a, l. n. 662/1996)	<b>Fondi bilaterali per il sostegno al reddito – Inps</b> : la normativa che li regola è abrogata dal 01/01/2014; devono adeguarsi alle disposizioni dei Fondi di solidarietà bilaterali		
<b>Contratti di solidarietà difensivi</b>	<b>Contratti di solidarietà difensivi</b> : non subiscono modifiche		
<b>Indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali ai lavoratori sospesi</b> (ex. art. 19, co. 1, lett. a, d.l. n. 185/2008)	<b>Indennità Aspi ai lavoratori sospesi</b>		
<b>Indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti ai lavoratori sospesi</b> (ex. art. 19, co. 1, lett. b, d.l. n. 185/2008)	//		
<b>Indennità di disoccupazione per gli apprendisti sospesi</b> (ex. art. 19, co. 1, lett. c, d.l. n. 185/2008)	//		
<b>Indennità per mancato avviamento lavoratori portuali</b>	<b>Indennità per mancato avviamento lavoratori portuali</b> : introdotta in via ordinaria (prima prevista con provvedimenti speciali e con carattere temporaneo)		
<b>Fondi bilaterali di sostegno al reddito per i lavoratori somministrati</b> (ex art. 12, d. lgs. n. 276/2003)	<b>Fondi bilaterali di sostegno al reddito per i lavoratori somministrati</b> : la legge n.92/2012 prevede che la contribuzione relativa ai lavoratori a termine passi dal 4% al 2,6% dal 01/01/2013 (il restante 1,4% finanzia Aspi); la disposizione è prorogata al 01/01/2014 e poi abrogata.		
<b>Misure di sostegno del reddito a carico dei FPI</b> (ex. art. 19, co. 7, d.l. n. 185/2008)	Nel 2013 prelievo di 246milioni dalle risorse di pertinenza dei FPI; possibilità che il FPI confluisca nel Fondo di solidarietà bilaterale		
<b>Disoccupazione involontaria</b>	<b>Disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali</b>		<b>Aspi</b>
	<b>Disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti</b>		<b>Mini-Aspi</b>
	<b>Disoccupazione speciale per l'edilizia</b>		<b>Disoccupazione speciale per l'edilizia</b> : abrogata con decorrenza dal 01/01/2017 e sostituita dall'Aspi
	<b>Disoccupazione agricola</b>		<b>Disoccupazione agricola</b> : non subisce modifiche
	<b>Indennità di disoccupazione per gli apprendisti</b> (ex. art. 19, co. 1, lett. c, d.l. n. 185/2008)	//	
	<b>Mobilità</b>	<b>Mobilità</b> : abrogata con decorrenza 01/01/2017 e sostituita dall'Aspi	
	<b>Mobilità in deroga</b>	<b>Mobilità in deroga</b> : abrogata con decorrenza 01/01/2017 e sostituita dall'Aspi	
	<b>Prepensionamenti</b> (previsti di volta in volta e con carattere temporaneo)	<b>Prepensionamenti</b> : introdotti in via ordinaria	
<b>Una tantum per i collaboratori a progetto</b> (prevista in via sperimentale e di anno in anno prorogata)	<b>Una tantum collaboratori a progetto</b> : introdotta in via ordinaria		

Elaborazione Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014

## OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Il diritto ad usufruire degli istituti previsti dal sistema degli ammortizzatori sociali è subordinato a precisi obblighi del lavoratore<sup>443</sup>: partecipare a iniziative di politica attiva del lavoro (formazione e riqualificazione professionale); accettare offerte di lavoro “congrue” (v. oltre nel testo).

Il diritto a percepire indennità e sussidi di disoccupazione o inoccupazione, a partire dal decreto legislativo n. 181/2000<sup>444</sup>, decade se il lavoratore rifiuta le attività proposte dai Centri per l’Impiego (secondo specifiche disposizioni).

Il decreto introduce gli obblighi dei lavoratori, finalizzati ad escludere sacche di passività e prevenire la disoccupazione di lunga durata. Attraverso il Centro per l’impiego, sono introdotti due servizi rivolti ai lavoratori: il colloquio di orientamento; la proposta di lavoro, o di formazione e/o riqualificazione professionale.

La proposta di lavoro deve essere «congrua», così come definita con la legge 291/2004<sup>445</sup>: attività conforme alle conoscenze e qualifiche possedute dal lavoratore e ai compiti precedentemente svolti; con livello retributivo non inferiore del 20% rispetto alla mansione di provenienza; in luoghi non lontani più di 50 chilometri dalla residenza, o raggiungibili mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

La legge n. 2/2009<sup>446</sup> definisce ulteriormente il quadro relativo agli obblighi dei lavoratori, subordinando l’ammortizzatore sociale, o le prestazioni previste, alla preventiva sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità all’Inps (DID Inps) a partecipare a percorsi di formazione/riqualificazione e ad accettare un’offerta di lavoro «congrua»,

secondo l’accezione già stabilita.

La legge n. 92/2012 abroga l’obbligo formale di presentare la DID<sup>447</sup>, ma non la Dichiarazione<sup>448</sup> di cui all’art. 2 del decreto legislativo n. 18/2000, che attesta lo stato di disoccupazione (comprovato dalla presentazione dell’interessato [al servizio competente]), «accompagnata da una dichiarazione [...] che attesti l’eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l’immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa»; dispone che l’interessato debba partecipare regolarmente a iniziative di politiche attive proposte dal CPI; accettare un’offerta di lavoro «congrua» come già definita dalle precedenti disposizioni.

La Riforma del mercato del lavoro (L.92/2012) specifica inoltre che<sup>449</sup>:

- per i percettori di indennità di disoccupazione<sup>450</sup>, i Centri per l’Impiego garantiscono: colloquio di orientamento individuale; azioni di orientamento collettive (con azioni formative sulle modalità di ricerca dell’occupazione, correlate alle caratteristiche del contesto territoriale); formazione, adeguata alle competenze professionali del lavoratore e alle caratteristiche della domanda di lavoro del territorio; proposte lavorative congrue;
- per i beneficiari di istituti di sostegno in costanza di rapporto di lavoro (per un periodo superiore ai sei mesi) i CPI devono assicurare percorsi di formazione professionale.

<sup>443</sup> Circolare Inps n. 2 del 7 gennaio 2013.

<sup>444</sup> Decreto legislativo n. 181/2000, recante *Disposizioni per agevolare l’incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell’articolo 45, comma 1, lettera a), legge 144 del 17 maggio 1999*, poi modificato dal decreto legislativo n. 297/2002.

<sup>445</sup> Art. 1-*quinquies*, legge n. 291/2004, di conversione del decreto legge n. 249/2004.

<sup>446</sup> Legge n. 2/2009.

<sup>447</sup> L’abrogazione è sancita dall’ art. 4, comma 47, della legge di riforma n. 92/2012.

<sup>448</sup> Originariamente rilasciata al Centro per l’Impiego (dal decreto legislativo n. 181/2000), in base alla legge n. 92/2012 può essere rilasciata direttamente all’Inps; non deve essere più resa per le domande di indennità di mobilità ordinaria.

<sup>449</sup> Art. 4, co. 33, legge n. 92/2012.

<sup>450</sup> «Condizione del soggetto privo di lavoro che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di un’attività lavorativa, secondo modalità definite con i servizi competenti» (art. 1, co. 2, lettera c, decreto legislativo n. 181/2000).

### 5.2.1 AMMORTIZZATORI IN “COSTANZA” DI LAVORO

Gli ammortizzatori sociali in “costanza” di lavoro, come a più riprese evidenziato (v. par. che precedono), sono destinati al sostegno dell’impresa e dei lavoratori nelle situazioni di crisi aziendali, di carattere temporaneo, che comportano una sospensione o una riduzione dell’attività lavorativa. La finalità, in altri termini, è quella di non disperdere il capitale umano delle aziende e dunque mantenere in vita i rapporti di lavoro, fino alla ripresa dell’attività. Si sostanziano nell’erogazione di trattamenti economici di integrazione salariale ai lavoratori.

Nei tre sotto-paragrafi che seguono, sono rispettivamente trattati: la cassa integrazione (ordinaria, straordinaria, in deroga); i contratti di solidarietà difensivi (rispetto a questi ultimi, per la specifica ipotesi di cui all’art. 5, comma 8, della legge n. 236/1993, che prevede un cofinanziamento da parte dell’Ente Bilaterale, si rinvia anche al paragrafo 5.2.5.1 *Sostegno cofinanziato*); l’indennità per mancato avviamento ai lavoratori portuali.

Degli ammortizzatori sociali in “costanza” di lavoro destinati ai lavoratori dei settori edile (cassa integrazione guadagni - gestione edilizia; cassa integrazione guadagni per gli apprendisti) e agricolo (cassa integrazione guadagni agricola - Cisoa) si tratta, invece, nel paragrafo 5.2.3 e seguenti.

Rispetto all’indennità di disoccupazione (Aspi) per sospensione dal lavoro (art. 3, comma 17, legge n. 92/2012), ai *Fondi bilaterali per il sostegno al reddito e dell’occupazione* (art. 2, comma 28, lett. a, legge n. 662/1996) e ai *Fondi di solidarietà bilaterali* (art. 3, commi da 4 a 46, legge n. 92/2012), si rinvia al paragrafo 5.2.5 e seguenti.

Per quanto riguarda, infine, le misure di sostegno al reddito dei lavoratori con contratto di somministrazione, erogate dagli Enti Bilaterali di riferimento, e gli interventi a carico dei Fondi Paritetici Interprofessionali, si rinvia al paragrafo 5.2.5 sotto la rubrica *Lavoro in somministrazione e sostegno bilaterale*.

#### 5.2.1.1 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI: CIGO, CIGS, CIGD

**Cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo).** Interviene nei casi di riduzione o sospensione dell’attività produttiva, riconducibili a crisi aziendali determinate da eventi transitori e non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori, o situazioni temporanee di mercato, rispetto alle quali è certa la normale ripresa dell’attività produttiva.<sup>451</sup>

La legge n. 92/2012 non interviene sulla CIGO, che dunque resta immutata.

Consiste in un trattamento di integrazione salariale corrisposto ai lavoratori, pari all’80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore non lavorate (comprese tra zero e il limite dell’orario contrattuale, comunque non oltre le quaranta ore settimanali). Il trattamento è concesso nel limite del massimale mensile fissato per legge di anno in anno.

La Cigo può essere concessa per una durata massima di 13 settimane continuative, prorogabili in via eccezionale fino a un massimo di 52 settimane (dodici mesi).

Rientrano nel campo oggettivo di applicazione della Cigo: aziende industriali (manifatturiere,

<sup>451</sup> Michele Tiraboschi, Silvia Spattini, Josef Tscholl, *Guida pratica ammortizzatori sociali 2010*, Collana I Libri di Guida al Lavoro, Gruppo 24 Ore, Milano, 2010.

di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas ); cooperative di produzione e lavoro; industrie boschive, forestali e del tabacco; cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri; imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e allo sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; aziende industriali per la frangitura delle olive per conto terzi; imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; imprese addette all'armamento ferroviario.

Sono escluse le imprese dei settori: terziario; artigiano; credito e assicurazioni; spettacolo; agenzie per il lavoro; le imprese armatoriali di navigazione o ausiliari dell'armamento; le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna, e quelle esercenti autoservizi pubblici di linea o che comunque iscrivono il personale dipendente al Fondo di previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto; gli esercenti della piccola pesca e delle imprese per la pesca industriale; le cooperative, i gruppi, le compagnie e carovane dei facchini, portabagagli, birocciai e simili; le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato.

Rientrano nel campo soggettivo di applicazione della Cigo: operai, impiegati, quadri e soci di cooperative di produzione e lavoro. Sono esclusi: dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio, autisti dipendenti dal titolare dell'impresa, portuali, religiosi dipendenti presso terzi, lavoratori in soprannumero rispetto alle esigenze dell'impresa (art. 6, decreto legislativo C.P.S. n. 869/1947).

L'azienda interessata presenta domanda all'Inps entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso, al termine della prima settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

La Cigo è finanziata tramite la contribuzione posta a carico dei datori di lavoro (rientranti nel relativo ambito di applicazione), distinta in un'aliquota ordinaria e in una addizionale; quest'ultima non è dovuta se l'evento è riconosciuto come oggettivamente non evitabile. La contribuzione ordinaria è pari all'1,90% per le imprese fino a cinquanta addetti, ovvero al 2,20% per quelle sopra i cinquanta addetti, da calcolare sulla retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali. La contribuzione addizionale è pari al 4% per le imprese fino a cinquanta addetti, e l'8% per quelle sopra i cinquanta addetti, da calcolare sull'integrazione salariale corrisposta.

**Cassa integrazione guadagni straordinaria** (Cigs). Interviene nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, riconducibili o a crisi aziendali/settoriali, o a processi aziendali di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione. La legge n. 92/2012 abroga, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, l'ulteriore ricorso alla Cigs se l'impresa è sottoposta a procedura concorsuale; la disposizione rappresenta una sorta di tributo all'originaria volontà di ricondurre la Cigs nell'alveo della sospensione/riduzione temporanea dell'attività, evitandone l'utilizzo in funzione surrogatoria/anticipatoria della disoccupazione.<sup>452</sup>

Esattamente come la Cigo, la Cigs consiste in un trattamento di integrazione salariale corrisposto ai lavoratori, pari all'80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore non lavorate (comprese tra zero e il limite dell'orario contrattuale, comunque non oltre le quaranta ore settimanali), nel limite del massimale mensile di anno in anno fissato

<sup>452</sup> Antonio Vallebona, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012.

per legge.

La Cigs può essere concessa per una durata massima di: 24 mesi, prorogabili due volte per 12 mesi, in caso di riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale; 12 mesi, prorogabili per ulteriori 12 mesi, in caso di crisi aziendale; 12 mesi, prorogabili per ulteriori 6 mesi, in caso di procedure esecutive concorsuali.

Rientrano nel campo oggettivo di applicazione della Cigs: imprese industriali (comprese quelle edili ed affini); imprese cooperative e loro consorzi, che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, per i dipendenti a tempo indeterminato; imprese artigiane il cui fatturato nel biennio precedente dipendeva per oltre il 50% da un solo committente destinatario di Cigs; aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione le cui imprese committenti siano interessate da Cigs; imprese appaltatrici di servizi di pulizia la cui impresa committente sia destinataria di Cigs; imprese editrici di giornali quotidiani, periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale per le quali si prescinde dal limite dei 15 dipendenti. Le imprese devono aver occupato mediamente, nel semestre precedente la richiesta d'intervento, più di quindici dipendenti (nel computo sono compresi gli apprendisti, i lavoratori part-time, i lavoratori a domicilio, i dirigenti). La legge n. 92/2012 estende la Cigs<sup>453</sup>, a decorrere dal 1° gennaio 2013, anche a: imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti; agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti; imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti; imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti; imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

Rientrano nel campo soggettivo di applicazione della Cigs: operai, impiegati, quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro, lavoratori poligrafici e giornalisti, che abbiano un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni. Sono esclusi: dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio, e coloro che non possono vantare l'anzianità di servizio richiesta.

L'azienda interessata presenta domanda al MLPS entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso, al termine della settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro; ottenuta l'autorizzazione, l'azienda presenta all'Inps la richiesta.

La Cigs è finanziata tramite la contribuzione, posta a carico sia dei datori di lavoro (rientranti nel relativo ambito di applicazione), sia dei lavoratori, distinta in un'aliquota ordinaria e in una addizionale. La contribuzione ordinaria è pari allo 0,90% – 0,60% a carico del datore di lavoro e 0,30% a carico del lavoratore – da calcolare sulla retribuzione imponibile a fini fiscali e previdenziali. La contribuzione addizionale, esclusivamente a carico del datore di lavoro, è pari al 3% per le imprese fino a cinquanta addetti, e al 4,5% per quelle sopra i cinquanta addetti, da calcolare sull'integrazione salariale corrisposta.

**Cassa integrazione guadagni in deroga (Cigd).** È un'integrazione salariale a sostegno di imprese o lavoratori subordinati del settore privato (compresi i lavoratori in apprendistato e in somministrazione) non rientranti nel capo di applicazione della Cigo e della Cigs a regime. Interviene attraverso provvedimenti in deroga alla normativa, stabiliti di anno in anno, e individuati in specifici accordi tra Regioni, Province autonome e Parti Sociali. È gestita dalla regione dove ha sede l'azienda.

<sup>453</sup> Per l'estensione viene inserito nell'art. 12 della legge n. 223/1991 il comma 3 *bis*. Più che di un'estensione, si tratta della conferma di precedenti estensioni operate di volta in volta dal legislatore con provvedimenti a carattere eccezionale e transitorio.



Sono gli accordi regionali tra regioni, province autonome e Parti Sociali a stabilire i termini di ricorso e di accesso alla Cigd, oltre, più recentemente, all'intesa Stato, Regioni e Province Autonome raggiunta dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome del 20 aprile 2011.<sup>454</sup>

Relativamente al profilo della durata e delle proroghe, la concessione in deroga degli ammortizzatori è disposta per periodi non superiori a 12 mesi; il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze può disporre, sulla base di specifici accordi governativi, la proroga dei trattamenti concessi in deroga per il 2011 senza soluzione di continuità per 12 mesi.<sup>455</sup>

La concessione in deroga, come le eventuali proroghe, avviene nel limite delle risorse stanziare dalla legge a tale fine (v. anche, in par. 5.2 *Focus: il canale in deroga*).

La legge n. 92/2012 interviene profondamente sulla Cigd e ne prevede l'eliminazione al termine del periodo transitorio 2013-2016, periodo in cui rimane vigente la normativa precedente.<sup>456</sup> Nello specifico, la *Riforma Fornero* consente la concessione di trattamenti in deroga (di integrazione salariale e di mobilità) nei limiti di 1.000milioni per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di 700milioni per il 2015 e di 400milioni per il 2016.

Interventi in deroga aggiuntivi sono stanziati: dalla *Legge di Stabilità 2013*<sup>457</sup> (200milioni di euro) e dalla *Legge di Stabilità 2014*<sup>458</sup> (600milioni di euro).

#### 5.2.1.2 CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI

I contratti di solidarietà difensivi sono basati su accordi sottoscritti tra azienda e rappresentanze sindacali (aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale) che, per prevenire riduzioni di personale o dichiarazioni di esubero, in caso di crisi aziendali, riducono l'orario di lavoro (giornaliero, settimanale o mensile) previsto dal contratto collettivo di riferimento. La finalità è mantenere l'occupazione.

Alla diminuzione dell'orario di lavoro consegue una riduzione del reddito dei lavoratori – e del costo del lavoro per l'impresa –, riduzione in parte compensata attraverso un'integrazione economica resa dall'Inps.

Esistono due tipi di contratti di solidarietà difensivi: per le aziende rientranti nel campo di

#### Cassa integrazione guadagni in deroga

Le ore autorizzate per gli interventi di Cigs in deroga, nel 2012, sono 354.766.227, in aumento del 10,8% rispetto alle 319.971.271 del 2011.

Gli incrementi maggiori su base annua si riscontrano in Sicilia (+80,1%), Friuli Venezia Giulia (+69,5%), Molise (+62,7%) e Lazio (+62,4%). Diminuzioni importanti si registrano, invece, in Basilicata (-53,6%), Calabria (-41,1%), Valle d'Aosta (-38,9%) e Piemonte (-19,6%).

Su base macro-regionale, il confronto fra il 2012 ed il 2011 vede, in generale, un andamento decrescente nelle Regioni Nord-Occidentali (-1,44) e opposto in quelle Nord-Orientali (+20,9%), Centrali (+31%), Meridionali e Insulari (+1,9%).

*Inps, Rapporto Annuale 2012*

<sup>454</sup> Silvia Spattini, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012*, n. 92, Collana *Adapt-Centro Studi "Marco Biagi"*, Giuffrè, Milano, 2012.

<sup>455</sup> Vedi nota che precede.

<sup>456</sup> Marco Lai, *I Fondi bilaterali di solidarietà*, in corso di pubblicazione in versione ampliata in *Diritto & Pratica del Lavoro*, Wolters Kluwer, Roma, 2013.

<sup>457</sup> Legge n.228/2012.

<sup>458</sup> Legge n.147/2013.

applicazione della Cigs (art. 1 legge n. 863/1984), e per le aziende che non vi rientrano (art. 5, comma 5, legge n. 236/1993).

Per le aziende rientranti nel campo di applicazione della Cigs, l'integrazione riconosciuta dall'Inps ai lavoratori è pari al 60% della retribuzione persa, elevata all'80% per il periodo 2009-2013 (per mezzo di diversi provvedimenti<sup>459</sup>).

Ne possono usufruire tutti i lavoratori dipendenti (ad esclusione di dirigenti, apprendisti e lavoratori a domicilio) con almeno 90 giorni di anzianità di servizio.

La domanda della concessione del trattamento di integrazione salariale per i lavoratori coinvolti in contratti di solidarietà deve essere presentata al Ministero del lavoro.

La durata massima del trattamento è fissata dalla legge in 24 mesi, prorogabili fino a massimo 24 mesi (36, per i lavoratori del Mezzogiorno).

Per le aziende non rientranti nel campo di applicazione della Cigs, l'integrazione riconosciuta dall'Inps ai lavoratori è pari al 25% della retribuzione persa.

Ne possono usufruire tutti i lavoratori (con esclusione di dirigenti), dipendenti da: imprese con più di 15 dipendenti che, escluse dalla normativa in materia di Cigs, abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991; imprese con meno di 15 dipendenti che stipulano contratti di solidarietà al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali (art. 7 *ter*, comma 9, lettera d, legge n. 33/2009); imprese alberghiere, aziende termali pubbliche e private, operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali.

Accedono inoltre (ai sensi dell'art. 5, comma 8, della legge n. 236/1993), le imprese artigiane a prescindere dal numero di dipendenti, a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano, dai Fondi bilaterali cui l'azienda aderisce, una prestazione di entità pari almeno alla metà del contributo pubblico (rispetto a questa ipotesi, per un approfondimento, si rinvia al par. 5.2.5.1).

La durata massima del trattamento è fissata dalla legge in di 24 mesi, senza la possibilità di proroga.

Per entrambe le tipologie, la domanda nei contratti di solidarietà difensivi per la concessione del trattamento di integrazione salariale a favore dei lavoratori coinvolti deve essere presentata al Ministero del lavoro.

#### 5.2.1.3 INDENNITÀ PER MANCATO AVVIAMENTO LAVORATORI PORTUALI (CENNI)

L'art. 3, comma 2, della legge n. 92/2012 mette a regime, dal 1° gennaio 2013, l'indennità di mancato avviamento al lavoro<sup>460</sup>, riconosciuta ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo, occupati con contratto a tempo indeterminato nelle imprese e nelle agenzie di cui all'art. 17, commi 2 e 5, legge n. 84/1994, nonché ai lavoratori dipendenti delle società cooperative derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali, ai sensi dell'art. 21, co. 1, lett. b, della medesima legge.

L'indennità è pari a un 1/20 del trattamento massimo mensile di Cigs per ogni giornata di mancato lavoro.

<sup>459</sup> Per l'anno 2013, è la legge n. 228/2012 (*Legge di stabilità*), con lo stanziamento di una dote di 95milioni di euro.

<sup>460</sup> Precedentemente stabilita con finanziamenti specifici autorizzati annualmente nelle leggi di stabilità.

Ai fini del finanziamento<sup>461</sup>, è previsto un contributo posto a carico del datore di lavoro e del lavoratore, pari rispettivamente allo 0,6% e allo 0,3% della retribuzione (determinata a norma dell'art. 12, legge n. 153/1969).

## 5.2.2 AMMORTIZZATORI E DISOCCUPAZIONE

Gli ammortizzatori sociali che intervengono in caso di disoccupazione involontaria, come evidenziato nei paragrafi che precedono, sono finalizzati a sostenere l'impatto negativo, individuale o collettivo, causato dalla perdita del reddito da lavoro, dovuta alla cessazione involontaria del rapporto.

Convenzionalmente, sono distinti a seconda che siano riconducibili a licenziamenti individuali collettivi (ai sensi dell'art. 24 della legge n. 233/1991 e segg. mod.), sono quelli intimati da aziende con più di 15 dipendenti, ad almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive di una stessa provincia, in conseguenza di riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro.

Nei cinque sotto-paragrafi che seguono, sono trattati rispettivamente: Aspi e mini-Aspi, mobilità, prepensionamenti<sup>462</sup>, *una tantum* per i collaboratori a progetto, istituti destinati ai lavoratori somministrati.

Degli ammortizzatori sociali rivolti ai lavoratori del settore edile (disoccupazione speciale per l'edilizia) e agricolo (disoccupazione agricola) si tratta, invece, nel successivo paragrafo 5.2.3.

Infine, per un approfondimento circa l'istituto – non più in vigore – della disoccupazione agli apprendisti ex art. 19, comma 1, lett. c, decreto legge n. 185/2008, si rinvia al paragrafo 5.2.5.1 *Sostegno cofinanziato*.

### 5.2.2.1 ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO: ASPI E MINI-ASPI

L'Assicurazione Sociale Per l'Impiego (Aspi e mini-Aspi) è introdotta e disciplinata dalla legge n. 92/2012 quale indennità mensile di disoccupazione.

L'Aspi sostituisce, dal 1° gennaio 2013 e per la disoccupazione involontaria posteriore a tale data, la "vecchia" disoccupazione ordinaria con requisiti normali; la mini-Aspi subentra alla disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti.<sup>463</sup>

L'Aspi è destinata a sostituire, a decorrere dal 1° gennaio 2017 – dopo la fase transitoria 2013-2016 – sia la mobilità (v. par. che segue), sia la disoccupazione speciale edile (v. par. 5.2.3.4). La disoccupazione agricola mantiene invece le proprie caratteristiche (v. par. 5.2.3.5).

Aspi e mini-Aspi spettano ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente l'occupazione (licenziati o dimessi per giusta causa<sup>464</sup>), compresi: gli apprendisti; i soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato; il

<sup>461</sup> Ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 92/2012.

<sup>462</sup> I prepensionamenti sono collocati fra gli istituti che intervengono in caso di disoccupazione poiché sono finalizzati alla gestione degli esuberi del personale attraverso la cessazione del rapporto di lavoro e un «accompagnamento» al trattamento pensionistico.

<sup>463</sup> La legge n. 92/2012 non si limita a sostituire i "precedenti" istituti di disoccupazione involontaria, ma ne modifica campo di applicazione soggettivo, durata ed entità del trattamento.

<sup>464</sup> Per maggiori dettagli sul punto v. Inps, circolare n. 142/2012, punto 2.2. *Requisiti*.

personale artistico con rapporto di lavoro subordinato; i dipendenti a tempo determinato delle Pubbliche Amministrazioni. Sono di converso esclusi, in quanto coperti da apposita tutela o comunque soggetti a specifica normativa: gli operai agricoli, i dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni, i lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale.

Il lavoratore, per poter usufruire dell'ammortizzatore, deve sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) e ottemperare agli obblighi previsti (v. precedente scheda *Obblighi dei Lavoratori*).<sup>465</sup>

Gli ulteriori requisiti soggettivi richiesti al lavoratore sono: per l'Aspi, almeno due anni di assicurazione (devono essere trascorsi almeno due anni dal versamento del primo contributo) e un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione; per la mini-Aspi, almeno tredici settimane di contribuzione negli ultimi dodici mesi (non è richiesto il requisito assicurativo).

Il passaggio da indennità di disoccupazione a requisiti ridotti a Mini-Aspi segna un ampliamento della platea dei possibili beneficiari, in particolare a favore di coloro che, a causa della temporaneità e della saltuarietà dell'occupazione, non erano in grado di raggiungere i requisiti assicurativi richiesti: dal 1 gennaio 2013 potranno accedere al nuovo trattamento quanti, non possedendo i requisiti per accedere all'Aspi, possano far valere 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi; l'effetto di ampliamento deriva dal fatto che non è più richiesto, come avveniva per l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, un'anzianità assicurativa (2 anni e almeno un contributo settimanale nel biennio precedente l'anno della richiesta).

**Isfol, Rapporto di Monitoraggio 2012**

Il trattamento economico di Aspi e mini-Aspi è pari al 75% della retribuzione media mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, se uguale o inferiore a 1.180 euro. Se è superiore, il trattamento è aumentato di un ulteriore 25%, calcolato sulla differenza tra la retribuzione del lavoratore e i 1.180 euro. In ogni caso, il trattamento non può eccedere il massimale mensile previsto per legge.<sup>466</sup> All'indennità si applica una riduzione del 15% dopo i sei mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese.

I limiti massimi di durata del trattamento sono diversi per Aspi e mini-Aspi.

Per quanto riguarda l'Aspi, la Riforma prevede un graduale aumento della sua durata nel triennio 2013-2015, collegato all'età anagrafica del soggetto al momento della cessazione del rapporto di lavoro:

- 2013: 8 mesi per i lavoratori con meno di cinquant'anni; 12 mesi se di età pari o superiore a cinquant'anni.
- 2014: 8 mesi per i lavoratori con meno di cinquant'anni; 12 mesi se di età compresa tra cinquanta e cinquantacinque anni; 14 mesi per i soggetti di età pari o superiore a cinquantacinque anni.

<sup>465</sup> Condizione di chi ha perso la propria occupazione e si dichiara immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di una attività lavorativa (art. 2 decreto legislativo n. 181/2000 e art. 4 legge n. 92/2012).

<sup>466</sup> Non può superare l'importo della indennità straordinaria di cassa integrazione, così come previsto dalla legge n. 427/1980 (e segg. mod.).

- 2015: 10 mesi per i lavoratori con meno di cinquant'anni; 12 mesi se di età compresa tra cinquanta e cinquantacinque anni; 16 mesi se di età pari o superiore a cinquantacinque anni.
- A regime, dal 1° gennaio 2016: 12 mesi per lavoratori con meno di cinquantacinque anni, detratti i periodi di indennità già eventualmente fruiti di Aspi o mini-Aspi, nell'arco di un periodo precedente la disoccupazione pari al periodo massimo teorico di spettanza della prestazione; 18 se di età pari o superiore ai cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi di indennità già eventualmente fruiti Aspi o mini-Aspi, nell'arco di un periodo precedente la disoccupazione pari al periodo massimo teorico della prestazione.

Per quanto riguarda la mini-Aspi, l'indennità è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione versate nei dodici mesi precedenti la disoccupazione, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

Per usufruire di Aspi e mini-Aspi, i disoccupati devono presentare domanda all'Inps, entro due mesi dalla data di spettanza del trattamento; la decorrenza della prestazione è differenziata a seconda del momento in cui è presentata la domanda.<sup>467</sup>

La fruizione dell'indennità è condizionata al permanere dello stato di disoccupazione.

In via sperimentale, e per favorire forme di autoimprenditorialità, per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, il lavoratore avente diritto può richiedere la liquidazione dell'indennità in un'unica soluzione, per intraprendere lavoro autonomo, ovvero per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa.

L'ammortizzatore in esame è principalmente finanziato attraverso: la contribuzione di cui all'art 12, comma 6, e all'art. 28, comma 1, della legge n. 160/1975; gli oneri contributivi aggiuntivi, calcolati sulle retribuzione dei lavoratori assunti con contratti a tempo determinato; dal c.d. contributo di "licenziamento", versato dal datore di lavoro in caso di cessazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.<sup>468</sup>

#### Il calcolo dell'Assegno Aspi\*

**Caso.** Lavoratore licenziato nel gennaio 2013 che nel biennio precedente (104 settimane), interamente coperto da contribuzione, ha una retribuzione imponibile complessiva di 46.000euro di cui: 24.000 euro nel 2012 e 22.000 euro nel 2011.

**Il calcolo.** Secondo i criteri di calcolo previsti dalla norma, si deve prendere a parametro la retribuzione complessiva del lavoratore negli ultimi due anni, comprensiva di tutti gli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive.

Per trovare la retribuzione mensile di riferimento l'operazione è la seguente:  $(46.000:104 \times 4,33) = 1.915,19$  euro, dove: 104 sono le settimane del biennio e 4,33 sono le settimane medie mensili ( $52/12$ ).

La retribuzione mensile, pari a 1.915,19 ha un importo superiore alla soglia di 1.180 euro prevista per il 2013. Occorre, quindi, un doppio calcolo.

Dapprima bisogna determinare la prestazione base (75% di 1.915,19 euro) che è pari a 1.436,39 euro; a questo importo si deve sommare il 25% del differenziale tra il reddito di riferimento mensile del lavoratore (1.915,19 euro) e la soglia prevista per il 2013 (1.180 euro).

Quindi, la quota di prestazione ulteriore è di 183,79 euro ottenuta con la seguente operazione:  $[(1.915,19 - 1180) \times 25\%]$ . L'importo totale complessivo della nuova indennità è pari a:  $1.436,39 + 183,79 = 1.620,18$  euro.

<sup>467</sup> Per maggiori dettagli sul punto v. Inps, circolare n. 142/2012, punto 2.7. *Decorrenza della prestazione.*

<sup>468</sup> Silvia Spattini, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012*, n. 92, Collana *Adapt-Centro Studi "Marco Biagi"*, Giuffrè, Milano, 2012.

Tre, dunque, i contributi previsti a finanziamento dell'istituto:

- ordinario;
- addizionale;
- di licenziamento.

La contribuzione ordinaria, posta a carico dei datori di lavoro per ciascun lavoratore, è pari all'1,31% della retribuzione imponibile, cui si aggiunge lo 0,30% (art. 25 legge n. 845/1978) destinato – per le aziende che vi aderiscono – al finanziamento dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua, altrimenti devoluto al Fondo di rotazione.<sup>469</sup>

La contribuzione addizionale, posta a carico dei datori di lavoro e dovuta per i soli rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, è pari all'1,4% della retribuzione imponibile. Le ultime sei mensilità sono restituite all'azienda, se il contratto di lavoro è trasformato a tempo indeterminato.<sup>470</sup>

#### Indennità di mobilità

Nel 2012, la spesa per le prestazioni di indennità di mobilità è di 1.606mln di euro, l'importo per la copertura della contribuzione figurativa è 1.219mln di euro e i contributi incassati ammontano a 590milioni di euro.

Le domande di mobilità sono 152.293, con un aumento del 22,4% rispetto al 2011 (n. 124.412).

*Inps, Rapporto Annuale 2012*

Il contributo per licenziamento, infine, è dovuto dal datore di lavoro per i casi di interruzione, per causa diversa dalle dimissioni, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; è pari al 41%<sup>471</sup> del massimale mensile Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Il decreto legge n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013, prevede che, in caso di assunzione a tempo indeterminato di disoccupati che fruiscono dell'Aspi, il datore di lavoro goda di un contributo mensile per ogni mensilità corrisposta al lavoratore, pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato.

#### 5.2.2.2 LICENZIAMENTI COLLETTIVI: LA MOBILITÀ A FINE CORSA

La mobilità (legge n. 223/1991 e segg. mod.) opera nei casi in cui si verificano eccedenze strutturali di personale e licenziamenti collettivi.

Come anticipato, la legge n. 92/2012 ne dispone l'abrogazione a decorrere dal 1° gennaio 2017, al termine della fase transitoria 2013-2016, in cui l'istituto continua ad operare nei termini di seguito precisati. A decorrere dal 1° gennaio 2017, i lavoratori colpiti da licenziamento collettivo accedono all'Aspi.

L'ammortizzatore per la mobilità presuppone, quale condizione per l'avvio della relativa procedura, un esubero di personale collegato a situazioni aziendali di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, ovvero di riduzione, trasformazione o cessazione

\*Esempio di calcolo tratto integralmente da *La Riforma del Lavoro*, n. 1/2012, *Il Sole 24 Ore*.

<sup>469</sup> Per le ipotesi di riduzione del contributo ordinario e per il graduale allineamento vedi Inps, circolare n. 140/2012.

<sup>470</sup> Per le ipotesi di esclusione vedi Inps, circolare n. 140/2012.

<sup>471</sup> Il contributo, inizialmente previsto al 50% dal comma 31 dell'art. 2 della legge n. 92/2012, è modificato nel 41% con il comma 250 dell'art. 1 della legge n. 228/2012 (*Legge di Stabilità*).



dell'attività, che non può essere risolto e che conduce ad una riduzione del personale attraverso licenziamenti collettivi.<sup>472</sup>

Possono avviare la procedura di mobilità – che prevede una serie di passaggi definiti dalla normativa di riferimento – le imprese con più di quindici dipendenti che: a seguito di un periodo di Cigs (v. par. 5.2.1.1), dichiarano di non poter garantire il reimpiego di tutti i lavoratori; avviano licenziamenti collettivi a seguito di riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro, o per cessazione dell'attività.

I lavoratori coinvolti nel licenziamento collettivo possono essere posti in mobilità sia direttamente, sia dopo un periodo di Cigs; sono iscritti nelle "liste di mobilità" e possono usufruire (ma non in tutti i casi) della relativa indennità.

L'iscrizione dei lavoratori nella lista di mobilità, tenuta dall'Ufficio regionale del lavoro e approvata dalla Commissione regionale per l'impiego, avviene dopo la comunicazione da parte dell'azienda e ha effetto dal giorno successivo al licenziamento. È finalizzata ad agevolare il reinserimento dei lavoratori licenziati nel mercato del lavoro, con una ricollocazione "congrua". Alle liste di mobilità possono iscriversi anche i lavoratori licenziati per riduzione di personale o cessazione di attività da imprese con meno di quindici dipendenti (non tenute a seguire la procedura di mobilità), ma non usufruiscono dell'indennità.

Per percepire l'indennità di mobilità, il lavoratore deve presentare domanda all'Inps, entro il sessantottesimo giorno dal licenziamento. I requisiti richiesti sono: l'iscrizione nelle liste di mobilità; un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato; essere stati assunti con contratto a tempo indeterminato.

Per i primi 12 mesi, l'indennità è pari al 100% del trattamento straordinario di integrazione salariale che il soggetto ha percepito, ovvero che gli sarebbe spettato, nel periodo immediatamente precedente il licenziamento. Dal tredicesimo mese, l'importo è ridotto all'80% della misura dell'integrazione salariale straordinaria.

La durata massima varia in funzione dell'età del lavoratore e dell'area geografica in cui ha sede l'azienda di provenienza. La legge n. 92/2012 prevede, per il triennio 2013-2015, una progressiva diminuzione della durata massima.

L'indennità di mobilità cessa, se il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità per: assunzione a tempo indeterminato; accesso alla pensione; rifiuto di frequentare un corso di formazione autorizzato dalla Regione o irregolarità della frequenza; mancata accettazione di un lavoro equivalente a quello precedente e con una retribuzione inferiore al massimo del 10%; rifiuto di essere impiegato in opere e servizi di pubblica utilità; ecc.

Il finanziamento della mobilità è costituito da due tipologie di contributo, a carico del datore di lavoro:

- ordinario, pari allo 0,30% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori che possono beneficiare del trattamento;
- aggiuntivo, pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità per ciascun lavoratore considerato in esubero, da versare nel momento in cui si attiva la

---

<sup>472</sup> Silvia Spattini, cit. Con la legge n. 223/1991, il legislatore regola in maniera analitica la materia dei licenziamenti collettivi.

procedura di mobilità.<sup>473</sup>

**Mobilità in deroga.** Come per la cassa integrazione in deroga, termini e modalità di accesso alla mobilità in deroga dei lavoratori licenziati sono stabiliti, di volta in volta, da accordi (Regione e Parti Sociali); l'indennità economica è riconosciuta, in presenza di determinati requisiti, a soggetti non ricompresi dalla normativa sugli ammortizzatori sociali, o dopo l'esaurimento degli strumenti ordinari, secondo criteri diversificati anche territorialmente. (v. anche, nel par. 5.2, *Focus: il canale in deroga*).

### 5.2.2.3 PREPENSIONAMENTI<sup>474</sup>

Il prepensionamento è una procedura di esodo incentivato di lavoratori dipendenti prossimi alla pensione, che interviene in aziende con eccedenza di personale. La finalità è dunque di anticipare l'uscita dal mercato del lavoro dei lavoratori "anziani", garantendo loro un reddito fino alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico.

L'origine normativa risale alle disposizioni della legge n. 155/1981<sup>475</sup>, a carattere temporaneo<sup>476</sup>, nei confronti dei dipendenti delle imprese industriali – non edili – destinatarie di un decreto di concessione, o di proroga, di trattamenti di integrazione salariale.

La legge n. 92/2012 disciplina i prepensionamenti all'art. 4, commi da 1 a 7.

Possono attivare la procedura i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti e che rilevano eccedenze di personale.

La procura di esodo si articola nei seguenti passaggi, definiti dal legislatore: stipula di un accordo tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali aziendali, volto ad individuare il lavoratore o i lavoratori coinvolti; invio della domanda all'Inps (accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità del datore rispetto all'impegno assunto e per tutta la durata dello stesso); validazione dell'Inps (dopo la verifica della sussistenza dei requisiti di legge).

I lavoratori coinvolti devono essere i «più anziani» e devono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, entro quattro anni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori "esodati" una prestazione mensile di importo pari al trattamento di pensione al quale essi avrebbero diritto e corrispondere all'Inps la contribuzione figurativa necessaria per maturare i requisiti pensionistici minimi.

<sup>473</sup> Silvia Spattini, cit.

<sup>474</sup> Salvo diversamente specificato, i contenuti del presente paragrafo sono tratti da Domenico Garofalo, *Riforma del Mercato del Lavoro 2012. Guida alla Riforma degli Ammortizzatori Sociali*, Ancl, 2012; Enrica Carminati, Nicola D'Erario, Pierluigi Rausei, *La tutela dei lavoratori anziani*, in Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro, Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Collana Le nuove Leggi Civili, Giuffrè, Milano, 2012.

<sup>475</sup> Art. 16 e seguenti della legge n. 155/1981, recante *Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica (prepensionamenti)*.

<sup>476</sup> Successivamente l'intervento è stato prorogato (art. 1 legge n. 193/1984; art. 15 legge n. 67/1988; art. 5 decreto legge n. 169/1991).

Il datore di lavoro, se l'esito della procedura è positivo, è tenuto a versare mensilmente all'Inps la somma necessaria a coprire sia la prestazione da corrispondere ai lavoratori coinvolti, sia la contribuzione figurativa. L'Inps eroga la prestazione ai lavoratori, con le stesse modalità previste per il pagamento delle pensioni.

#### 5.2.2.4 UNA TANTUM PER I COLLABORATORI A PROGETTO

L'indennità una tantum per i collaboratori a progetto disoccupati, introdotta in via sperimentale e transitoria dalla normativa anticrisi (decreto legge n. 185/2008, convertito in legge n. 2/2009), è inserita in forma stabile dalla legge n. 92/2012 nel sistema degli ammortizzatori sociali.

È riconosciuta ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata dell'Inps, che nell'anno precedente abbiano operato in regime di monocommittenza; i lavoratori devono inoltre aver maturato, nell'anno precedente alla domanda, un reddito lordo da lavoro non superiore a 20mila euro e, con riferimento allo stesso periodo, un periodo ininterrotto di disoccupazione di almeno due mesi.

L'indennità<sup>477</sup> una tantum è pari al 5% del minimale annuo di reddito imponibile ai fini previdenziali<sup>478</sup>, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate nell'anno precedente, almeno quattro, e quelle non coperte da contribuzione. L'erogazione dell'indennità è attuata in un'unica soluzione se pari o inferiore a 1.000 euro, o in importi mensili, se superiore.

La normativa prevede un periodo transitorio di applicazione, 2013-2015, durante il quale le mensilità contributive accreditate presso la Gestione separata dell'Inps sono ridotte da quattro a tre, e la percentuale di calcolo dell'indennità sul minimale annuo di reddito imponibile è elevata al 7%.<sup>479</sup>

L'indennità una tantum è finanziata dal 2013 entro i limiti delle risorse preventivamente stabilite dalle norme: 200milioni di euro<sup>480</sup> e un'integrazione di 60milioni di euro<sup>481</sup> per ciascun anno del periodo transitorio.

L'ammortizzatore è sottoposto a monitoraggio ministeriale nel periodo transitorio, al fine di valutarne eventuali correzioni, o la sua sostituzione con altre tipologie di intervento.<sup>482</sup>

#### 5.2.3 STRUMENTI SPECIALI PER I SETTORI EDILE E AGRICOLO<sup>483</sup>

Apposite regole sono dettate dal legislatore – già a partire dagli anni Sessanta/Settanta, v. più avanti – per i settori dell'edilizia e dell'agricoltura, in ragione delle peculiarità che ne caratterizzano le attività. Ciò, sia per quanto riguarda gli strumenti di tutela in costanza di lavoro, sia per quelli che intervengono in caso di perdita dell'occupazione.

<sup>477</sup> Nel 2009 pari al 30% del reddito dell'anno precedente con un massimale di 4.000 euro.

<sup>478</sup> Il minimale annuo di reddito è previsto dall'articolo 1, comma 3, legge n. 233/1990.

<sup>479</sup> Inps, circolare n. 38/2013.

<sup>480</sup> Previsti dal decreto legge n. 185/2008.

<sup>481</sup> Decreto interministeriale n. 46441/2009, MLPS di concerto con MEF.

<sup>482</sup> Art. 1, comma 2, legge n. 92/2012.

<sup>483</sup> I contenuti del paragrafo sono tratti, salvo diversamente specificato, da: Silvia Spattini, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, Collana *Adapt-Centro Studi "Marco Biagi"*, Giuffrè, Milano, 2012; Antonio Chiaraluce, *Previdenza, Collana Guide e Soluzioni*, Ipsoa, Assago, 2013.

Di seguito, sono trattati dapprima gli istituti accessibili in costanza di rapporto nelle ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività (rispettivamente: cassa integrazione guadagni - gestione edilizia; cassa integrazioni guadagni apprendisti edilizia; cassa integrazione guadagni agricola), poi, quelli contro la disoccupazione (rispettivamente: disoccupazione speciale per l'edilizia; disoccupazione agricola).

### 5.2.3.1 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA – GESTIONE EDILIZIA

La cassa integrazione guadagni in edilizia è originariamente introdotta dalla legge n. 77/1963<sup>484</sup>, come apposita gestione a favore dei lavoratori operai delle aziende industriali del settore edile e affine, in precedenza privi di tutela in caso di disoccupazione parziale (*rectius* sospensione/riduzione dell'attività).<sup>485</sup> Negli anni successivi, ne è esteso il campo di applicazione: oggettivo, alle aziende edili artigiane e alle aziende industriali e artigiane esercenti attività di escavazione e lavorazione di materiale lapidei (rispettivamente legge n. 14/1970 e legge n. 1058/1971); soggettivo, ai lavoratori con qualifiche di impiegato e quadro (legge n. 223/1991).

L'istituto è poi riordinato dalla legge n. 427/1975<sup>486</sup> (artt. 1-8, *Titolo I* rubricato *Integrazione salariale per gli operai dipendenti da aziende industriali e artigiane dell'edilizia e affini e di escavazione e lavorazione di materiali lapidei*), tutt'oggi in vigore. La riforma del 2012 (*Fornero*) non interviene sulla fattispecie in esame.

Il ricorso alla Cigo-gestione edilizia è possibile nelle ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovute a: intemperie stagionali, intendendosi per tali tutti gli eventi di ordine meteorologico, comunque accertati dall'Inps (Inps, messaggio n. 28336/1998), che impediscano la normale prosecuzione del lavoro<sup>487</sup>; altri eventi transitori<sup>488</sup> e non

#### Opere pubbliche di grandi dimensioni

La CIGO - gestione edilizia si applica anche a favore di lavoratori edili impegnati in opere pubbliche di grandi dimensioni, in caso di eventi non imputabili né al datore di lavoro, né al lavoratore, connessi a:

- mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto per la realizzazione dell'opera;
- varianti di carattere necessario apportate al progetto originario;
- provvedimenti della autorità giudiziaria ai sensi della normativa "anti mafia" (legge n. 575/1965).

Nei casi di sospensione di lavoro derivante da tali eventi, l'integrazione salariale è concessa per ciascuna opera, per un periodo complessivamente non superiore a tre mesi, prorogabile trimestralmente, a favore dei lavoratori per i quali siano stati versati (o siano dovuti) per il lavoro prestato nel settore edile almeno 6 contributi mensili, o 26 contributi settimanali nel biennio precedente alla decorrenza del trattamento medesimo.

V. Inps, circolare n. 223/1992

<sup>484</sup> Recante *Disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini in materia di integrazione guadagni*.

<sup>485</sup> Vallebona, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012.

<sup>486</sup> Recante *Norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini*.

<sup>487</sup> Fonte Inps (v. Inps, circolari n. 50665/1976 e n. 55041/1978). In edilizia, contrariamente a quanto previsto nel settore industriale non edile, gli eventi meteorologici sono sempre considerati oggettivamente non evitabili (Inps, circolare n. 55041/G.S./1978).

<sup>488</sup> La temporaneità della causale e la transitorietà dell'evento devono essere supportate da documentazione utile a formulare un giudizio previsionale della ripresa dell'attività lavorativa riferita al complesso aziendale e non necessariamente a tutti i lavoratori interessati. La ripresa deve essere indicata nella domanda di integrazione salariale (Fonte Inps).

imputabili<sup>489</sup> né al datore di lavoro né al lavoratore.<sup>490</sup>

Inoltre, a partire dal 1991, è introdotta un'ipotesi speciale – art. 10 legge n. 223/1991 – a favore dei lavoratori edili impiegati nella realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, ovvero «quelle opere per le quali la durata dell'esecuzione dei lavori edili prevista è di diciotto mesi nell'ambito di un progetto generale approvato di durata uguale o superiore a trenta mesi consecutivi»<sup>491</sup> (v. box *Opere pubbliche di grandi dimensioni*).

Il campo di applicazione oggettivo della Cigo-gestione edilizia comprende oggi, come anticipato: aziende industriali e artigiane del settore edile e affini<sup>492</sup>; aziende industriali e artigiane esercenti attività di installazione di impianti<sup>493</sup>, anche ferroviari, di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei; cooperative di produzione e lavoro appartenenti al settore edile e affini.

Accedono al trattamento i lavoratori edili con qualifica di operaio, impiegato, quadro; i soci delle cooperative di produzione e lavoro; i titolari di contratto di solidarietà (v. par. 5.2.1.2); gli apprendisti il cui contratto è trasformato in ordinario rapporto a tempo indeterminato<sup>494</sup>; i lavoratori assunti con contratto di inserimento, a termine, part-time; i giovani assunti con diploma e attestato di qualifica professionale ai quali, per sei mesi, è applicabile la contribuzione agevolata prevista per gli apprendisti. Sono esclusi dal campo di applicazione soggettivo: i lavoratori con qualifica di dirigente; i lavoratori a domicilio; gli apprendisti (beneficiano di un'apposita tutela di origine contrattuale, v. paragrafo che segue); gli autisti al servizio personale del titolare dell'impresa edile e del suo nucleo familiare.

Il trattamento reso dall'Inps è il medesimo dovuto per gli interventi di Cigo non edili (v. paragrafo 5.2.1.1); è dunque pari all'80% della retribuzione globale lorda<sup>495</sup> che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate – comprese tra zero e il limite dell'orario contrattuale, in ogni caso non oltre le quaranta ore settimanali –, decurtata di un

#### Cigo edilizia

Le ore di Cassa integrazione guadagni ordinaria autorizzate in favore di aziende edili e affini, nel 2011 erano diminuite del 9,3% rispetto al 2010. Nel 2012 si registra un nuovo aumento: +16,4%. Un peggioramento, che riguarda più le categorie impiegatizie (91,5%) che quelle operaie (14%). Il settore edile rappresenta forse, più chiaramente di tutti, l'andamento della crisi economica e dei suoi effetti sul tessuto produttivo del Paese.

*Inps, Rapporto Annuale 2012*

<sup>489</sup> La non imputabilità consiste non solo nella mancanza di volontarietà, ovvero di imperizia e negligenza delle parti, ma anche nella non riferibilità all'organizzazione o programmazione aziendale (v. Inps, circolare n. 169/2003). Non può essere invocata la non imputabilità quando la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivi da inosservanza di obblighi contrattuali da parte del committente.

<sup>490</sup> Tra questi le ipotesi di fine fase lavorativa, fine lavoro, mancanza di commesse. Non giustificano, invece, la richiesta di integrazione salariale eventi quali: mancanza di fondi o difficoltà finanziarie; esubero di personale, decesso del datore di lavoro, ferie collettive, ecc.

<sup>491</sup> Così l'art. 6, comma 2, del decreto legge n. 148/1993, convertito in legge n. 236/1993.

<sup>492</sup> Costruzioni edili, costruzioni idrauliche, movimento terra, cave, strade, ponti, e viadotti, cave di prestito, costruzione e manutenzione in genere di strade ed autostrade, esecuzione di segnaletica stradale.

<sup>493</sup> Che effettuano prevalentemente messa in opera con lavori di sterro e reinterro o sbancamento e/o opere murarie.

<sup>494</sup> Anche nei 12 mesi successivi alla trasformazione, in cui trova applicazione la contribuzione agevolata (al 10%) ai sensi del decreto legislativo n. 167/2011.

<sup>495</sup> Oltre al salario, si considerano gli elementi retributivi che hanno il carattere di continuità e obbligatorietà (elementi essenziali della retribuzione), con l'esclusione degli elementi accessori. V. Inps, circolare n. 60724/G.S./1967 per definizione della retribuzione agli effetti dell'integrazione salariale.

importo pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%). La prestazione non può superare un limite massimo mensile, stabilito di anno in anno<sup>496</sup>, che non trova applicazione solo rispetto ai trattamenti concessi in caso di intemperie stagionali.<sup>497</sup> Il datore di lavoro – come nella ipotesi di Cigo non edile – può anticipare per conto dell'Inps l'integrazione salariale ai lavoratori coinvolti.

Il trattamento è corrisposto per un periodo massimo di, alternativamente: 3 mesi consecutivi (13 settimane), prorogabili per successivi periodi trimestrali nei soli casi di riduzione dell'orario di lavoro e comunque entro il limite massimo di 12 mesi (52 settimane); 12 mesi non consecutivi (52 settimane) in un biennio (104 settimane). Per la determinazione dei limiti in questione, si computano sia le settimane di sospensione, che quelle di riduzione di orario, qualunque sia la causale che ne motiva la richiesta. Dopo 12 mesi consecutivi di Cigo, una nuova domanda per la medesima unità produttiva può essere presentata solo se trascorse almeno 52 settimane in normale attività lavorativa.<sup>498</sup>

Il finanziamento della Cigo - gestione edilizia – così come per la Cigo non edilizia – avviene mediante una contribuzione mensile ordinaria, posta a carico del datore di lavoro, con aliquote<sup>499</sup> differenziate a seconda della qualifica posseduta dal lavoratore coinvolto, dal settore e dalle dimensioni aziendali (v. tabella che segue). È inoltre prevista una contribuzione addizionale, nella misura del 5% delle integrazioni salariali erogate ai propri dipendenti, dovuta nelle ipotesi in cui l'integrazione sia corrisposta per sospensione o riduzione dell'orario di lavoro conseguente a eventi giudicati oggettivamente evitabili<sup>500</sup> dalla Commissione provinciale.

**Contribuzione ordinaria Cigo - gestione edilizia. Aliquote**

Datore di lavoro	Aliquota contributiva	
	Operai	Impiegati e Quadri
Industria edile oltre a 50 addetti	5,20%	2,20%
Industria edile fino a 50 addetti		1,90%
Imprese artigiane		
Lapidei imprese fino a 50 addetti	3,70%	
Lapidei imprese oltre a 50 addetti		

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014

Per un approfondimento rispetto alla domanda di ammissione al trattamento di integrazione e al relativo regime autorizzatorio, si rinvia a quanto già precisato rispetto alla Cigo (par. 5.2.1.1), alla normativa (legge n. 427/1975 e succ. mod.) e alla pagina Inps dedicata.

#### 5.2.3.2 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI PER APPRENDISTI DEL SETTORE EDILE<sup>501</sup>

Nel settore edile, con particolare riferimento ai lavoratori apprendisti – che, come osservato, non rientrano nell'ambito di applicazione della Cigo – le Parti Sociali<sup>502</sup> introducono dal 1°

<sup>496</sup> Ai sensi della legge n. 427/1975.

<sup>497</sup> Art. 14, comma 1, legge n. 223/1991.

<sup>498</sup> Ai sensi dell'art. 1, legge n. 427/1975.

<sup>499</sup> Calcolate su retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali.

<sup>500</sup> L'evento è tale quando è esterno all'azienda, improvviso e non prevedibile (v. Inps, circolari n. 57684/G.S./1975 e n. 148/1994).

<sup>501</sup> I contenuti del presente paragrafo sono tratti principalmente da: Michele Tiraboschi, Silvia Spattini, Josef Tscholl, *Guida Pratica Ammortizzatori Sociali*, Collana *I Libri di Guida al Lavoro*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2010.

<sup>502</sup> L'istituto è previsto da tutti e quattro i Ccnl che insistono nel settore edile per gli assi contrattuali dell'artigianato, della cooperazione, dell'industria e della Pmi. Per un approfondimento rispetto a tali assi



gennaio 2009 un apposito strumento contrattuale di sostegno al reddito, per i casi di sospensione o riduzione dell'attività causati da eventi meteorologici, gestito dalle *Casse edili* (Enti Bilaterali territoriali, v. cap. 9).

I Ccnl del settore prevedono che le Casse Edili istituiscano un apposito fondo, volto a riscuotere i contributi destinati al finanziamento della prestazione integrativa e a erogare agli apprendisti, attraverso l'impresa, il relativo trattamento. Fissano altresì presupposti e requisiti per l'accesso allo stesso.

L'apposita contribuzione è posta interamente a carico del datore di lavoro; l'entità (minima) varia a seconda del Ccnl di riferimento e può essere oggetto della contrattazione di secondo livello territoriale.

Il trattamento reso è pari all'80% della retribuzione globale lorda che sarebbe spettata all'apprendista, comprensiva della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia, nel rispetto del massimale di legge (v. paragrafo precedente). La durata è determinata dai singoli Ccnl.

### 5.2.3.3 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI AGRICOLA – CISOA

La cassa integrazione guadagni agricola, Cisoa (*Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli*), è originariamente introdotta dalla legge n. 457/1972<sup>503</sup>, quale tutela a favore degli operai agricoli, assunti a tempo indeterminato, temporaneamente sospesi dal lavoro a causa di intemperie stagionali o altri eventi non imputabili alle parti. Nel 1991, la legge n. 223<sup>504</sup> ne estende il campo di applicazione soggettivo ai lavoratori con qualifica di impiegato e quadro (art. 14, comma 2); inoltre, contempla nuove ipotesi di ricorso all'istituto in caso di riconversione e ristrutturazione aziendale, ovvero calamità eccezionali (art. 21).

La Riforma del 2012 (*Fornero*) non interviene sulla fattispecie in esame, che dunque continua a essere regolata dalla legge n. 457/1972 e succ. mod (*Titolo II* rubricato *Integrazione del salario in favore dei lavoratori agricoli a tempo indeterminato*).

Il ricorso alla Cisoa è possibile nelle ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovute a: intemperie stagionali – intendendosi per tali tutti gli eventi di ordine meteorologico che impediscano la normale prosecuzione del lavoro<sup>505</sup> –, ad eccezione delle attività che si svolgono in luoghi chiusi o coperti e di quelle che comunque non possono subire interruzioni, quali la cura del bestiame; altri eventi transitori e non imputabili<sup>506</sup> né al datore di lavoro né al lavoratore (tra questi, a titolo esemplificativo, fenomeni infettivi, attacchi parassitari rilevanti, perdita consistente del prodotto, fine lavoro, mancanza di lavoro, mancanza di materie prime per eventi eccezionali e imprevedibili, ristrutturazione o

---

contrattuali e al sistema delle Casse edili vedi, nella *Seconda Parte* del presente *Rapporto*, il capitolo dedicato (cap. 9). Per un approfondimento rispetto alle previsioni dei quattro Ccnl istitutive della Cig apprendisti nell'edilizia vedi Michele Tiraboschi, Silvia Spattini, Josef Tscholl, *Guida Pratica (...)*, cit.

<sup>503</sup> Recante *Miglioramenti ai trattamenti previdenziali ed assistenziali nonché disposizioni per la integrazione del salario in favore dei lavoratori agricoli*.

<sup>504</sup> Recante *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*.

<sup>505</sup> Sono tali: le precipitazioni nevose, il gelo, la pioggia di una certa intensità, la siccità qualora incidente sul tipo di lavorazione, ecc. Per la funghicoltura l'elevata temperatura legittima il ricorso alla Cisoa solo qualora siano state attuate misure preventive idonee a contenere la temperatura stessa nei luoghi di coltura).

<sup>506</sup> La non imputabilità consiste non solo nella mancanza di volontarietà, ovvero di imperizia e negligenza delle parti, ma anche nella non riferibilità all'organizzazione o programmazione aziendale (v. Inps, circolare n. 169/2003).

riconversione aziendale).<sup>507</sup>

Il campo di applicazione oggettivo della Cisoa comprende: aziende che svolgono, anche in forma associata, attività di natura agricola, ossia diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento del bestiame e attività connesse<sup>508</sup>; amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato); imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione; consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento relativamente alle attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione; imprese che provvedono alla cura ed alla protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardapesca); imprese che provvedono alla raccolta dei prodotti agricoli limitatamente al personale addetto; imprese che svolgono attività di acquacoltura, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte nello stesso progetto.<sup>509</sup>

Sono escluse dal campo di applicazione oggettivo della Cisoa le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici ricavati dall'attività, propria o dei soci, di coltivazione, silvicoltura o allevamento degli animali, poiché i loro dipendenti a tempo indeterminato accedono alla Cigo (v. par. 5.2.1.1).

Beneficiano del trattamento di Cisoa i lavoratori – operai, quadri e impiegati – assunti con contratto a tempo indeterminato da aziende agricole, che svolgono annualmente almeno 181 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda.<sup>510</sup> Rientrano nel campo di applicazione soggettivo anche i soci delle cooperative di lavoro che prestano attività retribuita per conto delle stesse. Sono invece esclusi<sup>511</sup> i lavoratori: a tempo indeterminato dipendenti da cooperative agricole e loro consorzi escluse dall'integrazione salariale agricola (v. sopra); con contratto di formazione e lavoro (oggi contratto di inserimento); assunti o mantenuti in soprannumero rispetto alle esigenze dell'impresa (cioè quando nel corso del periodo di sospensione o nei 15 giorni immediatamente precedenti vengono assunti lavoratori per le stesse mansioni alle quali sono adibiti quelli sospesi, salvo che la causa di sospensione non risulti imprevedibile e di breve durata, ad esempio per pioggia o altre intemperie).<sup>512</sup>

Il trattamento reso dall'Inps è pari all'80% della retribuzione media giornaliera pagata nel mese precedente a quello in cui si verifica o ha inizio la sospensione dell'attività lavorativa, decurtata di un importo pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%). Anche per il trattamento di Cisoa è previsto un massimale mensile (v. quanto precisato in merito alla Cigo e alla Cigo - gestione edilizia), con alcune eccezioni: non si

<sup>507</sup> Fonte Inps.

<sup>508</sup> Si considerano tali le attività dirette alla trasformazione e all'alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura (art. 2135 Codice Civile).

<sup>509</sup> Inps, *La Cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Guide, 2008.

<sup>510</sup> Se le 181 giornate non sono ancora maturate nell'anno di erogazione del trattamento, è comunque possibile procedere, a fronte dell'impegno del datore di lavoro a farle effettuare nel corso dell'anno. In simili ipotesi, l'Inps eroga il trattamento con riserva di successiva verifica, al termine dell'anno, del raggiungimento del requisito minimo. Qualora dalla verifica risulti la mancanza del requisito delle 181 giornate di occupazione, le somme percepite dai lavoratori devono essere restituite.

<sup>511</sup> V. Inps, circolare n. 178/1993.

<sup>512</sup> Inps, *La Cassa integrazione guadagni (...)*, cit.

applica ai trattamenti concessi in caso di intemperie stagionali<sup>513</sup>, nonché per i primi 6 mesi consecutivi di fruizione dell'integrazione salariale ordinaria.<sup>514</sup> Il datore di lavoro – a partire dal 1° gennaio 2006<sup>515</sup> – può anticipare per conto dell'Inps l'integrazione salariale ai lavoratori coinvolti.

La durata massima dell'integrazione salariale è di 90 giorni nell'anno solare e spetta esclusivamente per le giornate intere di sospensione.<sup>516</sup> Il trattamento non è dovuto per: assenze volontarie, domeniche, giornate di ferie, di riposo compensativo per festività soppresse, giornate di sospensione che vengono recuperate, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, sciopero e servizio militare.<sup>517</sup>

Per un approfondimento rispetto alla domanda di ammissione al trattamento di integrazione e al relativo regime autorizzatorio, si rinvia alla normativa (legge n. 457/1972 e legge n. 223/1991) e alla pagina Inps dedicata (v. Inps, circolare n. 178/1993).

#### 5.2.3.4 DISOCCUPAZIONE SPECIALE PER L'EDILIZIA

La disoccupazione speciale per l'edilizia è introdotta dalla legge n. 427/1975<sup>518</sup>, quale tutela rivolta ai lavoratori del settore licenziati da imprese edili ed affini, anche artigiane e cooperative. Intervengono successivamente, modificando e integrando l'originaria disciplina, l'art. 11, comma 2, della legge n. 223/1991 e l'art. 3 del decreto legge n. 299/1994.<sup>519</sup>

La recente *Riforma Fornero* abroga<sup>520</sup>, a decorrere dal 1° gennaio 2017, la normativa in materia di disoccupazione speciale per l'edilizia.<sup>521</sup> L'istituto, così come di seguito descritto, resta dunque in vigore fino al 31 dicembre 2016; successivamente a tale data è sostituito dall'Assicurazione sociale per l'impiego, Aspi e Mini-Aspi (v. par. 5.2.2.1).

Ai sensi della normativa in vigore, la disoccupazione speciale per l'edilizia spetta ai lavoratori – operai, impiegati e quadri – licenziati da imprese edili e affini, anche artigiane, e cooperative, per una delle seguenti ragioni: cessazione dell'attività aziendale; ultimazione del cantiere o delle singole fasi lavorative; riduzione del personale; mancata ripresa dell'attività al termine di un periodo di Cigs; a seguito del completamento di opere pubbliche di grandi dimensioni in aree in cui sia da ciò derivato, con accertamento ministeriale, lo stato di grave crisi occupazionale.

Di contro, sono esclusi dal campo di applicazione dell'istituto i lavoratori che si dimettono volontariamente, fatta salvo il caso delle lavoratrici in maternità; i dirigenti; gli apprendisti; i titolari di pensione diretta.<sup>522</sup>

<sup>513</sup> Art. 14, comma 1, legge n. 223/1991.

<sup>514</sup> Art. 2, comma 16, legge n. 459/1995.

<sup>515</sup> Art. 1, comma 10, decreto legge n. 2/2006, convertito in legge n. 81/2006.

<sup>516</sup> Per le sospensioni dell'attività lavorativa di durata inferiore all'intera giornata, la contrattazione collettiva provinciale prevede, generalmente, un obbligo di recupero nelle due settimane successive, pertanto se ne esclude l'integrabilità da parte dell'istituto.

<sup>517</sup> Inps, *La Cassa integrazione guadagni (...)*, cit.

<sup>518</sup> Recante *Norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini*.

<sup>519</sup> Convertito in legge n. 451/1994.

<sup>520</sup> Art. 2, comma 71, legge n. 92/2012.

<sup>521</sup> Per un approfondimento rispetto alla fase transitoria v. Inps, circolare n. 2/2013 (punto 3).

<sup>522</sup> Fonte Inps. L'Inps, alla pagina dedicata all'istituto, precisa ulteriormente che l'indennità non spetta ai

Per accedere al trattamento i lavoratori devono – oltre a rilasciare al Centro per l'impiego immediata disponibilità a svolgere attività lavorativa – aver maturato almeno 10 contributi mensili o 43 contributi settimanali, per lavoro prestato nel settore dell'edilizia, nei due anni precedenti la data del licenziamento.

Il trattamento reso dall'Inps spetta nella misura dell'80% della retribuzione media giornaliera percepita nelle quattro settimane precedenti il licenziamento, decurtata di un importo pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%), e comunque entro il massimale mensile fissato per legge.

È corrisposto per un massimo di 90 giorni. Alla scadenza di tale periodo, qualora il lavoratore soddisfi anche i requisiti richiesti per il trattamento ordinario di disoccupazione (v. par. 5.2.2.1), accede a tale istituto per ulteriori 9 o 5 mesi a seconda che, rispettivamente, alla data di licenziamento superi o meno i cinquant'anni di età (v. Inps, circolare n. 15/2008 per maggiori dettagli).

Per un approfondimento rispetto alla domanda di ammissione al trattamento speciale di disoccupazione, alla decorrenza e alle relative modalità di pagamento, si rinvia alla normativa (legge n. 427/1975, legge n. 223/1991 e legge n. 299/1994) e alla pagina Inps dedicata.

#### 5.2.3.5 DISOCCUPAZIONE AGRICOLA

La disoccupazione agricola è introdotta – nelle forme speciali rispettivamente dall'art. 25 della legge n. 457/1972<sup>523</sup> e dall'art. 7 della legge n. 37/1977<sup>524</sup>; nella forma ordinaria dall'art. 7 del decreto legge n. 86/1988<sup>525</sup> – quale tutela rivolta agli operai agricoli involontariamente disoccupati.

Intervengono successivamente, integrando e modificando tali previsioni, molteplici provvedimenti, tra cui le leggi n. 223/1991, n. 451/1994 e n. 247/2007. La recente *Riforma Fornero* (legge n. 92/2012) non incide sull'istituto, che dunque resta pienamente in vigore.

#### **Indennità di disoccupazione ordinaria agricola**

I beneficiari di disoccupazione ordinaria agricola (con pagamenti avvenuti nel corso del 2012 e riferiti ad eventi di disoccupazione del 2011, sulla base dei dati di archivio a maggio 2013) sono 514.587, di cui 266.187 uomini (51,7% del totale) e 248.400 donne (48,3%).

*Inps, Rapporto Annuale 2012*

I trattamenti di disoccupazione agricola ordinaria e speciale spettano agli operai agricoli assunti a tempo determinato; ai piccoli coloni; ai partecipanti familiari; ai piccoli coltivatori diretti che integrano fino a 51 giornate di iscrizione negli elenchi nominativi mediante versamenti volontari; agli operai agricoli a tempo indeterminato che lavorano per

---

lavoratori: licenziati per motivi non contingenti all'azienda; extracomunitari con permesso di soggiorno stagionale; parasubordinati; al termine del contratto a tempo determinato; avviati al lavoro tramite somministrazione.

<sup>523</sup> Recante *Miglioramenti ai trattamenti previdenziali ed assistenziali nonché disposizioni per la integrazione del salario in favore dei lavoratori agricoli.*

<sup>524</sup> Recante *Ulteriori miglioramenti delle prestazioni previdenziali nel settore agricolo.*

<sup>525</sup> Convertito in legge n. 160/1988, recante *Norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro, nonché per il potenziamento del sistema informatico del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.*

parte dell'anno.<sup>526</sup>

I requisiti di accesso variano a seconda della tipologia.

Per la disoccupazione agricola ordinaria si richiede: l'iscrizione negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli per due anni (anche non consecutivi); almeno 102 giornate di lavoro agricolo nel biennio.<sup>527</sup>

Per la disoccupazione agricola speciale *ex* legge n. 37/1977 si richiede: il soddisfacimento dei requisiti previsti per la disoccupazione ordinaria; un numero di giornate di lavoro agricolo, nell'anno, compreso tra 101 e 150.

Per la disoccupazione agricola speciale *ex* legge n. 457/1972 si richiede: il soddisfacimento dei requisiti previsti per la disoccupazione ordinaria; un numero di giornate di lavoro agricolo nell'anno pari almeno a 151.

Dal 1° gennaio 2008<sup>528</sup>, il trattamento reso dall'Inps è – in tutte e tre le ipotesi di cui si è detto – pari al 40% della retribuzione di riferimento<sup>529</sup>; dall'importo spettante viene detratto il 9% per ogni giornata di indennità di disoccupazione erogata, a titolo di contributo di solidarietà (per un numero massimo di 150 giorni).

Varia, invece, la durata della prestazione, che è pari al numero di giornate di iscrizione negli elenchi nominativi (entro il limite di 365 giornate del parametro annuo di riferimento).

Per un approfondimento rispetto alla domanda di ammissione al trattamento di disoccupazione, alla decorrenza e alle relative modalità di pagamento, si rinvia alla normativa di riferimento (v. sopra) e alla pagina web Inps dedicata.<sup>530</sup>

#### 5.2.4 MDL E AMMORTIZZATORI 2013: DATI DI SINTESI

**Occupazione e Disoccupazione.** I principali indicatori statistici<sup>531</sup> delineano un perdurante quadro critico dell'occupazione: a dicembre 2013, il tasso di occupazione<sup>532</sup> 15-64 anni è il 55,3%, in calo di 0,1 punto rispetto al mese precedente e di un punto rispetto al 2012. Persistente, il forte differenziale di genere: 46,5% l'occupazione femminile, contro il 64,3% maschile. Su base annua, il calo riguarda entrambe le componenti, in misura più marcata per gli uomini (-1,6%).

<sup>526</sup> Fonte Inps. L'Inps precisa che non spetta a lavoratori: extracomunitari con permesso di soggiorno stagionale; che presentino la domanda oltre il termine previsto; iscritti in una delle Gestioni autonome o nella Gestione Separata per l'intero anno, ovvero per parte dell'anno (il numero delle giornate lavorative rientranti nel periodo di iscrizione è superiore a quelle di attività lavorativa dipendente); già titolari di pensione diretta alla data del 1° gennaio dell'anno di competenza della prestazione; che si dimettono volontariamente, fatta eccezione per le lavoratrici madri nel corso del periodo di puerperio (o lavoratori padri) e coloro che si dimettono per giusta causa.

<sup>527</sup> Ai fini del riconoscimento dell'indennità di disoccupazione agricola, sono valutati i periodi di lavoro dipendente svolti nel settore agricolo ovvero in altri settori, purchè, in tal caso, l'attività agricola sia prevalente nell'anno ovvero nel biennio cui si riferisce la domanda.

<sup>528</sup> Ai sensi della legge n. 247/2007.

<sup>529</sup> V. Inps, circolare n. 44/1999.

<sup>530</sup> [www.inps.it](http://www.inps.it) sezione *Disoccupazione Agricola*.

<sup>531</sup> Istat, *Occupati e disoccupati*, dicembre 2013.

<sup>532</sup> Rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento, su base destagionalizzata (dato depurato dalla stagionalità); le forze di lavoro comprendono le persone occupate e quelle disoccupate.

Gli occupati<sup>533</sup> sono circa 22,3milioni, in diminuzione rispetto a novembre dello 0,1% (-25mila unità) e dell'1,9% (-424mila unità) rispetto al 2012, con un calo più marcato per gli uomini, -2,5% (-339mila unità), rispetto al -0,9% (-85mila unità) per le donne.

Anche l'inattività aumenta<sup>534</sup>: + 0,4% rispetto al mese precedente (+51mila unità) e + 0,3% rispetto a dodici mesi prima (+46mila unità). Il tasso di inattività<sup>535</sup> (36,5%) aumenta 0,1 punto in termini congiunturali e 0,2 punti su base annua.

Il tasso di disoccupazione<sup>536</sup>, il 12,7%, è in calo rispetto a novembre (-0,1%); in termini tendenziali, aumenta di 1,2 punti rispetto al 2012 e riguarda sia gli uomini (+1,3) che le donne (+1,0).

I disoccupati<sup>537</sup> sono 3,229milioni, in diminuzione di 32mila unità (-1,0%) rispetto al mese precedente; nei dodici mesi, aumentano di 293mila unità (+10,0%), con un valore più marcato per gli uomini (+11,1%).

Il tasso di disoccupazione, il 41,6%, è in aumento di 4,2 punti nel confronto tendenziale.

Il tasso di disoccupazione di lunga durata<sup>538</sup> nel secondo trimestre 2013, è il 6,7% rispetto al 5,6% di un anno prima.<sup>539</sup>

Tra dicembre 2008 e dicembre 2013, il tasso di disoccupazione passa dal 6,8% al 12,7%.<sup>540</sup>

I dati amministrativi<sup>541</sup> del sistema delle Comunicazioni Obbligatorie<sup>542</sup> del Ministero del Lavoro originati dal modello definito a livello nazionale producono evidenze sulle modifiche nei comportamenti della domanda di lavoro.

Il terzo trimestre 2013 mostra una flessione del numero di avviamenti del 3,5% rispetto al corrispondente trimestre del 2012 (nuovi rapporti di lavoro avviati sono 2,393milioni, 86.781 in meno rispetto al corrispondente trimestre del 2012).

Il 68,7% delle assunzioni si concentra nei Servizi (1,64milioni), mentre nell'Agricoltura e nell'Industria il volume di contrattualizzazioni è, rispettivamente, 424mila e 324mila rapporti

<sup>533</sup> Le persone occupate comprendono le persone di 15 anni e più che nel periodo di riferimento (quello in cui viene effettuata la rilevazione) hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario.

<sup>534</sup> Sono inattive le persone tra i 15 e 64 anni che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o disoccupate.

<sup>535</sup> Rapporto tra gli inattivi e la corrispondente popolazione di riferimento, su base destagionalizzata (dato depurato dalla stagionalità).

<sup>536</sup> Rapporto tra i disoccupati e le corrispondenti forze di lavoro, su base destagionalizzata (dato depurato dalla stagionalità).

<sup>537</sup> E' disoccupato chi, privo di lavoro, dichiara al Centro per l'Impiego l'immediata disponibilità a svolgere un'attività lavorativa e a seguire il percorso per la ricerca di una nuova occupazione.

<sup>538</sup> Rapporto tra le persone in cerca di occupazione da almeno 12 mesi e le forze di lavoro.

<sup>539</sup> Cnel, *Notiziario Mercato del Lavoro n.4*, ottobre 2013.

<sup>540</sup> Istat, *Occupati e disoccupati*, dicembre 2013.

<sup>541</sup> Direzione Generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro, *Nota CO III trimestre 2013*, dicembre 2013.

<sup>542</sup> Il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) si fonda sull'obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro che al momento dell'attivazione, proroga, trasformazione o cessazione del rapporto di lavoro è tenuto a darne comunicazione ai servizi per l'impiego territorialmente competenti (decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 e la successiva nota circolare n. 8371 del 21 dicembre 2007 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale). La previsione dell'invio telematico delle comunicazioni pone le basi per l'avvio del Sistema informatico CO (integrato nel portale Cliclavoro) attraverso il quale tutti i soggetti obbligati e abilitati effettuano le comunicazioni online.



di lavoro avviati (il 17,7% ed il 13,5% del totale). Il comparto Edile incide per il 5,7% (circa 138mila rapporti di lavoro avviati), ma in termini tendenziali subisce le perdite maggiori: il 7,6% di avviamenti in meno; l'Industria perde il 3,5%, i Servizi il 4,5%.

Il 70,4% delle assunzioni avviene con contratti a tempo determinato (circa 1,7milioni), il 15,4% con contratti a tempo indeterminato (367mila) e il 6,4% con contratti di collaborazione (152mila). I rapporti di apprendistato sono 57.843, il 2,4% del totale.

Gli avviamenti con contratto a tempo indeterminato e l'apprendistato diminuiscono rispettivamente del 15,6% e del 7% rispetto al corrispondente trimestre del 2012; più marcate le variazioni per gli avviamenti formalizzati con "Altro"<sup>543</sup> (-19,2%). Solo gli avviamenti con contratto a tempo determinato registrano un incremento, su base annua, pari all'1,3%.

Nel terzo trimestre 2013, ai 2,393milioni di rapporti di lavoro attivati corrispondono 1.867.917 lavoratori, di cui il 27,6% ricade nella classe d'età 25-34 anni. Rispetto al terzo trimestre 2012, il numero di lavoratori che hanno iniziato un nuovo rapporto di lavoro si riduce del 5,3%, con valori negativi nelle classi di età più giovani (-13,3% e -6,2% rispettivamente tra i 15-24enni e i 25-34enni).

Il numero medio di attivazioni per individuo<sup>544</sup>, l'1,28, indica che uno stesso lavoratore è interessato da più rapporti di lavoro nel periodo.

I rapporti di lavoro cessati sono 2.384.350; rispetto al terzo trimestre 2012, il numero delle cessazioni risulta in diminuzione del 9,7%. Il calo interessa particolarmente l'Industria, -11% i Servizi, -10,4% e il comparto Edile, con una contrazione dell'11,7%.

La distribuzione per tipologia contrattuale mostra una prevalenza delle cessazioni dei rapporti a tempo determinato (64,1%), cui seguono le cessazioni dei contratti a tempo indeterminato (20,2%), nonché una quota considerevole di rapporti in apprendistato (6,9%).

I lavoratori interessati da cessazioni nel terzo trimestre 2013 sono 1,9milioni, il 10,9% in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente; il numero medio di contratti cessati per lavoratore nel trimestre è 1,25.

Stabile, il lavoro nero. Tre milioni circa, le posizioni di lavoro irregolari stimate nel 2009<sup>545</sup>, con un tasso<sup>546</sup> del 12,2%. In diminuzione rispetto al 2001 (13,8%), e stabile nel 2013<sup>547</sup>, con distribuzioni che raddoppiano nel Mezzogiorno rispetto al Nord, e che mostra anche incidenze maggiori in agricoltura, alcuni servizi e in edilizia.

**Ammortizzatori.** Nel complesso, dall'inizio della crisi, i posti di lavoro perduti stimati i sono 750mila<sup>548</sup>; la crescita delle ore autorizzate di Cig è un fattore che assume significativa incidenza nel contenere il numero di posti di lavoro perduti al di sotto di quello atteso<sup>549</sup> in

<sup>543</sup> La tipologia contrattuale "altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo; lavoro interinale (solo P.A.)

<sup>544</sup> Rapporto tra le assunzioni registrate nel periodo di riferimento e i lavoratori interessati.

<sup>545</sup> Istat, *104: unità di lavoro irregolari*, 2012.

<sup>546</sup> Istat, INPS, MLPS, *Rapporto sulla coesione sociale*, 2013

<sup>547</sup> Incidenza delle Unità di lavoro non regolari sul totale delle Unità di lavoro

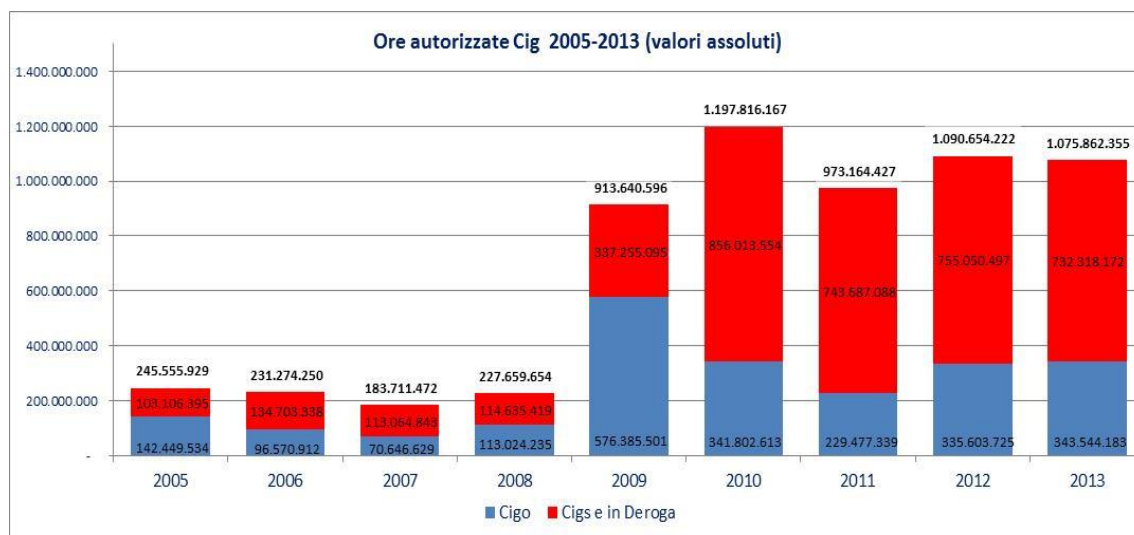
<sup>548</sup> Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2012-2013*, ottobre 2013.

<sup>549</sup> Se l'occupazione fosse diminuita quanto il Pil (-8% il valore cumulato), le perdite sarebbero oggi pari a un

base alla diminuzione del Prodotto interno lordo.

Nel 2013, il monte ore autorizzate (1,075milioni), sono in lieve diminuzione (-1,36%) rispetto al 2012, ma gli interventi ordinari e straordinari registrano rispettivamente 7,9 e 58,6milioni di ore autorizzate in più. Gli interventi in deroga registrano invece un decremento del 23% (91,3milioni di ore autorizzate in meno rispetto al 2012).<sup>550</sup>

Da gennaio 2009 le ore autorizzate di Cig sono 5,25miliardi.



Elaborazione Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014 su Fonte Inps, *Focus Dicembre 2013* (dati aggiornati al 31/12/2013)

In crescita, le domande per gli interventi straordinari, con 6.838 aziende, + 10,45% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

La distribuzione delle causali evidenzia che i ricorsi per crisi aziendale (CIG) e quelli per contratto di solidarietà pesano l'85% del totale: in particolare, i ricorsi per crisi aziendale incidono per il 56% e segnano un tendenziale 11% rispetto al 2012; i ricorsi per contratto di solidarietà incidono per il 26% e mostrano una variazione tendenziale del 27%.

Si riducono i ricorsi per fallimento (-44%); il peso degli interventi per percorsi di sviluppo e/o adeguamento di imprese e siti produttivi scende al 6,8%, come per le riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali, che si riducono, rispettivamente, del -7,5% e -9,2% rispetto al 2012.

Secondo alcune stime<sup>551</sup>, le ore complessivamente autorizzate di Cig interessano oltre

---

milione e 870mila occupati, secondo Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2012-2013*, cit.

<sup>550</sup> La notevole riduzione, come avverte lo stesso Inps, è causata dai problemi di finanziamento emersi negli ultimi mesi. Infatti, a differenza di Cigo e Cigs, che sono finanziate con una assicurazione obbligatoria presso l'Inps, la cassa integrazione in deroga è a carico di risorse della fiscalità generale, stanziate di anno in anno. Con il persistere della crisi, le risorse per il 2012 si sono rivelate insufficienti, causando un blocco delle autorizzazioni a fine 2012 che si è riversato sull'inizio del 2013, ed è andato poi ad innestarsi sull'esaurirsi anche delle risorse stanziate per il 2013. La riduzione delle ore autorizzate di cassa in deroga non è dunque reale, e di ciò va tenuto conto nell'analisi e valutazione dei numeri, risultando il dato complessivo sottovalutato.

<sup>551</sup> Uil Servizio Politiche del Lavoro e della Formazione, *7°/8° Rapporto 2013 la cassa integrazione per macro aree, regioni e province, (luglio e agosto 2013)*; Cgil Dipartimento Settori Produttivi, *Osservatorio Cig Rapporto ottobre 2013*; Cisl Dipartimento Mercato del Lavoro, *Osservatorio Cassa Integrazione e Occupazione, ottobre 2013*.

500mila lavoratori.<sup>552</sup>

Il bilancio sull'Aspi e la mobilità espone complessivamente 1.949.570 domande presentate (novembre 2013), in aumento del 32,5% rispetto alle 1.471.681 domande del corrispondente periodo del 2012.<sup>553</sup>

**Domande presentate per tipologia intervento<sup>554</sup> gennaio-novembre 2013 (v.a.)**

Tipo di intervento	gen-13	feb-13	mar-13	apr-13	mag-13	giu-13	lug-13	ago-13	set-13	ott-13	nov-13	Totale
Disoccupazione ordinaria e speciale edile	109.107	14.448	3.484	1.184	870	598	546	283	504	749	556	<b>132.329</b>
Mobilità	26.201	32.239	19.015	15.467	31.479	11.990	17.276	8.990	11.088	11.878	9.027	<b>194.650</b>
Disoccupazione ordinaria ai lavoratori sospesi	923	458	475	618	639	650	4074	2330	2085	836	82	<b>13.170</b>
Aspi	43.879	72.426	83.620	98.982	77.098	104.604	208.932	75.246	122.570	179.400	130.795	<b>1.197.552</b>
Mini-Aspi	6.141	12.947	18.864	24.372	21.461	33.395	47.585	23.304	81.129	96.827	45.844	<b>411.869</b>
<b>Totale</b>	<b>186.251</b>	<b>132.518</b>	<b>125.458</b>	<b>140.623</b>	<b>131.547</b>	<b>151.237</b>	<b>278.413</b>	<b>110.153</b>	<b>217.376</b>	<b>289.690</b>	<b>186.304</b>	<b>1.949.570</b>

Elaborazione Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014 su Fonte Inps, *Focus Dicembre 2013* (dati aggiornati al 31/12/2013)

A novembre 2013, le domande presentate per l'Aspi sono 130.795, 45.844 per Mini-Aspi e 556 per la disoccupazione ordinaria e speciale edile; 9.027 le domande di mobilità, mentre quelle di disoccupazione ordinaria ai lavoratori sospesi sono 82. Rispetto a novembre 2012, l'incremento di 31.819 domande segna +20,6%.

#### 5.2.5 WELFARE CONTRATTUALE: IL LUNGO PERCORSO DEL SOSTEGNO AL REDDITO

Dalle prime formule volontaristiche, alle strutture organizzate di mutuo soccorso, agli enti paritetici: percorso che, nello snodarsi del welfare contrattuale fin qui tracciato, mostra con evidenza le radici storiche e sociali della funzione di sostegno esercitata dalle (ora) Parti Sociali, con modalità e intensità diversificate entro le condizioni strutturali in cui (esse hanno agito come leve del cambiamento) il solidarismo e le funzioni di sostegno sono (state) praticate.

È indubbio che il supporto agito verso i bisogni primari delle persone sia sorto molto prima, e al di là della conformazione del principio di "diritto", dello Stato Sociale e, dunque, di un sistema di tutele che, indirizzato a sostenere tutti i cittadini (universalistico), è da lungo tempo, e tuttora, in questo senso imperfetto, nonostante le sue (evidenti) evoluzioni.

Nel percorso di "specializzazione" con cui si connota il sistema di welfare, pubblico e contrattuale, le funzioni – di sostegno sono divenute precisi settori di intervento (previdenza,

<sup>552</sup> Per lavoratori coinvolti si intendono i lavoratori posti in cassa integrazione a zero ore, per i quali si determina un'assenza completa dall'attività produttiva; il numero si ottiene dividendo il monte ore Cig in un anno per il monte ore lavorabile da un lavoratore teorico in un anno. La stima non tiene conto: della quota dei lavoratori coinvolti che lavora in part-time e che non tutti i lavoratori sono in cassa integrazione a zero ore; del tiraggio, cioè del tasso di utilizzo del numero di ore autorizzate. Pertanto, il numero di persone realmente coinvolte dovrebbe essere superiore.

<sup>553</sup> Inps (Coordinamento Generale Statistico attuariale), *Focus Dicembre 2013*.

<sup>554</sup> Dal 1° gennaio 2013 sono entrate in vigore le nuove prestazioni per la disoccupazione involontaria, Aspi e Mini-Aspi (legge n. 92/2012). Pertanto, le domande pervenute che si riferiscono ai licenziamenti avvenuti entro il 31 dicembre 2012 continuano ad essere classificate nell'ambito della disoccupazione ordinaria, mentre per i licenziamenti avvenuti dal 1° gennaio 2013 le domande pervenute sono classificate nell'ambito Aspi e Mini-Aspi.

assistenza sociale, salute, sicurezza sul lavoro, formazione professionale e continua, disoccupazione, ecc. ).

Nelle analisi fin qui svolte, è mostrato con chiarezza che non soltanto permane, ma si è anzi rafforzato nel tempo, l'intervento del sistema di welfare contrattuale, nonostante il sistema di tutele universalistiche si sia sempre più radicato, e ampliato: così è per la previdenza complementare, l'assistenza socio-sanitaria, la formazione continua, la sicurezza e, non ultimo, il sostegno nelle crisi occupazionali e produttive, tema del capitolo.

Già come per, in particolare, la previdenza e l'assistenza socio-sanitaria, la funzione di sostegno praticata dai sistemi bilaterali è, in questo caso, significativa nel mostrare un insieme di interventi che, se da un lato sono, a tutti gli effetti, integrativi rispetto all'intervento pubblico, dall'altro ne suppliscono l'assenza – e in modo ormai sistemico, con l'ultima Riforma del mercato del lavoro.

Il sistema pubblico degli ammortizzatori sociali, nel suo alluvionale e confuso percorso, e negli svariati istituti messi in campo, come visto lascia sguarnite intere fasce di popolazione e, tra quelle ricomprese, è spesso ampio il divario dei trattamenti e delle tutele.

Nel paragrafo si dà conto degli interventi di sostegno nelle situazioni di crisi occupazionali e produttive previste dal flusso normativo negli ultimi vent'anni e che inducono (obbligano) l'intervento bilaterale, secondo un'ottica di integrazione, o di supplenza all'intervento pubblico. Rispetto ai Fondi di solidarietà bilaterale, trattati nella sezione con titolo omologo, si può ora soltanto osservare che, alla data di stampa, sono fissate una serie di proroghe, che fanno slittare di un anno (gennaio 2013-14) il dettato normativo.

Sugli esiti complessivi della Riforma 2012 (e dell'intervento bilaterale sul sistema generale degli ammortizzatori) forniranno informazioni e analisi i centri studi e i sistemi di monitoraggio pubblici, tra cui, gli estensori si augurano, il sistema nazionale sperimentale di monitoraggio degli Enti bilaterali, realizzato dal PON.

[...] ciò si è reso particolarmente necessario a causa della colpevole e perdurante carenza di strumenti universalistici di copertura pubblica in caso di mancanza involontaria di lavoro.

In un sistema nel quale meno di tre disoccupati su dieci gode di una qualche forma di ammortizzatore sociale e che destina le quote più irrisorie del proprio Pil alle politiche passive e attive del lavoro, l'istituzione di fondi bilaterali dedicati ha mirato ad ovviare, parzialmente, alle inaccettabili iniquità di un modello che, di fatto, esclude dal suo ombrello milioni di lavoratori precari, o comunque addetti in settori e imprese escluse dai benefici della cassa integrazione e della mobilità.

Salvo Leonardi (2008)<sup>555</sup>

**Normativa: le direttrici.** Il legislatore ha valorizzato il ruolo degli Enti Bilaterali con una serie di provvedimenti che estendono l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione degli strumenti pubblici e si indirizzano, sostanzialmente, verso tre direttrici: riconoscimento e valorizzazione del ruolo agito autonomamente; introduzione di meccanismi integrativi pubblico-bilaterale; facoltà-obbligo di intervento esclusivo, bilaterale.

<sup>555</sup> Salvo Leonardi, *Ammortizzatori sociali ed enti bilaterali: una rassegna di norme e accordi collettivi*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 4/2008, Fascicolo Sindacato e welfare, Ediesse.

**Prima direttrice.** Il legislatore riconosce, in ottica promozionale, le decisioni assunte dalle Parti Sociali nell'ambito dell'autonomia che è loro propria, per introdurre e praticare forme e strumenti di tutela del reddito dei lavoratori, tramite il canale bilaterale (si rinvia alla *Seconda Parte del Rapporto*, che, per settore e asse contrattuale, le tratta diffusamente).

In tal senso, è da leggere il passaggio del decreto legislativo n. 276/2003 – art. 2, comma 1, lett. h) – che, nel definire gli Enti Bilaterali, li precisa anche quali «[...] sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: [...] la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito [...]».

Nella stessa ottica, e con riflessi anche rispetto alle ulteriori due direttrici, la legge n. 247/2007 – art. 1, comma 29, lett. f) – che, nel delegare il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali e riordinare gli istituti a sostegno del reddito, tra i criteri include la «valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale».

**Seconda direttrice.** Con la seconda direttrice, il legislatore introduce meccanismi di cofinanziamento pubblico-privato degli ammortizzatori sociali esistenti, tramite il canale bilaterale (per un approfondimento sugli istituti di seguito citati, v. il par. 5.2.5.1).

La prima norma in tal senso risale al 1993 – art. 5, comma 8, decreto legge n. 148/1993, convertito in legge n. 236/1993 –: l'accesso ai contratti di solidarietà difensivi è esteso alle imprese artigiane con meno di sedici dipendenti, a condizione che i lavoratori coinvolti percepiscano una indennità economica che, a carico di fondi bilaterali, sia almeno la metà della quota del trattamento pubblico.

A distanza di dodici anni – art. 13, comma 8, decreto legge n. 35/2005, convertito in legge n. 80/2005 – il legislatore riconosce l'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti ai lavoratori del settore artigianato sospesi per crisi aziendali, a condizione che sussista l'intervento integrativo (pari almeno al 20% del trattamento) a carico degli Enti Bilaterali.

La misura è generalizzata nel 2009 – art. 19, comma 1, lett. a), b) e c), decreto legge n. 185/2008, convertito in legge n. 2/2009, e successive modifiche – a tutti i settori e contesti produttivi non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni (ordinaria o straordinaria). Il legislatore, in particolare, ammette il ricorso all'indennità di disoccupazione ordinaria, con requisiti normali e ridotti, in caso di sospensione dal lavoro, a condizione che l'Ente Bilaterale finanzi parte del trattamento (il 20% dell'indennità); identica tutela è introdotta per gli apprendisti, sia in caso di sospensione, sia in caso di disoccupazione. L'ultima Riforma del mercato del Lavoro – art. 2, comma 17, legge n. 92/2012 – conferma la misura per il triennio 2013-2015.

Ancora dal 2009<sup>556</sup> il legislatore coinvolge, oltre agli Enti Bilaterali, anche i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (FPI), laddove prevede che questi possano utilizzare le proprie risorse, – occorre rimarcare destinate alla formazione continua dei lavoratori delle aziende aderenti – per erogare misure di sostegno al reddito dei lavoratori a rischio di perdita del posto di lavoro.

Dal 2010 – legge n. 191/2009 –, i FPI sono chiamati anche a concorrere negli ammortizzatori sociali in deroga, e ulteriori provvedimenti ne prorogano l'azione sino a tutto il 2012. Nel

<sup>556</sup> art. 19, comma 7, decreto legge n. 185/2008, convertito in legge n. 2/2009, e successive modifiche.

2013, il legislatore preleva 216milioni di euro dalle risorse dei FPI, per finanziare la CIG in deroga.

**Terza direttrice.** La terza direttrice seguita dal legislatore, infine, è volta alla costituzione di Fondi bilaterali che, espressamente destinati al sostegno al reddito dei lavoratori, sono sottoposti a dettato normativo e regolatorio. L'integrazione tra il sistema di welfare pubblico e contrattuale, in questo caso, si realizza attraverso l'esclusivo ricorso a risorse private che, per mezzo del canale bilaterale originato dalla contrattualistica, estendono la copertura degli ammortizzatori a settori non ricompresi dall'intervento pubblico (v., per un approfondimento, il par. 5.2.5.2).

In tal senso, la norma del 1996 – art. 2, comma 28, lett. a), legge n. 662/1996 – che, «in attesa di un'organica riforma degli ammortizzatori sociali», prevede la costituzione, previo accordo tra le Parti, di Fondi nazionali bilaterali per il sostegno al reddito e dell'occupazione, per fronteggiare situazioni di crisi di enti e aziende, pubblici e privati, erogatori di servizi di pubblica utilità, ovvero a favore delle categorie e settori di impresa non coperti da ammortizzatori sociali (pubblici).

A distanza di sedici anni, nel solco aperto da tale previsione<sup>557</sup> si colloca la Riforma del mercato del Lavoro – art. 3, commi da 4 a 46, legge n. 92/2012 – che introduce e disciplina gli obbligatori *Fondi di lavoro di solidarietà bilaterali*, che garantiscono istituti di sostegno, per i casi di riduzione o sospensione dell'attività produttiva, ai lavoratori che operano in settori non coperti dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria (Cigo e Cigs).

In questa direttrice, sono da collocare inoltre le disposizioni del 2003 – art. 12 decreto legislativo n. 276/2003 – che, con riferimento al lavoro in somministrazione, dispongono che le Parti Sociali stipulanti il relativo Ccnl costituiscano appositi Fondi bilaterali, «anche nell'ente bilaterale», in cui far confluire i contributi versati dalle Agenzie per il lavoro, finalizzati principalmente alla formazione e alla riqualificazione professionale e al sostegno al reddito dei lavoratori (rispetto a tali Fondi, v. nel par. 5.2.5.2 sotto la rubrica *Lavoro in somministrazione e sostegno bilaterale*; altresì il cap. 14, *Somministrazione di Lavoro*, nella *Seconda Parte*).

Per gli approfondimenti relativi alla prima direttrice, e cioè sulle pratiche svolte in piena autonomia dalle PS attraverso gli Enti e Sistemi bilaterali, si rimanda ai contenuti nella *Seconda Parte del Rapporto*.

I successivi paragrafi 5.2.5.1 e 5.2.5.2 svolgono, rispettivamente, un excursus delle disposizioni normative riguardanti gli interventi del welfare contrattuale sugli ammortizzatori sociali attraverso il cofinanziamento e attraverso l'impiego esclusivo del canale bilaterale.

---

<sup>557</sup> Domenico Garofalo, *Gli ammortizzatori sociali*, in Franco Carinci, Michele Miscione (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, Supplemento a *Diritto & Pratica del lavoro* n. 33/2012, Ipsoa, Milano.



## 5.2.5.1 SOSTEGNO COFINANZIATO

Nel seguito del testo, sono passate in rassegna le disposizioni normative che prevedono il cofinanziamento pubblico-privato negli strumenti di sostegno al reddito, attraverso il canale bilaterale: i contratti di solidarietà difensivi, l'indennità di disoccupazione per sospensione dal lavoro, l'intervento dei FPI nelle politiche passive. Si ricorda, peraltro, che l'istituto della Cassa Integrazione Straordinaria è ammortizzatore cofinanziato (con contributo del datore e del lavoratore), ma non attraverso il canale bilaterale.

**Contratti di solidarietà difensivi ex art. 5, comma 8, decreto legge n. 148/1993 (cenni).**<sup>558</sup> Il primo intervento del legislatore rispetto al cofinanziamento di strumenti di sostegno al reddito dei lavoratori, attraverso il canale bilaterale, è riconducibile all'art. 5, comma 8, del decreto legge n. 148/1993, convertito in legge n. 236/1993. La norma estende l'accesso all'istituto del contratto di solidarietà difensivo (come disciplinato dall'art. 5, comma 5, del suddetto decreto legge v. precedente par. 5.2.1.2) alle imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della Cigs (v., precedente par. 5.2.1.1), e con meno di sedici dipendenti, «a condizione che i lavoratori con orario ridotto da esse dipendenti percepiscano, a carico di fondi bilaterali istituiti da contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, una prestazione di entità non inferiore alla metà della quota del contributo pubblico destinata ai lavoratori».

**Indennità di disoccupazione per sospensione dal lavoro.**<sup>559</sup> Preceduto da un intervento sperimentale nell'artigianato del 2005, il cofinanziamento pubblico-bilaterale degli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori è previsto anche nella normativa anticrisi del 2008<sup>560</sup>, che prevede il ricorso all'indennità di disoccupazione ordinaria, con requisiti normali e ridotti, in caso di sospensione dal lavoro in contesti produttivi non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni (ordinaria o straordinaria), a condizione che l'Ente Bilaterale di riferimento finanzi parte del trattamento (il 20% dell'indennità).<sup>561</sup>

Secondo una logica di sussidiarietà orizzontale, l'intervento del legislatore integra risorse pubbliche e private, per fronteggiare situazioni di crisi aziendali che, non ricomprese nel sistema degli ammortizzatori pubblici, richiederebbero il ricorso agli interventi in deroga alla normativa.

La normativa anticrisi prevede, inoltre<sup>562</sup>, una specifica tutela del reddito, sia in caso di sospensione, sia in caso di disoccupazione, per gli apprendisti: lavoratori esclusi dal campo di

<sup>558</sup> I contenuti che seguono sono in parte tratti da: Ente Bilaterale Artigianato Marche, *Bilateralità. il sistema delle imprese artigiane*, Anno 18, Numero 42, aprile 2013. Per un approfondimento sull'istituto del contratto di solidarietà difensivi v. par. 5.2.1.2.

<sup>559</sup> I contenuti che seguono sono, ove non diversamente specificato, tratti da: Silvia Spattini, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, Collana *Adapt-Centro Studi "Marco Biagi"*, Giuffrè, Milano, 2012.

<sup>560</sup> Art. 19, comma 1, lett. a) e b), decreto legge n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009, e successive modifiche.

<sup>561</sup> Tale previsione, generalizzata nel 2008 a tutti i settori produttivi non coperti dalla Cigo e dalla Cigs, è sperimentata, a partire dal 2005, con riferimento al solo settore artigiano (art. 13, comma 8, del decreto legge n. 35/2005, convertito con modificazioni dalla legge n. 80/2005; tale comma è poi soppresso dal decreto legge n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009).

<sup>562</sup> Art. 19, comma 1, lett. c), decreto legge n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009, e successive modifiche.

applicazione della cassa integrazione, della mobilità e dell'indennità di disoccupazione. La norma riconosce agli apprendisti, con almeno tre mesi di servizio, l'accesso all'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali; anche in questo caso, è subordinata a un'integrazione, pari al 20% del trattamento, a carico dell'Ente Bilaterale di riferimento.

La durata dell'indennità corrisponde al numero di giornate lavorate nell'anno precedente e non supera le 90 giornate all'anno.

Le suddette tutele cofinanziate, introdotte dal decreto legge n. 185/2008 per l'anno 2009 e prorogate di anno in anno fino a tutto il 2012, sono in parte riproposte<sup>563</sup>, in via sperimentale e per il triennio 2013-2015, dall'ultima Riforma del Mercato del lavoro.<sup>564</sup>

L'art. 3, comma 17, della legge n. 92/2012, prevede l'utilizzo dell'indennità Aspi (*Assicurazione sociale per l'impiego*), sostituisce dal 1° gennaio 2013 la "vecchia" disoccupazione; (v. precedente par. 5.2.2.1) anche in costanza di rapporto di lavoro. Il trattamento, equivalente all'indennità di disoccupazione ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali (che siano in possesso dei requisiti di anzianità contributiva e assicurativa previsti per l'accesso all'Aspi) e dipendenti da aziende non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione (ordinaria e straordinaria),<sup>565</sup> è subordinato «ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% dell'indennità stessa a carico dei Fondi bilaterali di cui al comma 14 [*Fondi di solidarietà bilaterali "modello alternativo"*]; ovvero a carico dei Fondi di solidarietà di cui al comma 4 [*Fondi di solidarietà bilaterali*]».<sup>566</sup>

La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate, da computare in un biennio mobile, entro il limite di spesa previsto per ciascun anno del triennio sperimentale.

**Interventi dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua.** A partire dalla normativa anticrisi del 2008, il legislatore attribuisce anche ai FPI (ex art. 118, legge n. 388/2000; v., per un approfondimento sui FPI, par. 2.3.2.1), attori di una politica attiva e rivolta a lavoratori occupati, un ruolo di sostegno alle politiche passive, in situazioni di crisi.

In particolare, l'art. 19, comma 7, del decreto legge n. 185/2008, convertito in legge n. 2/2009, sancisce che i FPI «possono destinare interventi, anche in deroga alle disposizioni vigenti, per misure temporanee ed eccezionali anche di sostegno al reddito per l'anno 2009, volte alla tutela dei lavoratori, anche con contratti di apprendistato o a progetto, a rischio di perdita del posto di lavoro».

<sup>563</sup> La legge n. 92/2012, come si approfondisce nel testo, riprende esclusivamente l'ipotesi di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), del decreto legge n. 185/2008 (riconoscimento dell'indennità di disoccupazione a requisiti normali per sospensione dal lavoro), non anche quelle di cui alle successive lettere b) e c) (rispettivamente indennità di disoccupazione a requisiti ridotti per sospensione dal lavoro e indennità di disoccupazione per lavoratori apprendisti per sospensione o perdita del lavoro).

<sup>564</sup> Art. 3, comma 17, legge n. 92/2012. La legge n. 92/2012, parallelamente, abroga le previsioni del decreto legge n. 185/2008 (lettere a, b e c, dell'art. 19, comma 1; i commi 1 *bis*, 1 *ter*, 2 e 2 *bis* dell'art. 19; il comma 10 dell'art. 19).

<sup>565</sup> Ai sensi dell'art. 3, comma 18, della legge n. 92/2012 lo strumento non opera «nei confronti dei lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale».

<sup>566</sup> Ai sensi dell'art. 19, comma 1, del decreto legge n. 185/2008 (abrogato, come già osservato, dalla legge n. 92/2012), l'integrazione del 20% era posta a carico «degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni».

Natura e profondità della crisi inducono il legislatore a prorogare tali previsioni (a tutto il 2010<sup>567</sup> e poi al 2011<sup>568</sup>, 2012<sup>569</sup>), stabilendo che, «in caso di proroga dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga alla normativa vigente, i Fondi Interprofessionali per la formazione continua [...] possono concorrere, nei limiti delle risorse disponibili, al trattamento spettante ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti ai Fondi medesimi. In caso di indennità di mobilità in deroga alla normativa vigente concessa ai dipendenti licenziati da datori di lavoro iscritti ai Fondi Interprofessionali per la formazione continua, il concorso finanziario dei Fondi medesimi può essere previsto, nell'ambito delle risorse disponibili, nei casi di prima concessione in deroga [...]».

La legge n. 92/2012 favorisce l'impiego delle risorse dei FPI verso interventi di sostegno al reddito, laddove, nel disciplinare i *Fondi di solidarietà bilaterali* (v. il par. 5.2.5.2), prevede che i relativi accordi istitutivi possano disporre che nel Fondo di solidarietà confluisca il FPI costituito dalle medesime Parti firmatarie. Nel caso, il contributo dello 0,30% che finanzia il FPI passa al Fondo di solidarietà, per le sole imprese rientranti nella sua sfera d'azione, ossia che operano in settori privi di Cigo e Cigs e che occupano mediamente più di quindici dipendenti.<sup>570</sup>

È da evidenziare, infine, che nel 2013 è disposto il prelievo di 246milioni di euro<sup>571</sup> dalle risorse di pertinenza dei FPI, per il finanziamento della Cassa integrazione in deroga.

#### **Risorse FPI verso target in crisi**

La maggior parte dei FPI ha preferito sviluppare le proprie strategie anticrisi ampliando la platea dei beneficiari o, ancor più, privilegiando imprese e territori in situazione critica, mentre minoritario appare il concorso a misure di sostegno al reddito, anche nella forma di indennità di partecipazione alle iniziative di formazione.

In estrema sintesi, sono state seguite due strade:

- il finanziamento di linee di intervento dedicate a specifiche situazioni di crisi o ai nuovi target previsti dalla normativa;
- il finanziamento di interventi integrati che uniscono le risorse dei FPI e di altri soggetti gestori (Regioni in primo luogo).

Per quanto riguarda il primo ambito, nel corso del biennio 2009-2010, i FPI hanno stanziato, nei loro avvisi, circa 670 milioni di euro, di cui 135 espressamente dedicati alle aziende colpite dalla crisi economica. I destinatari principali sono principalmente i lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività (Cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga).

Ma, anche laddove non sia stata indicata una destinazione specifica, il complesso delle risorse ha comunque contribuito a finanziare interventi di

<sup>567</sup> Legge n.191/2009, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*.

<sup>568</sup> Legge n. 220/2010, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*.

<sup>569</sup> Legge n. 183/2011, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*.

<sup>570</sup> Art. 3, comma 13, legge n. 92/2012.

<sup>571</sup> Art. 4, comma 1, lett. b, del decreto legge n. 54/2013, recante *Interventi urgenti in tema di sospensione dell'imposta municipale propria, di rifinanziamento di ammortizzatori sociali in deroga, di proroga in materia di lavoro a tempo determinato presso le pubbliche amministrazioni e di eliminazione degli stipendi dei parlamentari membri del Governo*; convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2013.

formazione per lavoratori e imprese che hanno subito gli effetti della crisi. È del resto molto frequente la presenza tra i destinatari (anche negli avvisi non esplicitamente dedicati alla crisi) dei collaboratori a progetto, degli apprendisti e dei lavoratori collocati in cassa integrazione, mentre il coinvolgimento dei lavoratori in mobilità sembra ancora poco praticato, molto probabilmente per le difficoltà rappresentate dal vincolo dell'adesione al Fondo.

**Isfol, Rapporto sulla Formazione Continua 2010**

#### 5.2.5.2 SOSTEGNO BILATERALE

Nel paragrafo, come anticipato, sono trattati gli istituti bilaterali che, in attuazione di disposizioni legislative, sono costituiti dalle Parti Sociali per fornire, in via esclusiva, istituti di sostegno al reddito e sono soggetti al controllo istituzionale.

I Fondi nazionali bilaterali di solidarietà ex lege n.662/1996, i Fondi di solidarietà bilaterali come disposti dalla legge n. 92/2012, il sistema bilaterale della somministrazione di lavoro.

#### I FONDI (NAZIONALI) BILATERALI DI SOLIDARIETÀ A SOSTEGNO DEL REDDITO – INPS

Nel 1996, «in attesa di un'organica riforma del sistema degli ammortizzatori sociali», la normativa affida «in via sperimentale» alla contrattazione collettiva di disporre misure, finalizzate al *perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendali e per fronteggiare situazioni di crisi di enti ed aziende pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché delle categorie e settori di impresa provvisti del sistema di ammortizzatori sociali.*<sup>572</sup>

Alla contrattazione tra le Parti spetta deliberare e costituire Fondi bilaterali di sostegno al reddito che, destinati ad assicurare azioni di politica attiva e misure per il sostegno del reddito e dell'occupazione nei settori di pubblica utilità, sono finanziati dal datore di lavoro con un contributo sulla retribuzione non inferiore allo 0,50%, ed *eventualmente* dai lavoratori, per una quota non superiore al 25% del contributo stesso.

I Fondi di solidarietà a sostegno del reddito includono, attraverso il canale bilaterale, settori esclusi dagli ammortizzatori sociali pubblici. I Fondi previsti dalla legge n. 662/1996 erogano prestazioni temporanee di sostegno del reddito (hanno un inizio-decorrenza e una fine-scadenza), sono finalizzati alla pensione, e non sono a carico del sistema previdenziale obbligatorio.<sup>573</sup>

Il legislatore utilizza lo strumento della delega alla contrattazione collettiva a fini di produzione normativa, demandando alle Parti Sociali l'individuazione delle modalità operative, e la ricognizione dei presupposti al verificarsi dei quali intervengono i Fondi in esame; ne dispone l'istituzione presso l'Inps (non sono soggetti giuridici) e la gestione in concorso con le Parti Sociali costitutive; stabilisce inoltre che, per l'anno 1997, debbano rilevare entrate contributive nette superiori a 150miliardi di lire.

<sup>572</sup> Legge n. 662/1996, recante *Misure di razionalizzazione della finanza pubblica*, art. 2, co. 28, rubricato *Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione nei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi di enti e aziende che erogano servizi di pubblica utilità.*

<sup>573</sup> Fonte: Inps, *Fondi di solidarietà a sostegno del reddito.*

Alla contrattazione collettiva è dunque demandato il compito di: specificare gli istituti e i relativi criteri, entità e modalità di concessione – entro i limiti delle risorse disponibili –; la determinazione dei trattamenti, al lordo dei correlati contributi figurativi; determinare l'eventuale partecipazione dei lavoratori al finanziamento; la previsione dell'obbligatorietà della contribuzione con, in caso di ricorso ai trattamenti, l'applicazione di una contribuzione addizionale, non superiore a tre volte l'importo di quella ordinaria.

I Fondi bilaterali di solidarietà, istituiti presso l'Inps, sono disciplinati da un regolamento-quadro ministeriale; propedeutico all'adozione di specifici e successivi regolamenti che, per ciascun ambito individuato dalla contrattazione collettiva nazionale, definiscono le modalità degli strumenti d'intervento – tipologie, criteri, entità e modalità di accesso alle prestazioni<sup>574</sup> – il regolamento-quadro è poi disposto con Decreto del Ministero del Lavoro del 27 novembre 1997 n. 477, di concerto con il Ministero del Tesoro.<sup>575</sup>

Il Decreto: prevede di emanare singoli regolamenti riguardanti ciascun Fondo, nel momento in cui siano depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale i contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, che costituiscono principi e criteri direttivi, validi ai fini dell'esercizio del potere regolamentare per il proprio ambito di riferimento; definisce le regole relative alla designazione degli esperti in seno al comitato amministratore; dispone che, in base a ciascun Accordo tra le Parti e relativo regolamento, sia istituito presso l'Inps un Fondo senza personalità giuridica e a gestione finanziaria e patrimoniale autonoma, in cui affluiscono i contributi stabiliti e versati; precisa le eventuali modalità di liquidazione del Fondo, con la previsione di riversare gli avanzi della gestione liquidatoria alle gestioni o Fondi pensionistici delle categorie che hanno alimentato il Fondo stesso.

Sul merito, i Ccnl e Accordi tra le Parti devono contenere: la richiesta di emanazione di norme per fronteggiare situazioni di eccedenze di personale, transitorie o strutturali, per precisati ambiti di riferimento; la specificazione degli istituti di politiche attive, e di sostegno del reddito e dell'occupazione; criteri, entità e modalità di concessione degli interventi e dei trattamenti; un piano pluriennale del finanziamento dei predetti istituti, in misura adeguata all'entità degli interventi e dei trattamenti (comprensivi della copertura figurativa necessaria) e all'entità degli oneri di amministrazione del Fondo; la contribuzione ordinaria, non inferiore, nel complesso, allo 0,50% da calcolare sulla retribuzione definita come base imponibile ai fini del calcolo dei contributi obbligatori di previdenza ed assistenza sociale e, per l'eventuale concorso del lavoratore, non superiore al 25% del contributo stesso; la prefigurazione di un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, in caso di ricorso agli istituti di sostegno, proporzionato all'entità e alla durata dell'intervento richiesto, nonché al numero dei soggetti interessati, ma non superiore a tre volte quello ordinario; per i settori caratterizzati da esubero strutturale di addetti, la prefigurazione di ulteriori interventi e trattamenti straordinari, atti a favorire i processi di ristrutturazione aziendale; ulteriori contributi allo scopo necessari sono a totale carico dei datori di lavoro e commisurati all'entità degli interventi e trattamenti richiesti, nel rispetto dell'equilibrio finanziario del Fondo.

Un Comitato amministratore del Fondo è composto da esperti designati pariteticamente

<sup>574</sup> Camera dei Deputati, Servizio Studi, *Rapporto Attività Commissioni* (cap 22), 2007.

<sup>575</sup> *Regolamento recante norme in materia di ammortizzatori per le aree non coperte da cassa integrazione guadagni.*

dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il contratto collettivo, e da due rappresentanti del Ministero del lavoro e del Ministero del tesoro; rimane in carica per la durata prevista dal Ccnl di riferimento. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore il collegio sindacale dell'Inps, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo; l'Istituto ha compiti di regolazione e vigilanza.

I Fondi prevedono dunque, in via *ordinaria*, il finanziamento dei programmi formativi di riqualificazione professionale e istituti di sostegno a favore del personale interessato alla riduzione dell'orario di lavoro. In via *straordinaria*, erogano indennità per il sostegno del reddito ai lavoratori ammessi a fruire delle agevolazioni all'esodo. L'assegno straordinario è concesso dal Fondo di riferimento su richiesta del datore di lavoro, fino alla maturazione del diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, a favore dei lavoratori che maturino gli specifici requisiti previsti dai settori di provenienza (sulla scorta dell'istituto di prepensionamento; v. par. 5.2.2.3).

Per consentire al lavoratore di maturare la contribuzione necessaria per il diritto a pensione, durante il periodo di fruizione dell'assegno, il datore di lavoro versa la "contribuzione figurativa correlata", fino alla maturazione dei requisiti di età e di contribuzione. L'Inps, in questo quadro, provvede a: certificare il diritto alla futura prestazione pensionistica; quantificare l'assegno straordinario per i lavoratori assicurati all'Inps; quantificare mensilmente il costo per ciascuna azienda esondante e chiedere la provvista anticipata; pagare mensilmente le prestazioni ai lavoratori; effettuare e certificare le ritenute erariali. Per i lavoratori assicurati presso un altro Ente previdenziale, la certificazione del diritto alla futura pensione e la quantificazione dell'assegno straordinario è trasmesso all'Inps dall'altro Ente Previdenziale.

I settori interessati dalla normativa che si sono dotati dei Fondi istituiti con la legge n. 662/1996 sono: Credito e Credito Cooperativo; Esattoriale; Monopoli di Stato; assicurativo (per le imprese poste in liquidazione coatta amministrativa). Il sistema dei Fondi è esteso alle Poste Italiane S.p.A. (dall'art. 40 del provvedimento collegato alla manovra finanziaria per il 1999, legge n. 448/1998) e al settore del trasporto pubblico locale (dall'art. 1, comma 303, della legge finanziaria per 2008, legge n. 244/2007). Forme "particolari" di Fondi di solidarietà sono inoltre: *Fondo per le Ferrovie italiane*<sup>576</sup>, *Fondo per l'Alitalia*.<sup>577</sup>

<sup>576</sup> Cfr. art. 59, legge n. 449/1997, nonché l'accordo collettivo e il decreto ministeriale (DM Trasporti) del 21 maggio 1998, secondo cui «Gli interventi diretti a favorire la riorganizzazione ed il risanamento della società Ferrovie dello Stato S.p.A. e le misure per il perseguimento di politiche attive del lavoro e per il sostegno al reddito per il personale eccedentario, a carico del Fondo di cui all'art. 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, sono attuati con i criteri e le modalità previste dagli accordi collettivi, tra le Ferrovie dello Stato S.p.A. e le organizzazioni sindacali stipulanti».

<sup>577</sup> Cfr. art. 1-ter, legge n. 291/2004, nonché l'accordo sottoscritto da Assaereo e Assaeroporti con le Organizzazioni sindacali/Associazioni professionali dei lavoratori il 28 luglio 2005, che ha istituito un Fondo "integrativo" dei trattamenti di Cigs estesi ai dipendenti delle imprese del settore aereo, alimentato con contributi a carico dei datori di lavoro (per lo 0,375%) e dei lavoratori (per lo 0,125%), e finalizzato a garantire ai lavoratori collocati in cassa integrazione e/o mobilità l'integrazione del reddito pari all'80% della retribuzione fissa delle mensilità aggiuntive e delle voci retributive contrattuali aventi carattere di continuità.



La legge n. 92/2012, *Riforma del Mercato del lavoro* (e successive modifiche: decreto legge n. 83/2012, decreto legge n. 179/2012, legge n. 228/2012 e legge n.147/2013), dispone che i Fondi bilaterali di solidarietà già istituiti presso l'Inps si adeguino alle norme previste dall'articolo 3, dall'articolo 2 e dall'articolo 4, commi 4-15, della Riforma stessa e che dispongano la costituzione di Fondi bilaterali di solidarietà nei settori privati (v. par. successivo, *I Fondi di solidarietà bilaterali e riforma del mercato del lavoro*). L'adeguamento dei Fondi esistenti avviene formalmente attraverso un decreto non regolamentare del MLPS, di concerto con il MEF, sulla base di precedenti accordi e contratti collettivi, stipulati tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale interessate.<sup>578</sup>

Dal 1° gennaio 2014, è abrogata la normativa precedente dei Fondi di solidarietà preesistenti credito, assicurazioni, esattorie, monopoli di Stato e Poste (istituiti ai sensi dell'art. 2, comma 28, legge n. 662/1996); del Fondo di solidarietà di cui all'art. 1-ter, decreto legge n. 249/2004, conv. in legge n. 291/2004 (trasporto aereo); del Fondo di solidarietà di cui all'art. 59, comma 6, legge n. 449/1997 (settore ferroviario). Sono, altresì, abrogati gli articoli 1-bis, decreto legge n. 249/2004 (società di gestione del trasporto aereo) e 2, comma 37, legge n. 203/2008 (società di gestione aeroportuale e società da queste derivate).<sup>579</sup>

Alla data di stesura del *Rapporto* si rintracciano i seguenti accordi di adeguamento dei Fondi esistenti, intervenuti in attuazione della legge n. 92/2012.

Il 20 maggio 2013, è siglato<sup>580</sup> l'accordo per l'adeguamento e la modifica del regolamento istitutivo del *Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale delle imprese assicuratrici*, che, con la nuova denominazione di *Fondo Intersettoriale di solidarietà*, è inoltre esteso alle società di assistenza.

Del 27 giugno 2013 il verbale di accordo<sup>581</sup> per l'adeguamento del *Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del personale di Poste Italiane Spa*.

L'8 luglio 2013 è costituito<sup>582</sup> – ai sensi dell'art. 3, comma 4 e seguenti, legge n. 92/2012 – il Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Aziende di trasporto pubblico cui si applica il Ccnl Autoferrotranvieri-Internavigatori del 23 luglio 1976 e successive modificazioni e integrazioni.

Il 30 ottobre 2013 è siglata l'intesa<sup>583</sup> per l'integrazione e la modifica dell'accordo istitutivo del *Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo*.

<sup>578</sup> Servizio Studi – Dipartimento lavoro Camera dei Deputati, *Riforma del mercato del lavoro – Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Aggiornata alle modifiche apportate dal D.L. 83/2012, dal D.L. 179/2012 e dalla L. 228/2012) Schede di lettura*, n. 650/2, 8 febbraio 2013.

<sup>579</sup> Franco Carinci, Michele Miscione (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012). Licenziamenti e rito speciale, contratti, ammortizzatori e politiche attive*, Supplemento in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 33, Ipsoa, Assago, 2012.

<sup>580</sup> Da Ania, Aisa e Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Uilca, Snfia.

<sup>581</sup> Tra Poste Italiane Spa e Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uil-Poste, Failp-Cisal, Confsal Com.ni, Ugl Com.ni.

<sup>582</sup> Da le AA. DD. Asstra e Anav e le Oo. Ss. Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporti, Faisa-Cisal.

<sup>583</sup> Tra Federcasse e Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinca-Ugl Credito, Uilca-Uil Credito e Assicurazioni.

Del 20 dicembre 2013 il verbale di accordo<sup>584</sup> per l'adeguamento del *Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito*.

#### RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO: I FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

Come anticipato (v. par. 5.1), la Riforma 2012 del mercato del lavoro demanda l'obbligo alla contrattazione collettiva e ad accordi anche intersettoriali tra le Parti Sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di costituire **Fondi di solidarietà bilaterali**, per estendere gli ammortizzatori sociali ai settori non destinatari della Cig e per le imprese con oltre 15 dipendenti.

I Fondi di solidarietà bilaterali sono *obbligatori* e «volti a realizzare, ovvero integrare il sistema, in chiave universalistica, di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro». Sono subordinati a stringenti vincoli (riguardo istituzione, prestazioni erogabili, funzionamento), sulla scorta dei Fondi di previdenza complementare e i Fondi di assistenza socio-sanitaria integrativa (per approfondimenti, v. rispettivamente par. 3.2 e 4.2), ma, rispetto a quelli, suppliscono all'assenza degli interventi di tutela.<sup>585</sup> Analogie sostanziali si riscontrano con i Fondi Nazionali di solidarietà disposti con la legge n. 662/1996 che, descritti nel paragrafo precedente, devono adeguarsi alle disposizioni dei “nuovi” Fondi bilaterali.

Le tutele di sostegno bilaterali obbligatorie si applicano in particolare ad aziende operanti nei settori: commercio, da 16 a 50 dipendenti; artigianato con più di 15 dipendenti, salvo che risentano l'influsso gestionale prevalente di una impresa rientrante nel campo di intervento della Cig (art. 12, legge n. 223/1991); agenzie di viaggio da 16 a 50 dipendenti; credito; assicurazioni; poste; ferrovie; società di gestione aeroportuale e società da queste derivate (è abrogato l'art. 2, comma 37, legge n. 203/2008, che prevedeva l'intervento di Cigs e mobilità); società di gestione del trasporto aereo (è abrogato l'art. 1-*bis*, legge n. 291/2004, che prevedeva l'intervento di Cigs e mobilità).

L'impianto normativo prevede che, entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge di riforma (18 gennaio 2013), le Organizzazioni sindacali e le Associazioni imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulino accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, per la costituzione di tali Fondi. Il termine originariamente fissato – sei mesi – è stato ripetutamente prorogato<sup>586</sup> e, in fase di stampa del *Rapporto*, soppresso dalla legge n. 147/2013 (*Legge di Stabilità 2014*).

Agli accordi e ai contratti collettivi è demandata la definizione degli elementi necessari a definire le prestazioni e a garantirne la copertura economica: aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento; tipologie delle prestazioni, in funzione delle disponibilità economiche del fondo, adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione, ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni (anche in considerazione degli andamenti del settore economico di intervento); la previsione

<sup>584</sup> Tra Abi e Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca.

<sup>585</sup> Antonio Vallebona, *La Riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012.

<sup>586</sup> Dapprima è innalzato da 6 a 12 mesi dalla *Legge di stabilità 2013* (legge n. 228/2012, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*). In seguito, il *Pacchetto Lavoro* (decreto legge n. 76/2013, *Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti*, convertito con modifiche nella legge n. 99/2013) dispone che tali accordi siano stipulati entro il 31 ottobre 2013.

o meno di far confluire al Fondo quota parte del contributo previsto per l'eventuale Fondo Paritetico Interprofessionale costituito dalle stesse Parti o il FPI *tout court* (v. par. 5.2.5.1) ; criteri e requisiti per la corretta gestione.

I Fondi di solidarietà dovranno assicurare – “almeno”, precisa la legge – un assegno ordinario di importo pari alla Cassa integrazione, di durata massima non inferiore ad un ottavo delle ore complessive lavorabili da computare in un biennio mobile (circa 480 ore), in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di Cigo e Cigs.

È costituito *ope legis* presso l'Inps, con decreto non regolamentare del MLPS, di concerto con il MEF, ed entro il termine ora prorogato al 1° gennaio 2014, il **Fondo di solidarietà residuale**<sup>587</sup>, per i settori in cui le Parti decidano di non istituire il Fondo di solidarietà bilaterale obbligatorio. La legge n. 147/2013 (27 dicembre) fissa, in fase di prima applicazione e a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'aliquota di finanziamento del Fondo «allo 0,5%, ferma restando la possibilità di fissare eventuali addizionali contributive a carico dei datori di lavoro connesse all'utilizzo degli istituti previsti».

L'estensione della tutela ai settori non ricoperti dalla Cig e per le aziende sotto i 15 dipendenti trova anch'essa applicazione attraverso la contrattazione collettiva<sup>588</sup>, con la costituzione dei **Fondi Bilaterali di Solidarietà Alternativi (modello alternativo)**<sup>589</sup>, riservati ai settori «nei quali siano operanti consolidati sistemi di bilateralità» – come per il richiamato artigianato nel dettato normativo. Le Parti Sociali costitutive i già operanti sistemi bilaterali, attraverso specifiche intese, possono modificarne le fonti istitutive e regolamentari, per adeguarle alle norme introdotte dalla Riforma, nelle parti ove sono specificati gli istituti già attivati, attraverso il Fondo di sostegno al reddito esistente (v. *Seconda Parte del Rapporto*).

Per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione gli articoli 4 e seguenti della legge n. 223/1991, e successive modificazioni, in materia di indennità di mobilità, gli accordi e contratti collettivi possono prevedere che il Fondo di solidarietà sia finanziato, dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali. Si prevede, in tal modo, che il finanziamento per l'indennità di mobilità (in estinzione dal 2017) possa derivare dal Fondo di Solidarietà.<sup>590</sup>

L'istituzione di Fondi bilaterali di solidarietà è inoltre consentita anche nei settori già coperti dall'integrazione salariale; in questo caso, i Fondi bilaterali non erogano istituti di integrazione salariale (già riconosciuti direttamente dall'Inps), ponendosi su un piano di tutela complementare di quella pubblica e comunque limitata a prestazioni integrative<sup>591</sup> e “opzionali” rispetto a quelle espressamente previste dalla normativa.

Ai sensi della legge n. 92/2012, i Fondi bilaterali di solidarietà “volontari” possono: integrare l'istituto dell'Aspi (v. par. 5.2.3.1)<sup>592</sup>; erogare assegni straordinari per il sostegno al reddito,

<sup>587</sup> Art. 3, comma 19, legge n. 92/2012.

<sup>588</sup> Cnel, *Rapporto sul Mercato del Lavoro 2011-2012*, settembre 2012.

<sup>589</sup> Art. 3, commi 14-16, legge n. 92/2012.

<sup>590</sup> Mario Fezzi, Franco Scarpelli (a cura di), *Guida alla Riforma Fornero*, I Quaderni di Wikilabour, n. 1/2013.

<sup>591</sup> Antonio Vallebona, cit.

<sup>592</sup> La legge n. 147/2013 (*Legge di Stabilità 2014*), modifica sul punto l'originario impianto della legge n. 92/2012 e dispone che i Fondi possano: «assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto alle prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro o a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente».

riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in abbinamento con altri Fondi nazionali o dell'Unione Europea.

**Fondi bilaterali: gestione INPS.** Pur se frutto della negoziazione privata tra le Parti, l'attività istitutiva dei Fondi Bilaterali di solidarietà è assoggettata all'emanazione di vari atti di normazione secondaria di competenza del MLPS e ad attribuzioni operative disposte da un decreto non regolamentare di concerto con il MEF, che detta i requisiti di affidabilità per la corretta gestione e i criteri per la contabilità tecnica.

Con Decreto, diventa operante l'istituzione dei singoli Fondi bilaterali presso l'Inps, di cui costituiscono gestione, non avendo personalità giuridica.<sup>593</sup>

Alla gestione del Fondo provvede un Comitato Amministratore composto da massimo dieci esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo istitutivo o il contratto collettivo, e da due dirigenti del MLPS e MEF (le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con le cariche sindacali).

I Fondi così costituiti, pur incardinati presso l'Inps, restano in larga misura "separati" dal sistema pubblico di previdenza sociale: l'art. 3 della legge, infatti, impone una chiara autonomia finanziaria nelle fasi di costituzione delle provviste finanziarie, di erogazione delle prestazioni, nella gestione. L'obbligo di finanziamento è a carico esclusivo dei soli soggetti appartenenti all'ambito di applicazione di ciascun Fondo bilaterale, attraverso una contribuzione che, ripartita tra datori di lavoro (i due terzi) e lavoratori (il restante terzo), deve garantire un montante economico adeguato all'attività da svolgere; inoltre, un'aliquota aggiuntiva (almeno l'1,5% della retribuzione) è a carico dei soli datori di lavoro che ricorrano a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa; un contributo straordinario deve inoltre ricoprire gli assegni straordinari e la relativa contribuzione correlata, ed è a carico del datore di lavoro che acceda alle prestazioni. I Fondi possono erogare prestazioni esclusivamente entro la disponibilità economica e devono perseguire il pareggio di bilancio, anche attraverso adeguamenti dell'aliquota di finanziamento.<sup>594</sup>

Sulla scorta di quanto già disposto dalla legge n. 2/2009<sup>595</sup>, la Riforma prevede, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, che ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali e in possesso dei requisiti previsti, l'Aspi sia erogata in via subordinata a un intervento integrativo pari almeno al 20% dell'indennità stessa da parte dei Fondi.

**Gli Accordi.** Le Parti Sociali dell'Artigianato stilano il primo accordo, con il **Verbale di accordo 30 novembre 2012**, sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil. Le Parti Sociali condividono di dare attuazione al modello di Fondo di solidarietà bilaterale "alternativo", adeguando quindi il sistema bilaterale già esistente al modello normativo. L'attuazione – che le Parti Sociali rimandano alla definizione di un successivo accordo nazionale di carattere interconfederale – deve riguardare tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione dei contratti collettivi dell'Artigianato, fatta esclusione delle

<sup>593</sup> Franco Carinci e Michele Miscione (a cura di), cit.

<sup>594</sup> Antonio Vallebona, cit.

<sup>595</sup> Il sistema previsto dall'art. 19, comma 1, della legge n. 2/2009, riconosce l'indennità di disoccupazione anche a soggetti privi di copertura di integrazione salariale, in caso di riduzione dell'attività lavorativa, in presenza di un intervento "integrativo" da partedegli organismi paritetici.

imprese a cui si applicano già le normative in materia di integrazione salariale. Alla data di stampa del *Rapporto*, sono sottoscritti da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil, gli Accordi Interconfederali (31 ottobre e 29 novembre 2013), relativi all'istituzione del Fondo di solidarietà bilaterale ai sensi dell'art. 3, comma 14, legge n. 92/2012, che sarà trattato nell'aggiornamento del *Rapporto*, previsto nel 2014.

Per i lavoratori della Cooperazione che operano nella Provincia autonoma di Trento alle dipendenze delle imprese che esercitano la propria attività nei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, il 29 ottobre 2013, è sottoscritto<sup>596</sup> l'accordo per la costituzione, entro il 31 dicembre 2013, del Fondo di solidarietà bilaterale territoriale.

Gli aggiornamenti in materia, anche in relazione alle sostanziali modifiche previste dalla *Legge di Stabilità* del 27/12/2013, intervenute in fase di stampa, saranno contenute nell'edizione del *Rapporto* prevista nel 2014.

#### LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE E SOSTEGNO BILATERALE

I lavoratori somministrati, oltre agli strumenti di cui già si è detto – Aspi e mini-Aspi (“vecchia” disoccupazione ordinaria con requisiti normali e ridotti); mobilità in deroga – sono destinatari di apposite tutele di sostegno al reddito, in caso di perdita dell'occupazione, esclusive, oppure cofinanziate, dal sistema bilaterale (per un approfondimento rispetto al complessivo sistema di protezione sociale dei lavoratori somministrati, che ricomprende anche interventi di formazione e riqualificazione professionale, v. par. 2.3.2.3, in cap. 14).

**Sostegno bilaterale.** Il decreto legislativo n. 276/2003 (e segg. mod.), che disciplina la fattispecie della somministrazione di lavoro, prevede<sup>597</sup> un sistema di protezione sociale a favore, rispettivamente, dei lavoratori somministrati con contratti a termine e a tempo indeterminato. Stabilisce, in particolare, che le Parti Sociali stipulanti il Ccnl delle imprese di somministrazione costituiscano appositi Fondi bilaterali, «anche nell'ente bilaterale», in cui far confluire i contributi versati dalle Agenzie per il lavoro, finalizzati sia alla formazione e alla riqualificazione professionale, sia al sostegno al reddito dei lavoratori.

La legge fissa anche l'importo della relativa contribuzione, posta a carico dell'agenzia datrice, nella misura del 4% della retribuzione imponibile. Sul punto, la legge n. 92/2012<sup>598</sup>, con riferimento ai lavoratori somministrati a tempo determinato dal 1° gennaio 2013 – posticipato al 1° gennaio 2014<sup>599</sup> –, dispone una riduzione di tale aliquota dal 4% al 2,6%<sup>600</sup>; il restante 1,4% è destinato al finanziamento dell'Aspi, così modificando il dettato normativo istitutivo, che ne determinava la finalizzazione alla formazione e riqualificazione professionale e, in seguito, anche al sostegno del reddito. Successivamente la *Legge di Stabilità 2014* (legge n. 147/2013) abroga la disposizione introdotta dalla legge n. 92/2012.

Le Parti Sociali<sup>601</sup> del settore, in attuazione del dettato legislativo, svolgono attraverso i due

<sup>596</sup> Tra Federazione trentina della Cooperazione e Cgil del Trentino, Cisl del Trentino, Uil del Trentino.

<sup>597</sup> In particolare, l'art. 12 del decreto legislativo n. 276/2003, nell'ambito del *Capo II – Tutele sul mercato e disposizioni speciali con riferimento ai lavoratori svantaggiati*, di cui al *Titolo II - Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro*.

<sup>598</sup> Art. 2, comma 39, legge n. 92/2012.

<sup>599</sup> Dalla legge n. 228/2012 (*Legge di stabilità*).

<sup>600</sup> Salvi i casi dei lavoratori: assunti a termine in sostituzione dei lavoratori assenti; assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali; apprendisti (Ministero del Lavoro, risposta a Interpello n. 15/2013).

<sup>601</sup> Assolavoro e Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, Uil Temp.



Enti Bilaterali *Ebitemp* e *Formatemp* la funzione di sostegno al reddito dei lavoratori somministrati a termine e di quelli somministrati a tempo indeterminato (v., per maggiori dettagli, cap. 14).

**Integrazione.** Dal 2009, le Parti Sociali sottoscrivono alcuni accordi trilaterali con le Istituzioni, volti a perseguire un processo di integrazione tra welfare pubblico e contrattuale, attraverso il sistema bilaterale.

Il 13 maggio 2009, l'accordo<sup>602</sup> con il Ministero del Lavoro, alla luce anche delle novità introdotte in materia di ammortizzatori sociali dalla normativa anticrisi (decreto legge n. 185/2008, convertito in legge n. 2/2009<sup>603</sup>), è volto a definire percorsi di integrazione tra politiche di sostegno al reddito e politiche attive del lavoro, rivolte a lavoratori in somministrazione disoccupati a causa della crisi e privi di protezione sociale. Ai lavoratori che abbiano maturato un'anzianità di lavoro minima di settantotto giornate in somministrazione e siano disoccupati da almeno quarantacinque giorni, è riconosciuta un'indennità di sostegno al reddito, una tantum, di 1.300 euro lordi, finanziata per il 50% dal sistema bilaterale. Il restante 50% è coperto dal Fondo di Rotazione di cui all'art. 9 della legge n. 236/1993, fino a concorrenza dell'importo massimo di 20milioni di euro. Ai lavoratori in possesso di determinati requisiti<sup>604</sup>, inoltre, è assegnato un voucher formativo di 700 euro, per fruire di iniziative formative coerenti con le attività di orientamento (svolte dalle Agenzie per il lavoro rispetto alla domanda di lavoro potenziale rilevata). L'erogazione dei trattamenti è rimessa all'Inps.<sup>605</sup>

L'accordo del 13 maggio 2009 prevede il coinvolgimento delle Regioni per valutare l'impatto territoriale dell'intervento e il suo possibile ampliamento. In attuazione, il successivo 4 giugno, le Parti Sociali<sup>606</sup> sottoscrivono con la regione Puglia *l'Accordo per l'accesso agli ammortizzatori in deroga e per l'estensione di politiche attive e di misure di sostegno a favore dei lavoratori in somministrazione*; precisa l'ambito di applicazione degli ammortizzatori in deroga e individua le risorse economiche stanziare dalla Regione per attività di formazione professionale (5.2milioni di euro). È seguito, il 30 luglio, da omologo accordo con la Regione Lombardia, che destina 4milioni di euro a favore dei lavoratori in somministrazione per gli ammortizzatori in deroga e l'estensione di politiche attive e misure di sostegno.

Nello stesso 2009, due accordi sottoscritti tra le Parti Sociali – 11 giugno<sup>607</sup> e il 1° luglio<sup>608</sup> – con il coinvolgimento del sistema bilaterale, mirano ad ampliare le tutele dei lavoratori somministrati rispetto alla crisi in atto. Il primo prevede percorsi formativi con indennità di

<sup>602</sup> Assolavoro, Alai-Cisl (oggi Felsa-Cisl), Nidil-Cgil e Cpo-Uil (oggi Uil Temp).

<sup>603</sup> All'art. 19 prevede che il sistema bilaterale cofinanzi gli ammortizzatori sociali, per sostenere i lavoratori non coperti dagli strumenti ordinari, quali la cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

<sup>604</sup> Lavoratori somministrati, residenti o domiciliati nelle Regioni dell'Obiettivo 3 e titolari di indennità di disoccupazione ovvero del trattamento previsto dall'accordo di cui si tratta.

<sup>605</sup> L'accordo ha validità per il 2009. In data 16 dicembre 2011, le Parti firmatarie dell'accordo, unitamente all'Inps, convengono di riaprire, nel periodo compreso tra il 1° febbraio e il 30 marzo 2012, i termini di presentazione delle domande relativamente ai lavoratori in somministrazione negli anni 2010 e 2011, con le modalità e a favore dei soggetti individuati secondo quanto previsto dall'accordo medesimo. Sul punto v. la circolare Inps n. 9/2012.

<sup>606</sup> Assolavoro, Alai-Cisl (oggi Felsa-Cisl), Nidil-Cgil e Cpo-Uil (oggi Uil Temp).

<sup>607</sup> Tra Assolavoro e Alai-Cisl (oggi Felsa-Cisl), Nidil-Cgil e Cpo-Uil (oggi Uil Temp).

<sup>608</sup> Tra Assolavoro, Alleanza Lavoro e Alai-Cisl (oggi Felsa-Cisl), Nidil-Cgil e Cpo-Uil (oggi Uil Temp).



frequenza per i lavoratori in mobilità in deroga e per coloro che, al termine della cassa integrazione in deroga, non possano riprendere l'attività lavorativa. Il secondo, alla luce dell'esperienza avviata con la Regione Puglia, promuove il dialogo tra gli attori sociali coinvolti per consentire ai lavoratori un più ampio accesso al sostegno al reddito.

Nel 2010, le Parti sottoscrivono con Regione Campania un accordo analogo a quello con la Puglia<sup>609</sup>, e Regione Veneto<sup>610</sup>, Provincia di Torino<sup>611</sup>, Provincia di Bologna<sup>612</sup>, Regione Marche<sup>613</sup>, Provincia di Firenze.<sup>614</sup>

Il 20 aprile 2011, due ulteriori accordi tra le Parti Sociali<sup>615</sup> intendono incentivare processi di integrazione tra welfare pubblico e contrattuale. Il primo, a promozione e salvaguardia dell'occupazione, implementa un sistema incentivante per le Agenzie di lavoro che trasformano a tempo indeterminato i rapporti a termine (incentivo previsto dall'art. 43 del Ccnl e a carico del sistema bilaterale). Il secondo intende porre a sistema le diverse esperienze di integrazione pubblico/privato delle politiche del lavoro sviluppate a livello territoriale, così da realizzare un quadro univoco di riferimento e promuovere, a livello nazionale, l'inclusione nel mdl dei lavoratori somministrati disoccupati.

Il processo di integrazione è rilevabile anche nell'intervento operato dalla *Finanziaria 2010* (legge n. 191/2009, art. 2, comma 142), che, da un lato, destina risorse agli ammortizzatori sociali in deroga cui accedono anche i lavoratori somministrati e, dall'altro, consente, qualora l'Agenzia per il lavoro assuma lavoratori in mobilità, di fare ricorso a somministrazione acausale.<sup>616</sup> Le Agenzie per il lavoro avviano una sperimentazione, che, nel 2010, coinvolge oltre 26mila lavoratori in mobilità riavviati al lavoro.<sup>617</sup>

---

<sup>609</sup> Stesso titolo Puglia, tra stesse Parti Sociali e regione Puglia, 19 gennaio 2010.

<sup>610</sup> Accordo dell'8 marzo 2010.

<sup>611</sup> Parti sociali costitutive Formatemp, Provincia di Torino, 3 agosto 2010.

<sup>612</sup> Parti sociali costitutive Formatemp, Provincia di Bologna, 23 febbraio 2011.

<sup>613</sup> Assolavoro – Regione Marche su azione di sistema Welfare to work, 7 aprile 2011.

<sup>614</sup> Protocollo tra OOSS territoriali, Assolavoro e Provincia di Firenze, 27 aprile 2011.

<sup>615</sup> Tra Assolavoro e Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uil Temp.

<sup>616</sup> Pertanto, in caso di somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori provenienti dalla mobilità, non sono applicabili le limitazioni del ricorso per le sole attività tipizzate dall'art. 20, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003, bensì è sempre possibile, per ogni tipo di attività, la somministrazione a tempo indeterminato di detti lavoratori. Con riferimento alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti dalle liste di mobilità, essa è sempre possibile anche in assenza delle causali oggettive richieste. Così Michele Tiraboschi, Silvia Spattini, *Le novità in materia di somministrazione di lavoro*, in *Guida al Lavoro*, n. 2/2010, Il Sole 24 Ore, Milano.

<sup>617</sup> Federico Vione, *Le nuove sfide del mercato del lavoro in un mondo che cambia: il ruolo delle agenzie*, Relazione Introduttiva, Roma, 9 novembre 2011.





## Capitolo 6

# WELFARE CONTRATTUALE: CONSIDERAZIONI D'INSIEME (ALCUNE)



**6 WELFARE CONTRATTUALE: CONSIDERAZIONI D'INSIEME (ALCUNE)**

Nascita e sviluppo del welfare contrattuale, come oggi lo conosciamo – e in questo *Rapporto* rappresentato in particolare da organismi giuridici bilaterali come definiti nell'*Introduzione generale* e, unica eccezione, dai Fondi di sostegno al reddito nelle loro varie accezioni –, sono influenzati da molteplici fattori; tra gli altri: forza e composizione delle Rappresentanze sociali, struttura della contrattazione collettiva, modalità di sviluppo delle relazioni industriali tra le Parti, caratteristiche del settore economico e dei fattori produttivi su cui si innesta la contrattualistica, decisioni e assetti politico-istituzionali, inferenze normative sugli *asset* di intervento del welfare contrattuale, caratteristiche e coperture delle tutele pubbliche, assicurate dallo Stato Sociale.

Cinque, le macrofasi attraversate sin qui dal welfare contrattuale, nel ciclo storico che va dall'Unità d'Italia a oggi.

La prima è prodromica: nella spinta propulsiva dei movimenti politici e sindacali e della formazione dello Stato Sociale nascente, prolifera il mutuo aiuto volontario e solidaristico, che tutela sempre più ampie fasce di popolazione e lavoratori nelle sfere vitali.

Nel Ventennio, il percorso muta drasticamente. La rotta del regime stronca il flusso del mutuo aiuto, della contrattualistica e della Rappresentanza; se pure istituisce e fa proliferare istituti di protezione sociale, e amplia istituti pubblici e coperture, ne assume il controllo assoluto, e ne destina ingenti risorse economiche a fini bellici ed espansionistici.

Dalla Carta Costituzionale e fino agli anni Novanta, nello Stato democratico di diritto, il sistema sociale è, pur imperfetto e lacunoso, rivolto ad assicurare tutele universalistiche e, parallelamente, il welfare contrattuale si forma ed espande su due direttrici. Le Società di Mutuo Soccorso mutano il loro percorso; la Rappresentanza si confronta nel processo della privata e libera contrattazione, dove le Parti autoregolamentano interessi contrapposti. Secondo la configurazione delle Rappresentanze e della contrattualistica, hanno origine e si espandono, per decisione comune delle Parti, organismi giuridici terzi, privati e gestiti in modo paritario dalle stesse Parti, che garantiscono diritti contrattuali, assicurano prestazioni e servizi mutualistici, integrano o ricoprono vuoti delle assicurazioni sociali pubbliche.

Gli organismi bilaterali, come detto a più riprese nel *Rapporto*, nascono e si espandono soprattutto in settori economici diversi dall'industria manifatturiera, che concentra in luoghi e intere aree produzione, lavoratori, e forza di controllo delle Rappresentanze. Mentre qui si sviluppa il più rilevante ammortizzatore sociale – la Cassa integrazione guadagni –, in edilizia e agricoltura, e poi a ridosso nell'artigianato, nel terziario, turismo e servizi, il “fenomeno” bilaterale si estende, soprattutto, laddove luoghi produttivi e lavoratori sono frammentati nel territorio in piccoli e piccolissimi nuclei, il lavoro e la produzione sono discontinui, e anche la Rappresentanza è dispersa e, quindi, contrattualmente debole.

I primi organismi paritetici bilaterali nascono e si sviluppano, dapprima, nel settore delle costruzioni, in agricoltura e, in un secondo momento, nell'artigianato: i settori mostrano, infatti, tratti analoghi. Formati prevalentemente da imprese polverizzate sul territorio, condividono anche caratteristiche strutturali del lavoro: precarietà, mobilità e stagionalità.

Il paragrafo successivo descrive, per cenni, la cronistoria delle conformazioni bilaterali, e i principali fattori che ne determinano nascita e definizione delle tutele assicurate agli aderenti nei diversi settori produttivi. Gli organismi bilaterali scaturiscono soprattutto dalla contrattazione territoriale di categoria, ove agiscono in sfere geografiche prevalentemente provinciali o, secondo la contrattualistica di riferimento, regionali.

Se guardati come un insieme, i bilaterali mostrano un graduale e progressivo processo di “maturazione”, formato in modo combinato da sistematizzazione organizzativa e specializzazione funzionale (ancora in corso).

Per ciascun asse contrattuale di riferimento, infatti, organismi tra loro scollegati, lentamente, e salvaguardando l'autonomia, tendono a connettersi e armonizzarsi tra loro come un sistema organizzato e coordinato da una funzione di governance; si dotano di funzioni interne stabili; nel percorso, si dirigono a uniformare servizi e prestazioni che, territorialmente, sono tra loro anche molto diversi.

Dall'altro lato, il welfare contrattuale configura un processo sempre più stringente di specializzazione “funzionale” degli organismi, in relazione agli ambiti d'intervento (e sull'onda dell'inferenza normativa): così è per la previdenza sociale, l'assistenza socio-sanitaria, la formazione professionale e continua, la salute e sicurezza. E, da ultimo, gli ammortizzatori sociali.

Gli Enti Bilaterali restano, più degli altri organismi paritetici, collegati alla loro radice storica e originaria: mutualizzano e assicurano tutele contrattuali, e diversi servizi e prestazioni.

Soprattutto dagli anni Novanta (le cui tornate di riforme incidono sulle caratteristiche strutturali delle prestazioni sociali pubbliche: il sistema previdenziale e l'assistenza sociale e sanitaria in particolare) in poi, dalla contrattazione originano e si specializzano organismi paritetici che, anche per sfera di intervento normativa, intervengono in due *asset* strategici del welfare: previdenza complementare e assistenza socio-sanitaria integrativa.

Le riforme strutturali che intervengono a più riprese sulla previdenza e l'assistenza socio-sanitaria incidono infatti fortemente nel determinare fasi di composizione ed espansione di specifici istituti di welfare contrattuale (v. cap. 3 e 4), così come, su questi, impattano le riforme e i provvedimenti che riguardano il mercato del lavoro e le politiche ad esso di sostegno: quelle “passive”, negli stati di sofferenza occupazionale e produttiva (ammortizzatori sociali; v. cap. 5), e quelle “attive”, incentivanti la qualificazione e la spendibilità (formazione professionale e lungo l'arco della vita, ecc.) e l'ingresso o il rientro nel mercato del lavoro (v. scheda successiva *Politiche attive e passive: integrazione*).

Agli Enti Bilaterali “mutualistici”, fattispecie degli organismi paritetici obiettivo del PON Enti Bilaterali, è demandato il compito di assicurare istituti contrattuali, difficilmente esigibili altrimenti; assicurare il sostegno del reddito nelle fasi di crisi; erogare prestazioni “mutualistiche” – alcune molto assonanti con le formule originarie del Mutuo Soccorso, come gli aiuti economici nei casi gravi, quali morte, invalidità, infortunio, malattia dei lavoratori e della famiglia –, supportano la scolarità, processi di innovazione nelle PMI, intervengono nelle crisi occupazionali e produttive (sostegno al reddito di lavoratori della categoria/settore in “sospensione”, o riduzione del lavoro, in disoccupazione).

Per quanto riguarda in particolare il mercato del lavoro, l'intervento del welfare contrattuale si muove, in continuità, a integrare – e a supplire – l'intervento del welfare pubblico che, soprattutto negli ammortizzatori sociali, offre coperture a macchia di leopardo e, nel suo insieme, è disomogeneo e frammentato; il welfare contrattuale, allo stesso tempo, mostra differenze nelle prestazioni di sostegno tra categoria e categoria e tra settori, riconducibili alle connaturate caratteristiche della contrattualistica e della Rappresentanza, e alle diversità e peculiarità di ciascun comparto produttivo in cui le Parti si confrontano.

La conformazione del welfare contrattuale in Italia deriva, anche, da scelte di fondo delle Parti rispetto alla titolarità della gestione e regolazione degli istituti sociali che, in altri Paesi



europei, hanno conformato modelli di intervento molto diversi.<sup>618</sup>

Il welfare nazionale va letto, dunque, anche

[...] alla luce dei rapporti tra organizzazioni sindacali e sistema di welfare, che, per il nostro Paese, non hanno previsto alcun ruolo gestionale da parte del sindacato nella regolazione degli istituti di protezione sociale, in particolare nella regolazione degli istituti di protezione del reddito in caso di interruzione del lavoro [...].

In particolare, questo ruolo di controparte nei rapporti con gli attori sociali e istituzionali ha avuto una certa rilevanza per le categorie professionali e per i settori del mercato del lavoro più centrali, laddove lo sviluppo della grande fabbrica fordista e del sistema delle grandi assicurazioni sociali ha riportato entro le maglie dell'amministrazione pubblica la gestione di iniziative di protezione sociale, in passato promosse ad opera proprio delle prime forme di mutualismo sindacale. Se dunque lo sviluppo del fordismo in Italia [...] ha determinato un rafforzamento delle funzioni sindacali all'interno del sistema di relazioni industriali, con un minore coinvolgimento di queste ultime nella regolazione del welfare, questo è certamente valso per i settori centrali del mercato del lavoro e per le categorie professionali più forti.

Non così è stato per la quota, assai ampia in Italia, di occupati nel sistema delle piccole imprese, laddove, ad una tradizionale incidenza della flessibilità del lavoro e alla mancanza di regole certe per quanto riguarda il sistema di garanzie e tutele del lavoro, ha corrisposto uno scarso radicamento del sindacato stesso.

**Giuseppe D'Aloia**<sup>619</sup>

Non è tema del presente *Rapporto*, tuttavia, l'entrare nel merito delle scelte strategiche delle Rappresentanze sociali e politico-istituzionali, effettuate nel libero e privato confronto tra le Parti e nello snodarsi dello Stato democratico: è compito di altri attori, luoghi, esperti.

Il *Rapporto* centra la propria attenzione sulle caratteristiche concrete che, attraverso la privata contrattazione tra le Parti e le scelte normative effettuate dall'attore pubblico, hanno determinato il complesso e articolato quadro del sistema privato di welfare, in un intreccio inscindibile con la conformazione degli istituti pubblici di tutela sociale (v. cap. 3, 4 e 5).

Agli anni Duemila è da ricondurre l'ultima, in ordine cronologico, fase di definizione dell'assetto bilaterale; mentre il welfare contrattuale persegue contemporaneamente il processo espansivo (soprattutto nei servizi) e di razionalizzazione e specializzazione dell'esistente, la normativa interviene in modo sempre più incisivo su svariati istituti, nell'insieme componendo un quadro regolatorio che riguarda la prevalenza delle materie, e di servizi e prestazioni, che le Parti affidano agli organismi bilaterali con la contrattazione.

Come per la previdenza integrativa e l'assistenza socio-sanitaria (quest'ultima ancora

<sup>618</sup> Per una panoramica dei modelli adottati in Europa, vedi, tra gli altri Vincenzo Galasso, *I sistemi di welfare in Europa e nel mondo*, Atlante Geopolitico 2012 (2011), Treccani; Germana Di Domenico, *Le politiche di workfare in Europa*, *Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, n. 15/2005, Isfol.

<sup>619</sup> Giuseppe D'Aloia (a cura di), *Indagine sulla bilateralità nel terziario*, Cemu, Roma, 2008.

materia di regolamentazione), dal finire degli anni Novanta a tutto il primo decennio degli anni Duemila si susseguono una serie di disposizioni che affidano alle Parti una serie di compiti, da poter svolgere (secondo precise modalità) attraverso organismi paritetici, sottoposti a regolamentazione e al controllo istituzionale.

È così per una serie di istituti alimentati e diffusi nel welfare contrattuale: il sostegno al reddito, la salute e sicurezza, la formazione continua, il sistema di tutele del lavoro in somministrazione, ma anche pratiche delle politiche attive (apprendistato, es.), e il coinvolgimento nelle prassi di integrazione tra politiche attive e passive.

Ulteriori istituti e funzioni, che la normativa affida anche alla pratica bilaterale, quale attore privato nel mercato del lavoro, trovano impostazioni discordanti delle Parti e, di fatto, scarsissima o nulla applicazione. Così è, in particolare, per l'intermediazione nel mercato del lavoro, e la conciliazione e l'arbitrato.

Con l'esplosione della crisi economica e recessiva sul lavoro e la produzione, la finalizzazione dei fondi, prima destinati esclusivamente alla formazione continua – pratica principe tra le politiche attive, vede l'Italia tra gli ultimi Paesi dell'UE – che, realizzata dai Fondi Paritetici Interprofessionali, è in buona parte canalizzata a sostenere situazioni di crisi, e alcuni ammortizzatori scattano soltanto in presenza di una quota bilaterale a sostegno.

A fine 2012, la *Riforma del Mercato del Lavoro* segna il passaggio, che sembra ormai definitivo, nel determinare un intervento integrato e inscindibile tra welfare pubblico e welfare contrattuale, riguardo il sistema generale degli ammortizzatori sociali.

Si può cogliere, alla fine, una certa distonia tra gli intenti programmatici che insistono sulla necessità di investire nelle politiche attive e su processi d'integrazione sistemici tra attori pubblici-privati/fondi/politiche attive-passive e gli interventi concreti, tesi invece a garantire sostegno, in regime di stabilità finanziaria, a disoccupazione e inoccupazione con tassi in esplosione.<sup>620</sup>

Limitatamente ai temi del *Rapporto*, si osserva che, se l'integrazione tra politiche attive e passive è considerata strategica, e le prime sono sollecitate a più riprese, al tempo stesso alcune (molte) risorse sono, da quelle politiche (e prassi anche bilaterali), invece destinate agli interventi di sostegno.

Così come si coglie, d'altra parte, che le dichiarazioni d'intento trilaterali, inclusive dell'integrazione, siano ancora di difficile attuazione e producano, in pochi casi locali, pratiche concrete; e che sia ancora poco visibile un processo sistemico di integrazione a tutto tondo tra il welfare pubblico e contrattuale nel mercato del lavoro.

Per gli approfondimenti sull'intreccio tra welfare pubblico e contrattuale riguardo gli assetti della previdenza, dell'assistenza socio-sanitaria e del sistema degli ammortizzatori sociali, si rimanda ai rispettivi capitoli (3, 4 e 5) e, per un focus sull'integrazione tra politiche attive e passive del lavoro, v. anche la scheda che chiude la *Prima Parte del Rapporto (Politiche attive e passive: integrazione)*.

Il paragrafo successivo (6.1, *Enti bilaterali e settori produttivi: il processo di conformazione*) traccia, in versione storica, il processo di nascita ed evoluzione degli Enti e sistemi Bilaterali

<sup>620</sup> 24,4% disoccupazione su scala nazionale, di cui il 40% donne; il 47% di inoccupazione giovanile; tra i giovani, oltre due milioni sono inattivi: non lavorano e non studiano. Fonte: Enrico Giovannini, dati su I semestre 2012, audizione alle Commissioni Bilancio di Camera e Senato, ottobre 2013.

“mutualistici” interessati dall’*Intesa* con Italia Lavoro SpA (v. *Introduzione generale*) nei vari settori d’intervento, così creando un ponte che collega, senza soluzioni di continuità, la *Prima* alla *Seconda Parte del Rapporto*, dove gli stessi Enti e sistemi di welfare sono analizzati in profondità, capitolo per capitolo, nei loro più recenti sviluppi, così come definiti nei relativi sistemi produttivi e assetti contrattuali.

## 6.1 ENTI BILATERALI E SETTORI PRODUTTIVI: IL PROCESSO DI CONFORMAZIONE

Il sistema bilaterale che vanta le origini più antiche è quello **Edile**: già nel Primo Dopoguerra infatti, e poi diffusamente nel Secondo, la contrattazione collettiva territoriale di categoria avvia la costituzione di organismi giuridici paritetici, per fronteggiare alcuni fattori tipici del settore: la dispersione produttiva, la frammentazione del sistema imprenditoriale, l’instabilità e la forte mobilità occupazionale. Elementi, questi, che incidono negativamente, oltre che sulla condizione individuale dei lavoratori, sulle possibilità di aggregazione sindacale, di radicamento del sindacato nei luoghi di lavoro, di reale svolgimento della contrattazione collettiva e di controllo e ricomposizione del mercato del lavoro.<sup>621</sup>

L’avvio del sistema bilaterale edile è altresì riconducibile alla necessità di colmare l’assenza, almeno fino agli anni Sessanta/Settanta<sup>622</sup>, di ammortizzatori sociali accessibili a lavoratori e imprese del settore (per un approfondimento sul punto v. par. 5.2.3 e seguenti), cui si somma, in una fase più matura, quella di promuovere lavoro regolare e sicuro: lavoro sommerso, concorrenza sleale e infortuni sono piaghe diffuse.

Due, i tratti che caratterizzano la genesi del sistema bilaterale delle costruzioni: da un lato, l’affondo delle radici storiche in esperienze maturate a livello provinciale, in stretta connessione con la contrattazione collettiva che, in tale fase assestata sul livello territoriale di settore, vede il nazionale limitato ad una funzione di cornice; dall’altro, la creazione di sistemi paritetici di categoria articolati su tre linee di intervento, ciascuna dotata di un proprio apparato di organismi paritetici<sup>623</sup>: innanzitutto, le *Casse Edili*, per la gestione di accantonamenti e prestazioni di tipo retributivo, oltre che, progressivamente, per l’erogazione di prestazioni mutualistiche integrative ai lavoratori e servizi alle imprese; alle

<sup>621</sup> Lauralba Bellardi, *Le istituzioni bilaterali tra legge e contrattazione collettiva: note di sintesi e prospettive*, in Lauralba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011.

<sup>622</sup> La Cassa integrazione guadagni in edilizia è originariamente introdotta dalla legge n. 77/1963, come apposita gestione a favore dei lavoratori operai delle aziende industriali del settore edile e affine, in precedenza privi di tutela in caso di disoccupazione parziale. Negli anni successivi, ne è esteso il campo di applicazione: oggettivo, alle aziende edili artigiane e alle aziende industriali e artigiane esercenti attività di escavazione e lavorazione di materiale lapidei (rispettivamente legge n. 14/1970 e legge n. 1058/1971); soggettivo, ai lavoratori con qualifiche di impiegato e quadro (legge n. 223/1991). L’istituto è poi riordinato dalla legge n. 427/1975. La n. 427/1975, altresì, introduce la disoccupazione speciale per l’edilizia, quale tutela rivolta ai lavoratori del settore licenziati da imprese edili ed affini, anche artigiane e cooperative. Intervengono successivamente, modificando e integrando l’originaria disciplina, l’art. 11, comma 2, della legge n. 223/1991 e l’art. 3 del decreto legge n. 299/1994. La recente Riforma Fornero abroga, a decorrere dal 1° gennaio 2017, la normativa in materia di disoccupazione speciale per l’edilizia; successivamente a tale data l’istituto è sostituito dall’Aspi.

<sup>623</sup> Maria Cristina Cimaglia e Antonio Aurilio, *I sistemi bilaterali di settore*, in Lauralba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), cit.

Casse si affiancano, nel tempo, sia le *Scuole Edili* per la formazione professionale, sia i *Comitati Paritetici Territoriali* per la tutela della salute e sicurezza.

Risale al 1919, in particolare, la costituzione della prima Cassa Edile, la *Cassa per i sussidi di disoccupazione involontaria per gli operai edili*, operativa nella provincia di Milano, grazie all'accordo stipulato localmente tra il Collegio dei Capimastri e l'Associazione Mutua Miglioramento tra Muratori, Badilanti, Manovali e Garzoni; risultato delle agitazioni degli operai edili, che chiedono un accantonamento economico per far fronte alle giornate di disoccupazione e sostenere i familiari delle vittime degli infortuni nei cantieri.<sup>624</sup> Alla Cassa è originariamente attribuito il compito di gestire l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria dei lavoratori, attraverso un apposito fondo costituito dai contributi versati dai lavoratori e dai datori di lavoro in misura pressoché uguale, funzione cui, nel tempo, se ne sommano ulteriori (v. la scheda di approfondimento *La prima cassa mutualistica edile*, al termine del cap. 1).

Negli anni seguenti, in pieno regime fascista, sono costituite le *Casse Edili* di Cremona, Como, Pavia e Varese, ma il loro funzionamento, a differenza di quella di Milano, è incerto e si esaurisce rapidamente. Occorre giungere al Secondo Dopoguerra per vedere la ripresa delle Casse.<sup>625</sup> Con la contrattazione territoriale, si assiste a una rapida diffusione a livello provinciale delle Casse: nel 1952, sono attive undici *Casse Edili*; nel 1959, alla vigilia della stipula del contratto nazionale di categoria, che ne ufficializza il riconoscimento come parte integrante dell'accordo nazionale e ne sancisce le funzioni, se ne registrano diciassette. Successivo, il rapido proliferare delle *Casse Edili* in tutto il territorio nazionale: in soli tre anni, il sistema mutualistico edile può contare su ottantuno enti provinciali.

Negli anni Sessanta, la contrattazione locale ne amplia notevolmente il raggio d'intervento (esteso all'integrazione del trattamento economico per malattia e infortunio, all'assistenza sanitaria integrativa, ecc.), nella logica di garantire ai lavoratori l'erogazione di prestazioni in altro modo difficilmente esigibili.

A questi, progressivamente, si affiancano ulteriori organismi bilaterali specializzati per ambito di intervento: *Enti scuola per la formazione professionale*, *Comitati paritetici territoriali (Cpt)* per la tutela della salute e sicurezza del lavoro. Altro significativo terreno di intervento, è quello del sostegno del reddito in caso di sospensione dell'attività produttiva.<sup>626</sup>

Cinque, i tratti che caratterizzano la successiva fase di sviluppo ed evoluzione del sistema bilaterale edile (nel dettaglio trattata nel successivo cap. 9): il primo, l'intervento della contrattazione collettiva nazionale, per mettere a regime e generalizzare le esperienze maturate a livello locale e consolidare il sistema nel suo complesso.

Il secondo, la specializzazione funzionale del sistema composto da Casse, Scuole di formazione, Organismi sulla sicurezza.

Terzo: nell'ambito delle singole linee di intervento, un certo grado di uniformità rispetto a struttura, funzionamento e funzioni degli organismi bilaterali territoriali, perseguito tramite la definizione di standard (statuto tipo, ecc.) e la costituzione di un organismo nazionale di coordinamento e controllo (la *Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili, Cnce*; il

<sup>624</sup> Nunzio Leone, *Il ruolo degli enti paritetici nel TU e nel D.Lgs. 106/09, Paper*, marzo 2010.

<sup>625</sup> Giorgio Bianchini, *La cassa edile*, Pirola Editore, Milano, 1984.

<sup>626</sup> Marco Lai, *Appunti sulla bilateralità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali* n. 4/2006, Giuffrè, Milano.

*Formedil Nazionale* e la sua rete regionale, per la formazione; la *Commissione Nazionale per la salute e sicurezza*).

Quarto: la configurazione di quattro sistemi bilaterali, ciascuno originato da altrettanti assi contrattuali di riferimento nel settore (artigianato, cooperazione, industria, industria PMI).

Quinto: l'assetto organico e funzionale dei quattro sistemi in un sistema bilaterale delle costruzioni che, attraverso una serie di accordi interconfederali tra tutte le Parti Sociali interessate, realizza un'alleanza complessiva, a garanzia delle aziende e dei lavoratori dell'edilizia. Pur nella reciproca autonomia contrattuale, le Parti concordano di realizzare la costituzione del Sistema bilaterale edile, attraverso un processo sistematico di organizzazione univoca e funzionalità uniformi del complessivo sistema di welfare contrattuale.

Anche il settore **Agricolo**, come quello Edile, presenta le caratteristiche strutturali della frammentazione produttiva e della discontinuità lavorativa e occupazionale, oltre ad un sistema contrattuale fondato sul livello territoriale; elementi che certamente determinano e influenzano il processo di sviluppo del sistema bilaterale, che, salvo l'esperienza della *Fondazione Enpaia* (v. *infra*) si avvia a livello locale e mira, da un lato, a incrementare le occasioni di lavoro e a rafforzare i trattamenti previdenziali individuali; dall'altro, a incentivare l'applicazione e l'effettività della contrattazione collettiva.<sup>627</sup> Minore, rispetto al settore Edile, è l'attenzione inizialmente rivolta all'erogazione di prestazioni di sostegno al reddito in ipotesi di crisi aziendali e/o occupazionali, essendo il settore dotato di appositi istituti di protezione sociale, in particolare, l'indennità di disoccupazione agricola (v. per un approfondimento par. 5.2.3 e seguenti).

La contrattazione collettiva del settore Agricolo è fin dall'origine composita e articolata per comparti (agricoltura e florovivaismo, allevatori, contoterzismo, forestali, cooperative e consorzi agricoli, manutenzione del verde, ecc.) e, nell'ambito di questi, specificata secondo la qualifica posseduta dai lavoratori (operai, impiegati e quadri, dirigenti). Tale struttura incide e si riflette sul complessivo sistema bilaterale, che trae principalmente origine, da un lato, dalla contrattualistica per gli impiegati e i dirigenti agricoli e forestali (con *Enpaia*); dall'altro, da quella indirizzata agli operai agricoli e florovivaisti, con la diffusione a livello locale delle *Casse extra legem*.

*Enpaia* (denominazione attuale, assunta a partire dal 1962), è l'Ente di previdenza integrativa degli impiegati e dei dirigenti dell'agricoltura. Nasce nel 1936 in virtù dell'accordo collettivo stipulato dalle Confederazioni degli Agricoltori e dei lavoratori agricoli e ottiene l'anno successivo, tramite Regio decreto, il riconoscimento giuridico come *Cassa Nazionale di Assistenza per gli Impiegati agricoli e forestali (Cnaiaf)*. Fin dall'inizio, l'assetto della Cassa è caratterizzato da una forte nota di autonomia: mediante i contratti collettivi, le categorie scelgono gli "eventi" meritevoli di tutela assicurativa e quantificano i mezzi finanziari da destinare allo scopo. A *Enpaia*, mediante successivi accordi, è affidata la gestione dell'assicurazione contro le malattie, dell'assicurazione contro gli infortuni, del trattamento per l'indennità di anzianità e del trattamento di previdenza, in aggiunta a quello pensionistico erogato dall'Inps (per un approfondimento su *Enpaia* si rinvia alla scheda dedicata, nel cap. 7).

Nel Secondo Dopoguerra, più precisamente negli anni Cinquanta, nascono invece le prime

<sup>627</sup> Lauralba Bellardi, cit.

*Casse Extra legem*, attraverso la contrattazione territoriale destinata a operai agricoli e florovivaisti, quali organismi paritetici destinati a erogare agli operai (inizialmente solo a tempo indeterminato) misure di sostegno in caso di malattia e infortunio sul lavoro, integrative rispetto al trattamento di legge.

Con riferimento alle Casse, è evidente l'interconnessione tra la struttura della contrattazione collettiva e quella del modello bilaterale, maturati di pari passo, attraverso due fasi evolutive.

La prima, di lungo periodo (1949-1976), in cui è centrale il livello territoriale, contrattuale e bilaterale.<sup>628</sup> Con il primo accordo nazionale del 1949, le Parti Sociali, con l'assistenza del Governo, «stabiliscono che, dove non esiste un contratto stipulato tra le attuali Organizzazioni sindacali, o dove il contratto stipulato è stato disdettato nei termini [...] o dove siano già state iniziate trattative, si proceda alla stipulazione dei patti provinciali».<sup>629</sup> Il ruolo attribuito alle Parti nazionali è limitato a ratificare i principali contenuti della contrattazione territoriale e a estenderne l'applicazione a tutte le province. In questa fase, le *Casse extra legem* provinciali si diffondono nel territorio e, in virtù della forte autonomia che caratterizza la contrattazione che le origina, allargano lo spettro delle prestazioni ad altre tipologie di prestazioni, anche molto diversificate (indennità per maternità o licenziamento, borse di studio, formazione, contributi per spese funerarie, ecc.).

Solo sul finire degli anni Settanta, si inverte l'ordine dei fattori e i contratti provinciali diventano progressivamente "integrativi" della contrattazione nazionale, per specifiche materie demandate. A partire da tale momento, la contrattazione mira dapprima a introdurre il livello bilaterale nazionale e poi a rafforzarne il ruolo di indirizzo e coordinamento, oltre che a semplificare e razionalizzare il sistema e, allo stesso tempo, renderne omogenee le prestazioni sul territorio nazionale. Dalla fine degli anni Ottanta, la contrattazione nazionale si interessa in modo sistematico di welfare contrattuale seguendo due direttrici principali di sviluppo (nel dettaglio trattate nel cap. 7): ampliare le funzioni degli organismi bilaterali e favorire l'accesso a istituti quali la formazione professionale e continua, la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa; razionalizzare il sistema e definirne la governance.

Anche nell'**Artigianato**, il ricorso agli organismi bilaterali è indotto dalle caratteristiche di frammentazione della struttura produttiva e instabilità del mercato del lavoro,<sup>630</sup> ed è strettamente connesso agli assetti della contrattazione collettiva che, come osservato per i settori Edile e Agricolo, si assesta, almeno in una prima fase, sul livello territoriale.

Fino alla fine degli anni Settanta, l'Artigianato non sviluppa una contrattazione nazionale di categoria autonoma e specifica: pochi settori sono dotati di un Ccnl artigiano, che comunque viene negoziato sulla falsa riga del contratto in vigore per l'analogo settore industriale.<sup>631</sup> Occorre qui sottolineare, tra l'altro, che l'Artigianato è, per sua natura, trasversale a tutti i settori economici e produttivi, per cui la sua contrattualistica è "spalmata" in numerosi

<sup>628</sup> Maria Cristina Cimaglia e Antonio Aurilio, cit.

<sup>629</sup> I patti provinciali – dei quali il primo del 27 giugno 1949 è sottoscritto nella provincia di Mantova – hanno validità biennale.

<sup>630</sup> Lauralba Bellardi, cit.

<sup>631</sup> Giovanna De Lucia, Silvia Ciuffini, *Il sistema degli Enti Bilaterali dell'artigianato: una esperienza italiana al servizio del dialogo sociale europeo*, in Michele Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004.



comparti, appunto, inclusi nei settori tradizionalmente intesi (industria manifatturiera ed edile, servizi, ecc.). Più precisamente, nell'Artigianato si è andato nel tempo concretizzando un «nuovo modello di relazioni sindacali per le piccole dimensioni»<sup>632</sup> che, per quel che attiene strettamente il nesso con le tematiche bilaterali del *Rapporto*, attraversa trasversalmente le aree produttive e le categorie artigiane, fino agli anni Ottanta ancora in buona parte sguarnite di Ccnl di riferimento.

In tale contesto, le prime esperienze bilaterali nascono a livello provinciale, negli anni Settanta, con le finalità di garantire l'applicazione dei contratti collettivi territoriali e di gestire forme mutualistiche che erogano specifiche coperture ai lavoratori. Tra queste, in particolare, le *Casse di malattia provinciali*, presenti soprattutto in Veneto, Emilia Romagna, Toscana e Marche, destinate a erogare prestazioni integrative contrattualmente dovute.<sup>633</sup>

Strettissimo ed evidente è il legame, nel settore, tra il processo di evoluzione delle relazioni industriali, in particolare degli assetti contrattuali, e quello di sviluppo del sistema bilaterale, che sono paralleli fin dalle origini. Altrettanto determinate è la relazione con il sistema di welfare pubblico, che storicamente registra l'esclusione dell'Artigianato dall'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni, fattore, questo, che indirizza le Parti Sociali: i primi istituti mutualistici attivati sono il sostegno al reddito (dei lavoratori e delle imprese), in caso di sospensioni dell'attività derivanti da crisi aziendali, e gli interventi conseguenti a calamità naturali.<sup>634</sup>

A livello nazionale, le Parti Sociali si interessano di welfare contrattuale a partire dagli anni Ottanta, avviando un processo di costruzione prima, e di razionalizzazione e consolidamento poi, di un impianto che interessa trasversalmente tutti i comparti produttivi artigiani, dal manifatturiero (metalmecanico, tessile, alimentare, ecc.) ai servizi (comunicazione, estetica, pulizia, ecc.), ad esclusione delle costruzioni, dotato di un apposito sistema, e dell'autotrasporto, allo stato scoperto (v. cap. 8).<sup>635</sup>

Le Parti Sociali confederali nazionali, in particolare, portano a regime le esperienze avviate localmente negli anni Settanta e promuovono, attraverso accordi interconfederali, la costituzione a livello locale – dapprima provinciale (1983), poi regionale (1987) – di *Enti Bilaterali territoriali* progressivamente chiamati a: intervenire con criteri di mutualizzazione per l'erogazione delle principali prestazioni integrative contrattualmente dovute ai lavoratori (malattia, maternità, infortunio, ecc.); impostare e gestire corsi di formazione professionale e manageriale d'intesa con gli Enti locali competenti; gestire il *Fondo Relazioni Sindacali*, per sostenere e agevolare le relazioni sindacali assestate sul livello territoriale; gestire il *Fondo di sostegno al reddito* (denominato *Fondo Intercategoriale regionale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane*), il cui scopo è quello di tutelare imprese e lavoratori artigiani, privi di meccanismi di ammortizzatori sociali pubblici, in caso di crisi con sospensioni temporanee, anche brevi, dell'attività produttiva.

Il recepimento degli accordi interconfederali ad opera dei Ccnl artigiani, unito alla

<sup>632</sup> Mario Conclave, *Le relazioni sindacali nel settore artigiano*, in Mario Conclave, Silvano Scajola, Tiziano Treu, Pier Antonio Varesi, Gianni Zoccatelli, *La scelta partecipativa. La contrattazione interconfederale 1986-1990*, Edizioni Lavoro, Roma, 1990.

<sup>633</sup> Cna, *La bilateralità nell'artigianato*, 2012.

<sup>634</sup> Riccardo Giovani, *Brevi riflessioni sulla bilateralità*, 9 febbraio 2011 ([www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)).

<sup>635</sup> Giovanna De Lucia, Silvia Ciuffini, cit.

progressiva applicazione pratica delle relative previsioni in tutte le Regioni, dà vita ad un unico sistema bilaterale mutualistico dell'artigianato, al quale si riferiscono tutti i comparti prima citati; strutturato e diffuso, è composto da ventuno *Enti Bilaterali territoriali*, con sfera d'influenza regionale (/province autonome).

Solo in secondo tempo (1993), in coerenza con gli assetti contrattuali – che si assestano su due livelli, nazionale e regionale – le Parti Sociali prevedono e costituiscono l'Ente Bilaterale Nazionale *Ebna*, cui originariamente attribuiscono, tra l'altro, funzioni, di promozione e sostegno della rete territoriale, di organizzazione di un sistema informativo nazionale, di studio e ricerca sul settore.

La fase successiva di sviluppo del sistema bilaterale artigiano (nel dettaglio trattata nel cap. 8), si indirizza su diversi fronti: l'allargamento delle prestazioni rese dagli organismi bilaterali, il consolidamento del sistema (anche attraverso l'introduzione del principio di contrattualizzazione delle prestazioni), la definizione del modello di governance, l'estensione delle tutele alla formazione professionale e continua, alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa.

Nel macro-settore **Terziario** – che nella *Seconda Parte del Rapporto* è scomposto nelle tre aree del Terziario, Distribuzione e Servizi (v. cap. 15), del Turismo (v. cap. 16), dei Servizi (v. cap. 13), dotate di una propria contrattualistica di riferimento – l'avvio dell'esperienza bilaterale si colloca in una fascia temporale che oscilla tra l'inizio degli anni Novanta (così è per il TDS, il Turismo e alcuni comparti dei Servizi, quali i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati, gli Agenti Immobiliari, ecc.) e i primi anni Duemila (ad esempio Studi Professionali, Pulizia e servizi integrati-multiservizi); fino ad arrivare a sistemi bilaterali, come quello delle Farmacie, ancora in fase di attivazione.

Rispetto al **TDS**<sup>636</sup>, in particolare, si registrano negli anni Settanta alcune prime isolate esperienze bilaterali locali, che riguardano soprattutto la conciliazione delle controversie di lavoro<sup>637</sup>; è tuttavia a partire dagli anni Novanta che il sistema (si raffigura qui un insieme concettuale, visto che gli assi contrattuali e relativi sistemi sono plurimi) si avvia concretamente, con un forte impulso della contrattazione nazionale.

Da subito, è prevista la compresenza di due soggetti: gli *Enti Bilaterali territoriali*, con compiti principalmente in materia di mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, e l'Ente Bilaterale Nazionale (*Ebinter* ed *Ebnter*, rispettivamente riconducibili agli assi contrattuali di Confcommercio e di Confesercenti con le Oo. Ss. di settore) che, oltre a intervenire nei medesimi ambiti, si occupa anche di analisi di settore, promozione degli Enti Bilaterali territoriali e coordinamento delle relative attività. La scelta di indirizzare con decisione l'attività degli Enti Bilaterali verso interventi di gestione del mercato del lavoro è certamente legata alle caratteristiche del settore, in particolare alla discontinuità

<sup>636</sup> Le considerazioni sviluppate nel corpo del testo si riferiscono ai sistemi bilaterali originati dai due Ccnl del TDS, sottoscritti rispettivamente da Confcommercio e Confesercenti con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. Nel capitolo 15, cui si rinvia, sono trattati altresì: il sistema bilaterale della Distribuzione Cooperativa, che prevede istituti di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione professionale e continua e, a partire dal 2004, un Ente Bilaterale mutualistico, attualmente in fase di attivazione con la denominazione di *Ebincoop*; il sistema bilaterale della Panificazione (asse contrattuale Fippa, Assopanificatori e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil), che, oltre all'Ente Bilaterale mutualistico *Ebipan*, contempla istituti di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua.

<sup>637</sup> Pierangelo Raineri, *Lo sviluppo della bilateralità nel terziario*, 10 Febbraio 2011, Roma, Parlamentino del Cnel (relazione introduttiva).

dell'occupazione connessa alla variabilità della domanda dei servizi forniti dalle imprese. A tale logica, rispondono, in senso lato, le prestazioni bilaterali – nel tempo implementate – di natura previdenziale e assistenziale e, più direttamente, quelle rivolte all'attivazione di osservatori nazionali e territoriale per lo studio delle dinamiche del settore, all'analisi dei fabbisogni formativi e di personale, alla promozione della formazione e dell'incontro tra domanda e offerta.<sup>638</sup>

La rete territoriale si diffonde rapidamente e in modo capillare, sia per l'azione nazionale, sia per gli effetti derivati dall'introduzione nel dettato contrattuale d'interventi combinati che, allo stesso tempo, inducono condizioni più favorevoli alle aziende che aderiscono – mediante la disciplina sull'apprendistato, sono gli EBT a rilasciare l'obbligatorio parere di conformità –, e “punitive” per le non aderenti che, secondo il criterio di obbligatorietà della prestazione, si assumono l'onere sia di erogare le prestazioni in capo all'Ente Bilaterale, sia di versare ai lavoratori un'integrazione economica mensile in busta paga.

Il sistema di welfare contrattuale negli anni si estende a previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione professionale e continua.

La più recente linea di evoluzione e sviluppo (nel dettaglio trattata nel cap. 15, cui si rinvia) si indirizza sia verso l'estensione degli ambiti di intervento della rete bilaterale, con particolare riferimento all'introduzione di strumenti di sostegno al reddito, sia verso la definizione di un nuovo modello di governance rivolto a criteri di efficienza ed efficacia nella gestione della rete territoriale, e di uniformità delle strutture e degli interventi.

Anche nel **Turismo** si registrano alcune esperienze bilaterali, territoriali, già a partire dagli anni Settanta.<sup>639</sup> Spicca, in particolare, quella intrapresa dall'Associazione provinciale romana albergatori e dalle Organizzazioni sindacali di settore, volta a costituire uno strumento utile a risolvere pacificamente i contrasti determinabili da provvedimenti di riduzione del personale nei rapporti di lavoro aziendali. Ne nasce, nel 1971, il *Fondo di Finanziamento per dipendenti da aziende alberghiere*, contrattualmente definito a livello provinciale<sup>640</sup> – tutt'oggi operativo attraverso l'*Ente Bilaterale del Turismo del Lazio*, cui è dedicato un approfondimento (nel cap. 16) – finalizzato al sostegno al reddito dei lavoratori delle aziende alberghiere nei periodi di sospensione del lavoro, dovuti alla componente stagionale o a processi di ristrutturazione.<sup>641</sup>

Tali iniziative, per un ventennio circa, rimangono isolate; è infatti negli anni Novanta che le Parti Sociali del Turismo – scomposto nei tre assi contrattuali che lo interessano e che per certi tratti si differenziano, con importanti riflessi anche sull'assetto bilaterale (v. in merito il cap. 16) – avviano concretamente la costruzione del sistema bilaterale (dei relativi sistemi), con una funzione di impulso e indirizzo della contrattazione nazionale.

I Ccnl istituiscono l'Ente Bilaterale Nazionale (*Ebnt*, *Ebn* ed *Ebit*, rispettivamente per gli assi contrattuali riconducibili a Confcommercio, Confesercenti e Confindustria con le Oo. Ss. di

<sup>638</sup> Lauralba Bellardi, cit.

<sup>639</sup> Esperienze che maturano nell'ambito dell'asse contrattuale di Confcommercio con le Oo. Ss.; v. Pierangelo Ranieri, *La bilateralità nel Terziario, Turismo e Servizi*, in Pierangelo Ranieri e Michele Tiraboschi (a cura di), *L'evoluzione della bilateralità nel Terziario globale* ([www.ebinter.it](http://www.ebinter.it)).

<sup>640</sup> In attuazione di quanto previsto dall'art. 34 del contratto integrativo provinciale 30 giugno 1970 per i lavoratori intermedi e salariati delle aziende alberghiere della città di Roma e provincia.

<sup>641</sup> Alessandro Massimo Nucara, *Gli enti bilaterali del turismo dopo la riforma “Biagi”*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La Riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004.

settore) e prevedono la costituzione della relativa rete territoriale, che si assesta sul livello provinciale o regionale a seconda dell'asse contrattuale di riferimento. Contestualmente, definiscono i principali ambiti di intervento sia dell'Ente Bilaterale Nazionale che dei territoriali, riconducibili a tre macro aree di intervento: l'occupazione, il mercato del lavoro, la formazione professionale degli addetti del settore. Tali funzioni sono nel tempo implementate, fino a ricomprendere, tra l'altro, il sostegno al reddito ai lavoratori interessati da periodi di sospensione dell'attività (riconducibili a situazioni di crisi o ristrutturazione aziendale). È così attivato un ammortizzatore sociale che, non contemplato dal sistema pubblico, riveste tutt'oggi un ruolo centrale e garantisce agli addetti del Turismo una tutela altrimenti non esigibile (v., per un approfondimento, il cap. 16).

A cavallo tra gli anni Novanta e la decade successiva, inoltre, sono resi operativi gli istituti della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa e della formazione continua.

Nel Turismo, dunque, il sistema di welfare contrattuale si è rapidamente indirizzato (il processo di sviluppo è trattato nel dettaglio nel cap. 16, cui si rinvia) verso servizi e prestazioni che, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore, tra cui in particolare la stagionalità, sono volti a salvaguardare l'occupazione, attraverso un insieme combinato di politiche attive (che contemplano interventi sul versante della formazione professionale e continua) e sostegno al reddito in situazioni di crisi.<sup>642</sup>

Come anticipato, i **Servizi** – il riferimento è in particolare a quei comparti dotati di un'apposita contrattazione collettiva di riferimento, che origina un sistema di Enti Bilaterali dedicato – avviano la costruzione dei rispettivi Enti e sistemi bilaterali in un'epoca recente che, a seconda del comparto preso in considerazione, si colloca tra gli anni Novanta e i primi anni Duemila. L'impulso è qui trasversalmente dato dal livello contrattuale nazionale, ed è sul livello nazionale che si assesta il sistema di welfare del settore nel suo complesso, fatto salvo il caso della Vigilanza Privata (*Ebinvip*) e del comparto Pulizia e Servizi Integrati-Multiservizi (*Onbsi*) che, allo stato, contano anche degli organismi territoriali (v., rispettivamente, par. 13.6 e 13.4).

Fortemente diversificato è sia il livello di sviluppo e maturità dei sistemi bilaterali dei comparti dei Servizi, sia la scelta originaria delle prestazioni e dei servizi su cui investire; di conseguenza, per un approfondimento specifico, si rinvia al complessivo capitolo 13, che riguarda i comparti Aziende Termali (13.1), Dipendenti da Proprietari di fabbricati e agenti immobiliari (13.2), Lavoro Domestico (13.3), Pulizia e Servizi Integrati-Multiservizi (13.4), Studi Professionali (13.5), Vigilanza Privata (13.6); Farmacie (13.7).

Peculiare, rispetto ai casi fino ad ora trattati, è il processo di genesi e sviluppo del sistema bilaterale dell'**Industria manifatturiera** (v. cap. 11) – riconducibile agli assi contrattuali di Confindustria e Confapi con Cgil, Cisl e Uil – che ricomprende un'ampia articolazione di Ccnl e categorie.

Prima di tratteggiarne le tendenze di sviluppo, occorre mettere in evidenza che i due assi contrattuali citati adottano un differente modello per costituire e implementare i rispettivi sistemi bilaterali: nel primo caso (Confindustria e Oo.Ss.) il welfare contrattuale è originato a livello nazionale dai Ccnl di categoria; nel secondo (Confapi e Oo.Ss.), è generalmente deciso

<sup>642</sup> Angelo Giuseppe Candido e Andrea Giovanni Serra (a cura di), *Guida al nuovo Ccnl Turismo*, collana *Le Guide degli Alberghi*, Federalberghi, 2010.

a livello interconfederale e poi recepito dai singoli Ccnl, secondo la sfera di autonomia che gli è propria.

Le prime esperienze di welfare nell'Industria sono avviate dai due Ccnl dei dirigenti – riconducibili agli assi di Confindustria e di Confapi con Federmanager – che, a partire dalla fine degli anni Settanta, strutturano un sistema composito e articolato di tutele, che oggi comprende la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la formazione professionale e continua e l'erogazione di ulteriori prestazioni mutualistiche quali, in particolare, il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati.

Gli ulteriori Ccnl dell'Industria manifatturiera si interessano di welfare a partire dagli anni Novanta, attraverso iniziative indirizzate, in modo particolare, verso la previdenza complementare, tramite la costituzione di appositi Fondi di categoria, o l'adesione a organismi bilaterali già operativi per settori/comparti affini.

Il fatto che inizialmente – salvo la peculiare esperienza della contrattualistica destinata ai dirigenti, – le Parti Sociali si orientino in tale direzione, invece che, come per altri settori (Artigianato, Costruzioni, Agricoltura, TDS, ecc.), sull'erogazione di prestazioni strettamente mutualistiche (quali trattamenti integrativi e forme di sostegno al reddito dei lavoratori), si comprende anche avendo riguardo al contesto delle tutele “pubbliche”, storicamente accessibili ai lavoratori e alle imprese dell'Industria manifatturiera.

È opportuno sottolineare, in particolare, la scelta operata dalle Parti Sociali verso l'istituto della Cassa integrazione guadagni (v. paragrafo 5.2.1.1 per un approfondimento circa origine, disciplina e funzioni), intervento di “protezione” sociale che, originato dalla contrattualistica nell'Industria manifatturiera – e soltanto successivamente allargato ad altri settori – ha qui “naturalmente” indotto un minore effetto espansivo degli istituti di welfare contrattuale. La Cig, sostenuta economicamente dalle imprese e, in parte, dai lavoratori dei settori ricompresi, si qualifica di fatto come un potente intervento privato “a carattere mutualistico”, integrato dal welfare pubblico (laddove subentra il finanziamento derivato dalla fiscalità generale).

Se è vero che nell'Industria il processo costitutivo di welfare contrattuale è successivo e rallentato rispetto ad altri – soprattutto per le forme bilaterali “storiche”, ovvero gli Enti Bilaterali mutualistici –, il panorama odierno mostra una presenza diffusa e in espansione di altri istituti di welfare. Nell'ultima decade, emerge, in particolare, una duplice tendenza generale. Da un lato, le Parti Sociali mirano a consolidare gli organismi bilaterali esistenti, ad ampliarne funzioni e compiti e a razionalizzare il sistema di welfare complessivamente operativo nel comparto/asse contrattuale di riferimento. Dall'altro, puntano a estendere le tutele oltre la previdenza complementare, con la costituzione di Enti Bilaterali mutualistici (*Ebli* per le Lavanderie Industriali; *Enfea* per l'intero asse Pmi; *Ebo* per l'Occhialeria asse Confindustria con le Oo. Ss. di settore; *Obn Metalsind* per i Metalmeccanici Pmi<sup>643</sup>), organismi paritetici di assistenza socio-sanitaria integrativa e di formazione professionale e continua (il processo di sviluppo e l'attuale configurazione del sistema bilaterale che interessa lavoratori e imprese dell'Industria manifatturiera è trattato nel dettaglio nel cap. 11).

Recente, l'avvio del sistema bilaterale della **Pesca**. È infatti a partire dalla metà degli anni Novanta che le Parti Sociali, a livello nazionale, si mostrano attive verso il welfare

<sup>643</sup> Unionmeccanica e Fim-Cisl, Uilm-Uil.



contrattuale, che si concretizza, tendenzialmente nell'ultima decade, in tre sottosistemi diversamente strutturati secondo il Ccnl di riferimento (v., per il processo di sviluppo e l'attuale configurazione del sistema bilaterale complessivo, il cap. 12). Due gli Enti Bilaterali mutualistici attualmente operativi, a livello nazionale, entrambi originati dal Ccnl Pesca Industria<sup>644</sup>: *Onp* ed *Ebipesca* (v. cap. 12).

Le ragioni del recente avvio del welfare contrattuale nel settore possono essere collegate principalmente a due fattori. Determinate esigenze di tutela, in particolare legate alla pericolosità del lavoro svolto dalla gente di mare, hanno trovato riscontro, già nei secoli passati, con l'istituzione di specifiche forme di protezione sociale – previste dalla legge e rese operative dai primi del Novecento tramite la mutualità, con l'istituzione dapprima dei *Sindacati obbligatori marittimi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro* e, in seguito, delle *Casse marittime* (per un'approfondita ricostruzione storica v. cap. 12) – rendendo così meno pressante la necessità di strumenti ulteriori, dettati dalla contrattualistica.

Il secondo fattore è invece riconducibile alle caratteristiche strutturali della Pesca, che vede, tra gli altri, un numero ridotto degli addetti; una redditività delle imprese di pesca attestata su livelli bassi e medio bassi – soprattutto per quanto riguarda la piccola pesca – sia per le prevalenti caratteristiche artigianali, sia per lo stato di grave crisi in cui versa, da tempo, il comparto. Ne conseguono un'oggettiva difficoltà a generare una massa economica significativa per sostenere le prestazioni di welfare e la necessità di bilanciare, con particolare cautela, l'introduzione di costi del lavoro aggiuntivi (così come rappresentano, oggettivamente, le contribuzioni dovute al sistema paritetico).

Giovane e peculiare è il sistema bilaterale della **Somministrazione di lavoro**, che si distingue da tutti gli altri per la stretta correlazione tra disposizioni di legge e contrattualistica.

Il primo Ccnl del settore interviene nel 1998, a seguito dell'introduzione nell'ordinamento italiano del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (1997). In tale sede, le Parti Sociali concordano di avviare un organismo bilaterale nazionale che operi rispetto ai propri dipendenti, diretti e temporanei, volto principalmente a rendere interventi di formazione e di sostegno al reddito dei lavoratori. In attuazione della normativa di riferimento<sup>645</sup>, le Parti Sociali costituiscono, nel 2000, un ulteriore organismo paritetico, destinato ad attività di formazione professionale, autorizzato all'esercizio delle attività con Decreto del Ministero del Lavoro, che esercita sullo stesso il potere di vigilanza e controllo.

Nuovo impulso e indirizzo al sistema bilaterale della somministrazione è poi dato dalla riforma del mercato del lavoro del 2003 (legge n. 30/2003 e relativo decreto legislativo di attuazione n. 276/2003) che, sotto la rubrica *Contratto di somministrazione di lavoro*, riscrive la disciplina dell'istituto. La normativa<sup>646</sup> prevede un sistema di protezione sociale a favore, rispettivamente, dei lavoratori somministrati a termine o a tempo indeterminato. Stabilisce infatti, in modo del tutto peculiare rispetto alla generalità dei settori, che le Parti Sociali stipulanti il Ccnl delle imprese di somministrazione costituiscano appositi Fondi bilaterali, in cui far confluire i contributi versati dalle Agenzie per il lavoro, finalizzati principalmente alla formazione e riqualificazione professionale e al sostegno al reddito dei lavoratori, in questo modo componendo un sistema bilaterale che integra politiche attive e passive.

<sup>644</sup> Sottoscritto da Federpesca con Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil.

<sup>645</sup> Art. 5 legge n. 196/1997.

<sup>646</sup> In particolare l'art. 12 del decreto legislativo n. 276/2003.



La contrattazione collettiva nazionale – non è prevista la contrattazione di secondo livello territoriale – recepisce tali previsioni normative e implementa il sistema bilaterale che, oggi, si compone di tre organismi paritetici: un Ente Bilaterale, *Ebitemp*, che eroga servizi a carattere mutualistico e, con specifico riferimento ai lavoratori somministrati a termine, prestazioni di sostegno al reddito; un ulteriore organismo bilaterale, *Formatemp*, che, oltre a occuparsi in via principale della formazione dei lavoratori somministrati, assicura prestazioni di sostegno al reddito a favore dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato; un Fondo di previdenza complementare (i singoli passaggi del processo di sviluppo e l'attuale configurazione del sistema bilaterale del Lavoro in somministrazione sono trattati nel dettaglio nel cap. 14; si rinvia, inoltre, anche ai precedenti par. 2.3.2.3 e 5.2.5.2).

#### POLITICHE ATTIVE E PASSIVE: INTEGRAZIONE

Ai fini dei contenuti trattati nel *Rapporto*, e del percorso progettuale del *PON Enti Bilaterali*, si sceglie di fornire in questa sede soltanto alcuni elementi essenziali sul (difficile e articolato) tema dell'integrazione tra politiche attive e passive del lavoro. Il percorso del PON, include, peraltro, nell'avviato *Sistema di nazionale sperimentale di monitoraggio*, una sezione di approfondimento che riguarda, tra gli altri, le pratiche integrative tra attori e politiche, effettuate dai sistemi bilaterali partecipanti al processo di rilevazione. Si rimanda, su questo e altri temi – quali ad es. l'apprendistato e la formazione –, ad una successiva analisi, alla quale sarà dedicato un approfondimento.

«Una ricostruzione storica degli assetti normativi in tema di mercato del lavoro è cosa assai complessa».<sup>647</sup>

In estrema sintesi, e relativamente agli interventi sul tema politiche attive-passive, a pochi anni dal Trattato di Maastricht (1991), che segna il passaggio dalla Comunità Economica Europea alla Comunità Europea<sup>648</sup>, la *Strategia per l'Occupazione* (Seo, 1997)<sup>649</sup> – coi quattro pilastri dell'occupabilità, adattabilità, imprenditorialità, pari opportunità

– è d'impulso all'introduzione, in Italia, di normative volte a modernizzare il mercato del lavoro, e a intraprendere un percorso d'integrazione fra le politiche passive e attive.

Dopo il *Pacchetto Treu*<sup>650</sup> (1996), che avvia nuove forme di politiche attive (e riforma profondamente l'apprendistato), la *Legge Bassanini*<sup>651</sup> (1997) attua la prima riforma del collocamento pubblico<sup>652</sup> (istituisce i Centri per l'impiego e, secondo il principio di sussidiarietà, ne conferisce alle Regioni e alle Province le funzioni e i compiti, insieme a quelli delle politiche attive del lavoro; include soggetti privati autorizzati nelle attività di intermediazione). A fine anni Novanta, è promosso l'inserimento occupazionale delle persone diversamente abili.<sup>653</sup>

Negli anni Duemila, la *Strategia di Lisbona* (2000, rilanciata nel 2005) fissa gli obiettivi prioritari che, in Europa, devono realizzare, entro il 2010, un'economia più competitiva, coesa, inclusiva, innovativa e socialmente sostenibile, tesa alla "piena" occupazione – intesa come "nuovi e migliori posti di lavoro" –, sostenuta da specifiche politiche (tasso medio di occupazione europeo del 70%, un tasso di occupazione femminile del 60%, un rapporto tra investimenti in ricerca e sviluppo del 3%

<sup>647</sup> Per approfondimenti: Salvatore Pirrone, Paolo Sestito, *Gli indirizzi della regolazione e delle politiche del lavoro: ricostruzione storica e questioni aperte*, in Ugo Trivellato (a cura di), *Regolazioni welfare e politiche attive del lavoro*, Cnel, 2009.

<sup>648</sup> E dell'allegato *Accordo sulla politica sociale concluso tra gli Stati Membri, ad eccezione del Regno Unito e Irlanda del Nord*.

<sup>649</sup> Avviata con il Vertice europeo sull'occupazione di Lussemburgo (1994).

<sup>650</sup> Legge n. 196/1997.

<sup>651</sup> Decreto legislativo n. 469/1997, in attuazione della legge n. 59/1997.

<sup>652</sup> Nella sentenza *Job Center* dell'11 dicembre 1997, in causa C-55/96, la Corte di giustizia giudica il sistema italiano di collocamento pubblico incompatibile con il diritto comunitario.

<sup>653</sup> Legge n. 68/1999.

PIL-UE). Ridefinita in continuità (2010) nella nuova veste di *Europa 2020*, si rafforzano gli obiettivi (visti gli eventi legati alla “crisi mondiale” e in risposta alle sfide crescenti della questione ambientale<sup>654</sup>), dopo aver formulato (2000) e poi rivisto (2006<sup>655</sup>, 2007<sup>656</sup>) il principio di “flessicurezza”, concretizzabile con una strategia integrata di interventi che promuovono l’occupazione, la flessibilità – in cui le politiche attive svolgono un ruolo centrale – e la sicurezza sociale, con le politiche di sostegno.<sup>657</sup> In piena crisi (fine 2008), il piano europeo di ripresa combina sistemi economici incentivanti, provvedimenti per contenere la disoccupazione e favorire il rientro nel mercato del lavoro<sup>658</sup>; il piano è pochi mesi dopo rafforzato (2009)<sup>659</sup> con le tre priorità

«salvaguardare l’occupazione, creare posti di lavoro e promuovere la mobilità». In fase recessiva (2012), la CE sostiene<sup>660</sup> percorsi combinati tra sistemi economici incentivanti l’assunzione, l’auto-imprenditorialità, riforme strutturali che rendano i mercati del lavoro più dinamici e inclusivi (la cui impostazione non è accolta da alcuni Stati membri<sup>661</sup>).

Tra le Raccomandazioni della CE all’Italia riguardo, tra gli altri, l’occupazione<sup>662</sup> (2012): l’adozione di una riforma del mdl, tale da contrastare la disoccupazione giovanile e favorire l’occupazione femminile – soprattutto attraverso servizi rivolti all’infanzia e all’assistenza degli anziani –, comporre un sistema integrato delle tutele di disoccupazione, ecc.

Nel nuovo Millennio, l’Italia presenta sul tema due marcate distorsioni: una spesa tra le più basse in UE sulla formazione e tra le più alte per i sostegni del reddito, peraltro fortemente divaricati tra le prestazioni rivolte a lavoratori della grande impresa e del pubblico impiego, e agli altri target di lavoratori e ai non occupati.<sup>663</sup> Una serie di provvedimenti sono rivolti sia alla governance del mdl, sia alle persone. Sono: semplificate le procedure sul collocamento<sup>664</sup> ed è introdotto il principio della *condizionalità* (2000, confermato negli anni successivi), che prevede un comportamento proattivo dei Servizi<sup>665</sup> e del lavoratore<sup>666</sup>, per superare rilevabili e perduranti pratiche passive<sup>667</sup>, e favorire

<sup>654</sup> Melina Decaro (a cura di), *Dalla strategia di Lisbona a Europa 2020*, Collana *Intangibili*, Fondazione Adriano Olivetti, 2011, volume a cui si rimanda, tra gli altri, per la disanima e la valutazione delle politiche e decisioni comunitarie in tema.

<sup>655</sup> Il Consiglio Europeo, Bruxelles, 2006: «chiede agli Stati membri di porre particolare attenzione alla sfida chiave della *flessicurezza*, attraverso un equilibrio tra flessibilità e sicurezza».

<sup>656</sup> CE, 27 giugno 2007, COM 359 def. *Verso principi comuni di flessicurezza. Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*.

<sup>657</sup> Con la risoluzione dell’11 luglio 2007 sul Libro Verde *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, il Parlamento europeo ricorda come «le politiche sociali, se concepite in modo adeguato, non dovrebbero essere considerate come una spesa ma come un fattore positivo per la crescita economica dell’Unione europea», e che la flessibilità richiesta dalle aziende non può andare a discapito della sicurezza dei lavoratori. Il Parlamento considera “troppo restrittiva” la definizione di *flexicurity* presente nel Libro Verde, ricordando come il diritto del lavoro debba concentrarsi «sulla sicurezza del lavoro per tutta la vita del lavoratore [...] agevolando sia l’ingresso, sia la permanenza sul mercato di lavoro, sia i passaggi dalla disoccupazione all’occupazione e da una forma di occupazione all’altra, ricorrendo a politiche attive del lavoro incentrate sia sullo sviluppo del capitale umano, al fine di potenziare l’*occupabilità*, che sulla creazione di un contesto imprenditoriale favorevole, oltre al miglioramento della qualità dei posti di lavoro». Così Tania Bazzani, *L’intreccio tra politiche attive e passive: possibili sviluppi*, cit.

<sup>658</sup> Consiglio dell’UE, Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo dell’11 e 12/12/2008, 13/02/2009.

<sup>659</sup> CE, Un impegno comune per l’occupazione, 06/06/2009, COM(2009)257.

<sup>660</sup> CE, Verso una ripresa fonte d’occupazione, 18/04/2012, COM(2012)173.

<sup>661</sup> Silvia Spattini, *Il funzionamento degli ammortizzatori sociali in tempo di crisi: un confronto comparato*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3/2012, Giuffrè, Milano.

<sup>662</sup> COM (2012) 138 final.

<sup>663</sup> Valerio Piccinino, *Riforma degli ammortizzatori (...)*, cit.

<sup>664</sup> Decreto del Presidente della Repubblica n. 442/2000 e decreto legislativo n. 181/2000.

<sup>665</sup> Azioni di orientamento ai cittadini e servizi alle imprese.

<sup>666</sup> Il diritto a ricevere forme di integrazione del reddito è subordinato a una serie di obblighi (si rimanda alla scheda *Obblighi dei lavoratori*, nel cap. 5).

<sup>667</sup> Si introduce in UE il termine *workfare* – contrazione di *welfare to work* –, con il quale si intende l’insieme delle politiche attive rivolte ai lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali, se soggetti attivi.

l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; emanate disposizioni a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (2000)<sup>668</sup>; decreti attuativi stabiliscono misure incentivanti, l'autoimprenditorialità e l'autoimpiego (2000)<sup>669</sup>; introdotti Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua di origine contrattuale e rivolti ai dipendenti di imprese aderenti – FPI, 2000<sup>670</sup> –; manifestate ipotesi strutturali di azione riguardanti il mdl, l'esigenza di realizzare un sistema generale ed egualitario di protezione sociale e di dare spazio alle politiche attive (2001)<sup>671</sup>; disciplinate modifiche di funzionamento dei FPI (2002)<sup>672</sup>; emanati provvedimenti di sostegno alle politiche attive del lavoro; riconosciuti i soggetti privati e le Agenzie per il lavoro nell'intermediazione (e il combinato sistema bilaterale obbligatorio); previsti interventi degli Enti Bilaterali nel mdl e riformato l'apprendistato (2003), successivamente disciplinato (2011)<sup>673</sup> e oggetto di agevolazioni contributive (2012)<sup>674</sup>; decretati interventi urgenti in funzione anti-crisi che rimodellano in parte il quadro delle politiche attive e passive del lavoro – in queste ultime sono previsti interventi economici integrativi sia degli Enti Bilaterali che dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua –, dei target, dei finanziamenti (2008)<sup>675</sup>, 2009<sup>676</sup>, 2010, 2011, 2012 con successivi provvedimenti); disposto che il MEF e il MLPS, di concerto «elaborano misure volte a favorire il ricollocamento professionale dei lavoratori

interessati da interventi di riconversione e riqualificazione industriale [...], che possono essere cofinanziate dalle Regioni, nell'ambito delle rispettive azioni di politica attiva del lavoro, nonché dai FPI» (2012)<sup>677</sup>.

Il principio di *condizionalità* è promosso anche dall'ultima Riforma del mercato del lavoro (2012), che definisce inoltre i livelli essenziali delle prestazioni<sup>678</sup> che i SPI devono garantire al lavoratore, e le misure di politica attiva che, dirette ai percettori di sostegno al reddito, sono distinte tra quelle rivolte a beneficiari in stato di disoccupazione e in costanza di rapporto di lavoro.<sup>679</sup>

Fra le misure di politica attiva introdotte dalla Riforma, il sostegno all'autoimprenditorialità (sperimentale, 2013-2015), attraverso l'erogazione finalizzata in un'unica soluzione dell'indennità Aspi.

La Riforma stabilisce anche la revisione del tirocinio e, inoltre, il possibile trasferimento, in tutto o in quota parte, del contributo destinato ai FPI, a favore dei nuovi disposti Fondi nazionali di solidarietà bilaterali, che devono assicurare prestazioni di sostegno del reddito a lavoratori e aziende non ricompresi dall'intervento pubblico. Ancora e infine sui FPI, il prelievo di 246milioni di euro (2013)<sup>680</sup>, a favore della Cassa integrazione in deroga.

Da rilevare, le misure adottate negli ultimi anni di crisi con gli Accordi Stato-Regioni stipulati nel 2009, 2011 e 2012<sup>681</sup> (per il 2013), per l'attuazione della normativa sugli

<sup>668</sup> Legge n. 53/2000.

<sup>669</sup> Decreto legislativo n. 185/2000 attuativo della legge delega n. 144/1999.

<sup>670</sup> Legge n. 388/2000.

<sup>671</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, ottobre 2001.

<sup>672</sup> Legge n. 289/2002.

<sup>673</sup> TU, decreto legislativo n. 167/2011.

<sup>674</sup> *Legge di stabilità 2012*.

<sup>675</sup> Decreto legge n. 185/2008, *Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*.

<sup>676</sup> Legge n. 2/2009.

<sup>677</sup> Testo coordinato del decreto legge n. 83/2012, recante *Misure urgenti per la crescita del Paese* Titolo III, *Misure urgenti per lo sviluppo economico*, Capo I, *Misure per la crescita sostenibile*, art. 27, co. 7.

<sup>678</sup> Legge n. 92/2012, art. 4, co. 33, lettera a).

<sup>679</sup> Anna Alaimo, *Servizi per l'impiego (SPI) e disoccupazione nel "welfare attivo" e nei "mercati del lavoro transnazionali"*. Note sulla riforma dei servizi per l'occupazione e delle politiche attive nella legge 28 giugno 2012, n. 92. Paper for the Espanet Conference, *Risposte alla crisi. Esperienze, proposte e politiche di welfare in Italia e in Europa*, Roma, 20-22 settembre 2012.

<sup>680</sup> Legge n. 54/2013, art. 4, co. 1, lett. b), convertito dalla legge n. 85/2013.

<sup>681</sup> *Intesa tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano in materia di ammortizzatori sociali in deroga e di politiche attive del lavoro per l'anno 2013*.

ammortizzatori sociali in deroga, abrogati nel 2017 dall'ultima Riforma, con cui le Parti si impegnano a utilizzare in modo sinergico e integrato strumenti finanziari diversi – anche utilizzando il FSE –, per estendere la platea dei beneficiari, diversificare l'offerta di servizi di politica attiva, migliorare l'integrazione tra politiche attive e passive<sup>682</sup>, considerare imprescindibile il collegamento tra le politiche attive e gli strumenti di sostegno al reddito. Le Regioni, delegate alla gestione e assegnazione delle risorse, a loro volta agiscono secondo Accordi-Quadro territoriali stipulati con le Parti Sociali, che definiscono il numero dei lavoratori destinatari, i percorsi delle politiche attive, la durata dei trattamenti, il riparto delle risorse nei casi di crisi occupazionale.<sup>683</sup>

Numerosi Accordi volgono verso percorsi integrati di politiche attive-passive e welfare pubblico-privato, tra cui l'Accordo tra MLPS, Regioni e Parti Sociali, che promuove la costruzione di un sistema nazionale integrato di FC tra FPI-Regioni-Fondi Nazionali (2007<sup>684</sup>);

l'Intesa nazionale *Linee guida per la Formazione nel 2010*, muove accordi tra Regioni-FPI-Parti Sociali (2008-2012)<sup>685</sup> e ulteriori accordi sul tema con Province con delega alla FC.

Del sistema bilaterale del Lavoro in Somministrazione, si ricordano infine l'accordo tra le PS costitutive con il MLPS per l'integrazione tra politiche attive-passive (2009<sup>686</sup>), che prevede il coinvolgimento delle Regioni; successivi accordi tra le PS con Regione Puglia<sup>687</sup>, Lombardia<sup>688</sup>, Campania<sup>689</sup>, Veneto<sup>690</sup>, Marche.<sup>691</sup>

---

<sup>682</sup> Per approfondimenti: Spes Lab – PON GAS FSE 2007-13, *Politiche attive e passive del lavoro, Dossier*; Marco Barbieri, *Ammortizzatori in deroga e modelli di welfare negli Accordi Stato-Regioni e Regioni-Parti Sociali*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2011, 2; Silvia Spattini, Michele Tiraboschi, *Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive: l'Intesa Stato-Regioni*, in *Guida al lavoro*, n. 19/2011, Il Sole 24 Ore.

<sup>683</sup> Per un'analisi dell'attuazione a livello regionale delle misure anticrisi, v. i Report curati da Isfol e Italia Lavoro: *Report Le misure regionali di contrasto alla crisi occupazionale. Parte prima: l'attivazione delle misure di contrasto alla crisi. Primi elementi per l'analisi trasversale*, aprile 2010, e *Report. Le misure regionali di contrasto alla crisi occupazionale connesse con l'Accordo Stato-Regioni del Febbraio 2009*, dicembre 2010.

<sup>684</sup> Che segue l'Accordo tecnico del marzo 2006.

---

<sup>685</sup> Campania, Toscana, Veneto, Emilia Romagna, Marche, Liguria, Lazio, Umbria, Puglia.

<sup>686</sup> Del 13 maggio 2009.

<sup>687</sup> *Accordo per l'accesso agli ammortizzatori in deroga e per l'estensione di politiche attive e misure di sostegno a favore dei lavoratori in somministrazione* del 4 giugno 2009.

<sup>688</sup> 30 luglio 2009.

<sup>689</sup> 19 gennaio 2010.

<sup>690</sup> 8 marzo 2010.

<sup>691</sup> 7 aprile 2011.









## SECONDA PARTE

# I sistemi bilaterali nei settori produttivi





## INTRODUZIONE



## INTRODUZIONE

Il *Primo Rapporto Nazionale Gli Enti Bilaterali in Italia*, come già espresso nell'*Introduzione generale*, alla quale si rimanda, rivolge lo sguardo esclusivamente al sistema di welfare che prende forma e sostanza nei settori economici privati – e al momento tralasciando l'intero settore pubblico – attraverso organismi paritetici, soggetti giuridici costituiti dalle Parti Sociali contemplate dalla *Intesa*, e sui servizi e prestazioni da essi rivolti ai lavoratori e alle imprese, coinvolti dagli assi contrattuali di riferimento.

La *Seconda Parte* del *Rapporto* approfondisce, per settore e comparto economico, la composizione e le caratteristiche del sistema di welfare originato dalla contrattualistica, secondo gli assi contrattuali riferiti alle Parti Sociali coinvolte nell'*Intesa* con Italia Lavoro.

Nella *Seconda Parte*, il campo d'indagine è focalizzato in particolare sugli Enti Bilaterali, e cioè organismi (soggetti giuridici) paritetici<sup>692</sup> **non** soggetti a controllo istituzionale che, riallacciandosi ai principi storici della mutualità ed espressione della libera decisione delle Parti interessate, maturata attraverso la contrattazione, erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e istituti contrattuali, in altro modo difficilmente esigibili.<sup>693</sup>

Gli Enti Bilaterali sono dunque, qui, non soltanto distinti da altri organismi paritetici – che, pur originati dalla contrattualistica, sono ad esempio soggetti a funzioni di approvazione, controllo e monitoraggio istituzionale –, ma sono il fulcro della trattazione, e dei contenuti dell'*Intesa* e del *PON Enti Bilaterali*.

Più nel dettaglio, si descrive e analizza, settore per settore (o comparto per comparto, laddove necessario) e per ciascun asse contrattuale<sup>694</sup> afferente le PS interessate dalla *Intesa*, il sistema bilaterale<sup>695</sup>, al cui centro vi sia un Ente Bilaterale, come prima definito.

I settori e/o comparti produttivi presi in considerazione nei successivi capitoli sono dunque, esclusivamente, quelli in cui intervengono Ccnl sottoscritti dalle Parti Sociali firmatarie

<sup>692</sup> La dicitura *organismo bilaterale, o paritetico*, è qui utilizzata per definire in modo generico un soggetto giuridico paritetico, poiché non ne individua la "specializzazione" funzionale, lo scopo, la tipologia e l'ambito specifico di intervento.

<sup>693</sup> PON Enti Bilaterali, con le Parti Sociali sottoscrittrici la *Intesa* sulla bilateralità.

<sup>694</sup> A titolo esemplificativo, nel settore delle Costruzioni insistono quattro Ccnl riconducibili rispettivamente alla grande Industria, all'Industria Pmi, all'Artigianato e alla Cooperazione, ciascuno dei quali ha dato origine a un proprio sistema bilaterale, poi accomunato in modo organico e funzionale nel Sistema bilaterale delle Costruzioni, attraverso una serie di Accordi tra tutte le Parti interessate.

<sup>695</sup> Complesso di enti, organismi e fondi bilaterali che, nel suo insieme, è caratterizzato come un sistema organizzativo coerente; è formato da organismi giuridici che, con influenza territoriale diversificata secondo la giurisdizione contrattuale (nazionale, territoriale, settoriale), erogano servizi e prestazioni anche diversificati; gli organismi sono inoltre tra loro correlati, oltre che dalla contrattualistica di riferimento, anche da un sistema comune di governance e di regole, relative al loro funzionamento. È così leggibile il sistema bilaterale del terziario Confcommercio, e Confesercenti; il sistema bilaterale dell'artigianato; il sistema bilaterale delle costruzioni, ecc. Espandendo il concetto, il significato può essere applicato alla lettura di un sistema bilaterale più ampio rispetto all'asse contrattuale di riferimento e relativo a un settore economico, caratterizzato dalla compresenza di più assi contrattuali e accordi che originano vari sistemi bilaterali (così, es.: sistema bilaterale dell'industria). Il termine può anche ricomprendere l'insieme degli organismi bilaterali operanti in ambiti specifici d'intervento quali, ad esempio, la formazione, la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, ecc. (es.: sistema bilaterale della previdenza complementare). Per espansione massima del significato, il sistema bilaterale può rappresentare l'universo dei sistemi bilaterali, l'insieme cioè composto da ciascun sistema bilaterale esistente, secondo l'accezione sopra fornita.

l'*Intesa* con Italia Lavoro (per maggiori dettagli, v. l'*Introduzione generale*; nella sezione *Allegati*, il testo dell'*Intesa*), e che, altresì, originano un Ente Bilaterale mutualistico.

L'ordine di trattazione è alfabetico, per ciascun settore economico considerato, o ambito d'intervento. Il primo capitolo è dedicato al welfare contrattuale dell'Agricoltura, ed è seguito da: Artigianato; Costruzioni; Dirigenti d'Industria; Industria Manifatturiera; Pesca; Servizi – al suo interno composto dai seguenti comparti: Agenti Immobiliari, Aziende Termali, Dipendenti da Proprietari di Fabbricati, Farmacie, Lavoro Domestico, Pulizia e Servizi Integrati-Multiservizi, Studi Professionali, Vigilanza Privata –; Somministrazione di Lavoro; Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS); Turismo.

I capitoli che compongono la *Seconda Parte* si sviluppano secondo uno schema espositivo tendenzialmente comune, anche se a volte adattato alle specificità del settore/comparto preso in considerazione, della numerosità degli assi contrattuali che vi insistono, delle caratteristiche del relativo sistema bilaterale.

Ciascun capitolo si apre con un paragrafo introduttivo (*Dati di scenario*) che, oltre a definire la composizione del settore/comparto d'interesse, ne accenna macro andamenti economici e occupazionali e, sulla base delle informazioni disponibili, presta particolare attenzione ai trend collegati al periodo di crisi.

Il paragrafo *Elementi sulla contrattazione* specifica gli assi contrattuali che, nel settore/comparto, originano un Ente Bilaterale; per ciascun asse, e in chiave storica, sono ricostruiti i passaggi decisionali delle Parti Sociali che, nella contrattualistica di riferimento, segnano la nascita e l'attuale configurazione dei relativi sistemi bilaterali.

Nel paragrafo *Il welfare contrattuale: quadro d'insieme* è descritto il complessivo sistema bilaterale di settore/comparto/asse contrattuale; è mantenuta la distinzione, per logica argomentativa, tra Enti Bilaterali mutualistici e prestazioni e servizi previsti rivolti a lavoratori e imprese – eventualmente articolati in una rete che comprende un livello nazionale e uno territoriale –, e altri organismi di welfare contrattuale che, come detto, sono tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione professionale e continua.

*La contribuzione* si concentra sul meccanismo di finanziamento di ciascun sistema bilaterale considerato: la contribuzione posta a carico del datore di lavoro e/o del lavoratore, volta a garantire il funzionamento dei singoli organismi bilaterali e la copertura delle prestazioni e dei servizi da questi erogati.

Seguono considerazioni in tema di governance (*La governance*) del sistema bilaterale, articolate secondo le caratteristiche e la complessità del sistema stesso e la sua eventuale articolazione sui due livelli, nazionale e territoriale.

I capitoli si chiudono con *Le forme di integrazione* eventualmente perseguite nell'ambito dei diversi sistemi bilaterali di settore/comparto/asse contrattuale, come rinvenibili dalla relativa contrattualistica: integrazione interna al sistema di welfare (es.: uno stesso organismo è di riferimento per più assi contrattuali, riconducibili a un medesimo settore/comparto o a settori/comparti differenti), o esterna (tra gli organismi considerati, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro).

I contenuti della *Prima Parte* del *Rapporto*, come detto, sono curati dal PON Enti Bilaterali e condivisi con le PS componenti il *Board CTN*. Questa *Seconda Parte* è invece frutto di un



processo collaborativo tra il PON e le Parti Sociali: la redazione, in prima stesura, è stata curata dai componenti il team PON Enti Bilaterali 2012-14, attraverso analisi desk (contratti collettivi di lavoro e accordi tra le Parti afferenti il welfare contrattuale di interesse; elaborati; pubblicazioni; alcuni esiti derivanti dalle attività svolte nel PON, ecc.); successivamente approfondita, e anche più volte aggiornata, grazie alla partecipazione di circa centoventi referenti di oltre ottanta Federazioni e Confederazioni Nazionali, costitutive di Enti Bilaterali afferenti la *Intesa*, oltre che con i Vertici di alcuni Bilaterali ricompresi nella trattazione.

Le Parti Sociali coinvolte nei lavori di redazione della *Seconda Parte* del *Rapporto* sono: Agci-Agrital (Agci), Agci-Produzione e Lavoro (Agci), Agci-Servizi (Agci), Aica (Confindustria), Anaepa (Confartigianato), Ancd-Conad (Legacoop), Ance, Ancpl (Legacoop), Assiv (Confindustria), Asshotel (Confesercenti), Assocamping (Confesercenti), Assolavoro, Assopanificatori-Fiesa (Confesercenti), Assosistema (Confindustria), Assoviaggi (Confesercenti), Assvigilanza (Federsicurezza-Confcommercio), Casartigiani, Cgil, Cia, Cipa, Cisl, Claai, Cna, Cna Costruzioni (Cna), Coldiretti, Confagricoltura, Confapi, Confapi-Aniem, Confartigianato, Confcommercio, Confederdia, Confedertecnica, Confedilizia, Confesercenti, Confindustria, Confprofessioni, Coop-Ancc (Legacoop), Domina, Fai-Cisl, Faita (Confcommercio), Federalberghi (Confcommercio), Federcolf, Federconsumo (Confcooperative), Federlavoro e Servizi (Confcooperative), Federmanager, Federpesca (Confindustria), Federreti, Federterme (Confindustria), Federturismo (Confindustria), Felsa-Cisl, Femca-Cisl, Feneal-Uil, Fiae (Casartigiani), Fiaip (Confindustria), Fiavet (Confcommercio), Fiba (Confesercenti), Fidaldo (Confedilizia), Fiepet (Confesercenti), Filca-Cisl, Filcams-Cgil, Filctem-Cgil, Fillea-Cgil, Fipe (Confcommercio), Fisascat-Cisl, Fise-Anip (Confindustria), Flai-Cgil, Fnip (Confcommercio), Legacoop Servizi (Legacoop), Nidil Cgil, Uil, Uila-Pesca, Uiltrasporti, Uila-Uil, Uilta-Uil, Uil Tem.p, Uiltucs-Uil, Unionservizi (Confapi), Univ (Federsicurezza-Confcommercio).

Le informazioni sono nel loro complesso aggiornate a luglio 2013, salvo alcuni rimandi più recenti, relativi alla contrattualistica collegata ai sistemi bilaterali di interesse e a prassi normative intervenienti nel sistema di welfare.





## Capitolo 7

# AGRICOLTURA



## 7 AGRICOLTURA

Il presente capitolo tratta del complessivo sistema di welfare contrattuale del settore Agricolo, originato dalle contrattualistiche dei comparti che lo compongono o a esso riconducibili (agricoltura e florovivaismo, allevamento, contoterzismo, forestali, cooperative e consorzi agricoli, manutenzione del verde).

Il primo paragrafo, introduttivo, rileva gli andamenti economici e occupazionali del settore e mette in luce i principali mutamenti strutturali che lo hanno interessato negli ultimi cinquant'anni, ritenuti di rilievo rispetto al tema di interesse del *Rapporto*.

Il secondo ricostruisce in chiave storica i passaggi più significativi della contrattualistica che origina il complessivo sistema bilaterale del settore, descritto nel terzo paragrafo con riferimento sia agli Enti Bilaterali mutualistici, sia agli altri istituti di welfare contrattuale.<sup>696</sup>

I primi – Enti Bilaterali mutualistici – sono quei soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

I secondi sono ulteriori e diversi organismi paritetici tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge, secondo obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, che circoscrivono la sfera d'azione alla previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la formazione professionale e continua.

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione al sistema bilaterale nel suo complesso, dunque sul modello di finanziamento adottato dai Ccnl del settore per garantirne il funzionamento.

Il successivo è dedicato alle caratteristiche della governance, in stretto legame con l'evoluzione del modello di assetti contrattuali negli anni promosso dalle Parti Sociali.

Il sesto e ultimo paragrafo è volto a mettere in luce le forme di integrazione perseguite, intendendosi per tali le fattispecie attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl, riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti o, ancora, a esperienze di collaborazione tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

---

<sup>696</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al par. 2.3 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto Nazionale*, sia all'*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.

## 7.1 DATI DI SCENARIO

Settore tradizionale nell'economia nazionale, l'agricoltura mostra ancora oggi le sue caratteristiche strutturali, positive e critiche.

Nonostante la grave crisi economica e finanziaria, i mutamenti in atto ormai da tempo nelle dinamiche aziendali, commerciali e produttive rendono l'agricoltura meno "fragile" rispetto ad altri settori. È, infatti, un settore primario – produttore di beni di prima necessità – le cui principali problematiche sono semmai legate a una conformazione molto diversificata del tessuto produttivo che, nel confronto con un mercato dagli elevati livelli di competitività, mostra nel complesso un basso potere contrattuale nei processi di produzione, trasformazione, vendita e commercializzazione.

I principali mutamenti strutturali in agricoltura degli ultimi cinquant'anni emergono dal raffronto tra il primo e l'ultimo censimento nazionale Istat (1961-2010), oggetto di attenzione anche nel seguito del testo, e possono così essere indicati<sup>697</sup>:

- il massiccio esodo agricolo, dagli effetti positivi (es. il recupero alla forestazione di aree agricole marginali) e critici (es. l'invecchiamento e l'abbandono d'interesse aree, soprattutto montane, con anche gravi ripercussioni ambientali; una consistente riduzione del suolo agricolo in termini di Sau – superficie agricola unitaria – e di disponibilità complessiva, negli ultimi dieci anni, infatti, ne sono andati persi 5 milioni di ettari, di cui 1,5 milioni cementificati<sup>698</sup>);
- il ridimensionamento di strutture produttive multifunzionali (compresenza nella stessa azienda di coltivazione e allevamento, viticoltura, orticoltura, ecc.) verso nuove forme di produzione specializzata;
- l'ampliamento e la diversificazione delle attività verso la vendita diretta, l'agriturismo, l'agricoltura sociale, il contoterzismo, la cura del verde pubblico o privato, ecc.;
- la diversificazione delle produzioni e dei relativi mercati (biologico/convenzionale, varie tipologie di vino o frutta);
- l'emergere di nuove forme di autoproduzione a finalità prevalenti o esclusive di autoconsumo (e hobbistiche).

In primo luogo<sup>699</sup>, il tessuto produttivo si modifica: diminuisce il numero delle aziende e, parallelamente, ne aumentano le dimensioni medie.

In particolare, si riducono le aziende a conduzione individuale e si espandono le soluzioni societarie, in un percorso indirizzato al consolidamento organizzativo e patrimoniale che, pur in presenza di una delicata dinamica economica, si avvia soprattutto a seguito della *Legge di orientamento* (decreto legislativo n. 228/2001) che, attraverso il riconoscimento delle attività agricole "per connessione", favorisce la diffusione di modelli associativi (srl, cooperative, ecc.), finalizzati alla trasformazione e commercializzazione del prodotto.

Il processo di concentrazione non riguarda allo stesso modo tutte le regioni italiane: poco rilevante nel Mezzogiorno, è soprattutto presente nelle regioni centro-settentrionali.

<sup>697</sup> Spunti tratti da: Andrea Arzeni, Franco Sotte, *Imprese e non-impresе nell'agricoltura italiana*, Working Paper, Gruppo 2013, n. 20, marzo 2013, integrati da ulteriori fonti citate in nota. Si rimanda al testo integrale per gli approfondimenti.

<sup>698</sup> Roberto Fanfani, Lucilla Spinelli, *L'evoluzione delle aziende agricole italiane attraverso cinquant'anni di censimenti (1961-2010)*, in *Agriregioneuropa*, 2012, Anno 8, n. 31.

<sup>699</sup> Istat, *6° Censimento Generale dell'Agricoltura (anno 2010)*, 2012.



## IL TESSUTO PRODUTTIVO AGRICOLO

A ottobre 2010, in Italia, sono attive oltre 1 milione e 620 mila aziende agricole e zootecniche, di cui quasi 210 mila con allevamento di bestiame destinato alla vendita; rispetto al 2000, si riducono del 32,2% e, allo stesso tempo, aumenta del 44,4% la loro dimensione media (da 5,5 a 7,9 ettari di Sau). Il processo di contrazione riguarda, in particolare, le microimprese con superficie inferiore a un ettaro, che diminuiscono del 50% (-508 mila), mentre aumentano le imprese con superficie superiore a venti ettari (+13 mila, pari al +10,7%).

La composizione della struttura produttiva agricola nazionale è tuttavia molto differenziata e, per fornire una corretta rappresentazione del bacino potenzialmente coinvolto dal welfare contrattuale, è utile distinguere tra “aziende non imprese” e “aziende imprese”.<sup>700-701</sup>

“Azienda non impresa” è l’unità agricola che, in sintesi, ha una dimensione economica e un’estensione non rilevante, non si confronta con il mercato, è prevalentemente gestita e utilizzata da un nucleo familiare e non produce occupazione (tra queste: aziende per l’autoconsumo o a carattere hobbistico-ricreativo; abbandonate o semi-abbandonate; affidate a imprese vicine/contoterziste; destrutturate o disattivate).

“Azienda impresa”, invece, è l’unità agricola che, oltre a una dimensione economica non irrilevante, vede un impegno professionale costante e qualificato, sviluppa occupazione, si confronta con il mercato, assume rischi (investendo capitali).

La tabella che segue utilizza la dimensione

economica/anno come parametro per quantificare e distinguere le aziende agricole tra *non imprese* e *imprese*, rispetto alla complessiva realtà censita (1 milione e 620 mila unità).

Aziende e imprese agricole	Dimensione economica/anno (euro)	Distribuzione su totale (% e n.)
<i>aziende non imprese</i>	< 10 mila	67% (590 mila) di cui il 54,3% destinato a autoconsumo familiare
<i>aziende intermedie</i>	tra 10 e 20 mila	14% (100 mila) di cui il 4,7% tendenzialmente disattivate
<i>imprese, distinte in</i>	> 20 mila	19% (310 mila) di cui l’8% totalmente o in parte disattivate
<i>piccole</i>	< 100 mila	14% (226 mila)
<i>grandi</i>	> 100 mila	5% (84 mila)
<b>Totale</b>		100% (1.620.000)

Elaborazione Italia Lavoro SpA su dati tratti da Arzeni, Sotte, cit.<sup>702</sup>

Relativamente alla capacità occupazionale, associando al criterio dimensione economica il numero di giornate/anno lavorate, il 19% delle aziende agricole (che svolge la sua attività sul 64% della Sau) concentra il 57% delle giornate di lavoro totali. In particolare:

- le **non imprese** rivelano uno scarsissimo impiego di lavoro e un basso livello di efficienza (ad autoconsumo esclusivo o prevalente, mostrano rispettivamente 53 e 86 giorni/anno di lavoro e un livello di produttività a 35 e 42 euro/giornata; con attività commerciale prevalente, 71 giorni/anno di lavoro, impiegano al massimo un part-time del conduttore, e hanno una produttività di 53 euro/giornata);
- le **aziende intermedie**, con 213 giornate/anno di lavoro, offrono occupazione a una persona a tempo pieno, ma la produttività (68 euro/giornata) è molto bassa rispetto alla media censuaria (la metà di quella delle piccole imprese);
- le **imprese** rivelano notevoli diversità tra:
  - o *piccole*, con 344 giornate/azienda, offrono occupazione a più di una persona a tempo pieno (produttività 134 euro/giornata);
  - o *grandi*, con 784 giornate/azienda, offrono lavoro in media a più di tre persone a tempo pieno e mostrano una produttività del lavoro particolarmente alta (463 euro/giornata).

<sup>700</sup> Nel 6° Censimento generale dell’agricoltura Istat, cit., l’unità di rilevazione è l’azienda “agricola e zootecnica” così definita: «unità tecnico-economica, costituita da terreni, anche in appezzamenti non contigui, ed eventualmente da impianti e attrezzature varie, in cui si attua, in via principale o secondaria, l’attività agricola e zootecnica ad opera di un conduttore (persona fisica, società, ente), che ne sopporta il rischio sia da solo, come conduttore coltivatore o conduttore con salariati e/o compartecipanti, sia in forma associata».

<sup>701</sup> «L’impiego generalizzato in agricoltura del concetto di azienda come sinonimo di impresa non manca di produrre effetti perversi e fuorvianti sui dati statistici raccolti e, se non si tiene conto della distinzione tra l’uno e l’altro, anche notevoli ambiguità in fase di interpretazione. [...] Il più comune e serio errore è rappresentato [...] dal consistente sovradimensionamento numerico dei soggetti protagonisti dalle cui decisioni dipendono le performance economiche dell’agricoltura e nel notevole sottodimensionamento delle unità produttive agricole, rappresentate sinteticamente dalle medie». Così Andrea Arzeni, Franco Sotte, cit.

<sup>702</sup> Il criterio di suddivisione tra piccole e grandi imprese applicato alla peculiarità del settore agricolo è molto diverso rispetto alla classificazione adottata in altri settori in base alla Raccomandazione 2003/361/CE del 6 maggio 2003.

Le modifiche strutturali del settore sono inoltre collegate a scenari più ampi: l'evoluzione dei mercati e delle politiche agricole, l'innovazione tecnologica, i cambiamenti organizzativi della produzione e le relazioni di filiera. Ma la cornice entro cui collocare gli andamenti economici dell'agricoltura è formata da un insieme di fattori ancora più vasti, che impattano sul processo di trasformazione in corso: i consumi e le abitudini alimentari; la molteplicità di dimensioni associate all'acquisto, quali il rapporto qualità/prezzo, la componente di servizio, il grado di sostenibilità ambientale e sociale delle produzioni (biologico<sup>703</sup>, equo e solidale), la funzione salutistica e di sicurezza degli alimenti, oltre alla riduzione del reddito pro-capite disponibile, cambiamenti di natura demografica e sociale (come, ad esempio, l'aumento dei *single* o degli stranieri).

Allo stesso tempo, non possono essere sottaciuti i fenomeni negativi del lavoro sommerso e fittizio, del caporalato, dell'uso degli immigrati clandestini. Fenomeni gestiti in prevalenza dalla criminalità organizzata che, mentre ricorre alle opportunità fornite da specifiche normative in materia di previdenza, fiscalità e finanziamenti comunitari, allo stesso tempo mantiene fertile il terreno in cui è ampiamente radicato lo sfruttamento dei lavoratori e la concorrenza sleale nei confronti delle aziende regolari. Legalità e trasparenza riguardano anche il ruolo agito dalle Parti Sociali agricole nell'ambito delle relazioni industriali: con il welfare contrattuale è infatti nato e si è consolidato un sistema bilaterale di antica data, proprio per fornire risposte (come in altri settori) all'esigibilità dei diritti sociali connessi alla contrattazione collettiva. Azioni di contrasto al lavoro nero e al *dumping* contrattuale e di mercato richiamano interventi di estensione all'intero sistema agricolo della copertura contrattuale, di modelli finalizzati a elevare la qualità della rappresentanza, di un coerente ed efficace sostegno legislativo.

Lo scenario agricolo mostra deboli e incostanti segnali di ripresa e mutamenti strutturali, anche in questo caso sia positivi che critici. Tra i mutamenti positivi, i sistemi di valorizzazione e commercializzazione dei prodotti e del territorio (filiera corta, vendita diretta, etichettatura, certificazione di origine Dop e Igp), e gli orientamenti dei consumatori (scelte di consumo consapevoli, attenzione alla sicurezza alimentare, ricerca della tipicità e stagionalità dei prodotti). Ancora rilevanti, gli aspetti critici della contraffazione e sofisticazione, che limitano il sistema dell'export (*italian sounding* - imitazione dei prodotti alimentari italiani), la difficoltà di interagire direttamente con il mercato scavalcando l'intermediazione, e la debolezza concorrenziale nei confronti della grande distribuzione organizzata (Gdo).

---

<sup>703</sup> L'agricoltura biologica in Italia presenta infatti rilevanti possibilità di crescita in termini di offerta, visto l'aumento della domanda che si protrae da più di sei anni. Tuttavia, la superficie biologica è sostanzialmente stazionaria da circa dieci anni, mentre continua a diminuire il numero di aziende biologiche, in particolare quelle di minori dimensioni. Se si prendono a riferimento i dati dell'ultimo censimento generale dell'agricoltura (Istat, 2012), si nota come la Sau media delle aziende biologiche italiane si attesti sui 18 ettari, contro i 7,9 della Sau media di tutte le aziende censite. La crescente domanda interna, pertanto, viene soddisfatta anche da un aumento delle importazioni, così come rilevato dai dati relativi alle sole importazioni da Paesi non in regime di equivalenza nel periodo 2007-2011. I dati relativi al 2010 e al 2011 mostrano che il biologico ha ben risposto alle evoluzioni non positive registrate nel settore primario in generale, rappresentando in molti casi una valida alternativa per le imprese agricole, probabilmente in funzione di un reddito aziendale più consistente, che ha permesso una maggiore vitalità del settore. Per quanto riguarda le dinamiche specifiche, risulta che nel 2010 gli operatori certificati sono 47.663, con un decremento dell'1,7% rispetto al 2009, e nel 2011 sono 48.269, con un recupero dell'1,3% rispetto all'anno precedente. Fonte: Inea, *Bioreport 2012. L'agricoltura biologica in Italia, Progetto Rete Rurale Nazionale 2007-2013*, 2011.

Rispetto alla contrazione del 2009, nel 2010 il settore primario (agricoltura, silvicoltura e pesca<sup>704</sup>) registra timidi segnali di ripresa e la produzione agricola cresce a un valore di 48milioni e 855mila euro correnti, con un +2% (risultato di una variazione positiva dei prezzi e di appena +0,1% della produzione, espressa in termini reali), tuttavia lontano dal picco del 2008, quando il settore raggiunge il suo massimo assoluto (che, in termini di produzione e valore, esprime fra il 5 e l'8% in più rispetto al 2009).<sup>705</sup>

Anche il fatturato 2010 dell'industria alimentare torna a crescere (+3,3%), insieme all'indice della produzione industriale Istat (+2,4%), relativo a quasi tutte le categorie di prodotti; i consumi complessivi delle famiglie registrano un andamento positivo in termini nominali e reali (+2,5% e +1%) e gli scambi internazionali mostrano un netto incremento, equivalente tra import (+11,9%) ed export (+11,5%).<sup>706</sup> L'incremento dei consumi e l'aumento del fatturato dell'industria alimentare si riversano, in particolare, sul sistema industriale, l'intermediazione e la grande distribuzione, ma incidono in modo insignificante sul reddito delle imprese agricole.

Difficoltà e contraddizioni dell'agricoltura non rappresentano necessariamente lo specchio della generale crisi economica e recessiva in atto, se non altro in ragione del fatto che l'economia agricola produce beni di prima necessità, il cui sbocco è un mercato che, pur gravato da elementi di grave incertezza, resta "necessario".

Ma i rapporti tendenziali scandiscono il tempo di crisi. A ottobre 2011<sup>707</sup>, la crescita, rispetto a un anno prima, si riduce al 2,7% (era 3,6% a settembre), confermando la decelerazione in atto dall'estate.

In agricoltura, la crisi sembra tuttavia meno grave che in altri settori<sup>708</sup>: tra il primo semestre 2008 e il primo semestre 2011, la flessione del valore aggiunto agricolo si limita a un - 0,9%, contro il -13,8% dell'industria e il -1,5% dei servizi.

I mutamenti strutturali del quadro produttivo incidono sulle dinamiche del mercato del lavoro. Costante, la diminuzione dei lavoratori indipendenti (dovuta in parte ai processi di ristrutturazione del tessuto produttivo, al contemporaneo aumento delle dimensioni aziendali e abbattimento delle unità agricole), che calano in media del 3,7%, in modo più accentuato nel Centro Italia (-10,8%) e nel Mezzogiorno (-4,5%), rispetto al Nord (-1%). L'occupazione familiare, sebbene ancora dominante, diminuisce mano a mano che le micro-imprese si vanno riducendo, mentre il lavoro dipendente tende ad assorbire quote crescenti di manodopera, di pari passo con la crescita dimensionale e produttiva delle imprese.

Nel 2010, i dati dell'occupazione dipendente (rilevabili dalle denunce trimestrali della manodopera agricola) riconfermano invece il trend positivo, sia in numero di rapporti (1.179.213, +19.681 sul 2009), sia di giornate di occupazione (114.578.046, +1.860.279 sul 2009). Come tendenza generale, si assiste anche a una flessione significativa nel numero di rapporti a tempo indeterminato (188.285, -1.009 sul 2009), ma a un incremento delle giornate di occupazione (37.862.097, +327.215 sul 2009).

Parallelamente, si registra un rilevante aumento dei rapporti a tempo determinato (979.152,

<sup>704</sup> Per un approfondimento sul welfare del settore Pesca si rimanda al successivo capitolo 12.

<sup>705</sup> Inea, *cit.*

<sup>706</sup> Inea, *cit.*

<sup>707</sup> Ismea, *Rilevazione ottobre 2011.*

<sup>708</sup> Censis, *45° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*, 2011.

+21.194 sul 2009) e delle relative giornate di lavoro (76.159.453, +1.523.733 sul 2009).<sup>709</sup>

Nel 2012, in netta controtendenza con l'andamento generale, l'Agricoltura è il settore che registra il più elevato aumento di lavoratori dipendenti, con un +3,6%; la domanda di lavoro si rivolge sia a figure professionali tradizionali, sia innovative e specialistiche (in grado di seguire lo sviluppo di specifiche coltivazioni, la conduzione di macchinari, o la gestione di attività oggi integrate con quella agricola, quali la vendita diretta dei prodotti tipici, la trasformazione aziendale del latte in formaggio, dell'uva in vino, delle olive in olio, ma anche pane, birra, salumi, gelati e addirittura cosmetici).

Lavoro associato, in molti casi, a produzioni di qualità<sup>710</sup>; l'Italia è il paese europeo con il maggior numero di prodotti agroalimentari con marchi di qualità a denominazione "protetta": ben 219, il 22,1% di tutti quelli riconosciuti in ambito comunitario. Ai marchi Dop<sup>711</sup> e Igp<sup>712</sup> – associati a prodotti ortofrutticoli, formaggi, oli e preparazioni di carni –, si affiancano le 518 denominazioni in ambito viticolo (56 Docg<sup>713</sup> e 339 Doc<sup>714</sup>, per un totale di 215mila ettari di vigne e 158mila produttori, oltre a 123 Igt<sup>715</sup>, per 147mila ettari e 159mila produttori).

Rispetto all'occupazione e allo sviluppo del settore, tuttavia, rimangono rilevanti le problematiche del ricambio generazionale (oltre tre, i milioni di ettari Sau attualmente gestiti da *over 65*) e della difficoltà di accesso al credito.<sup>716</sup> Per favorirlo, in particolare alle giovani generazioni, e per supportare il mantenimento delle imprese agricole nell'attuale crisi economica e finanziaria, le Organizzazioni di rappresentanza agricole si sono attivate nel 2012/2013, firmando protocolli con il sistema bancario<sup>717</sup>, per sostenere valutazioni sull'affidabilità del soggetto basate sulla bontà dell'investimento.

<sup>709</sup> Caritas, Migrantes (a cura di), *Dossier statistico immigrazione 2011. Oltre la crisi, insieme*, Idos, 2011.

<sup>710</sup> Censis, cit.

<sup>711</sup> Denominazione di origine protetta.

<sup>712</sup> Indicazione geografica protetta.

<sup>713</sup> Denominazione di origine controllata e garantita.

<sup>714</sup> Denominazione di origine controllata.

<sup>715</sup> Indicazione geografica tipica.

<sup>716</sup> L'articolo 17 del decreto legislativo n. 102/2004 attribuisce all'Ismea il compito di effettuare interventi di garanzia, controgaranzia e cogaranzia, al fine di favorire l'accesso al mercato del credito da parte delle imprese agricole; l'Ismea, per la gestione del Fondo di Garanzia, ha costituito una società unipersonale a responsabilità limitata, "SGFA – Società Gestione Fondi per l'Agroalimentare a Responsabilità Limitata".

<sup>717</sup> In particolare v. i Protocolli del 22 maggio 2012, relativi a: 1. Smobilizzo dei crediti vantati dalle imprese nei confronti della PA, con la costituzione di un Plafond "Crediti PA" – alimentato da plafond individuali attivati dalle singole banche – dell'ammontare di 10miliardi per lo smobilizzo presso le banche dei crediti verso la Pubblica Amministrazione certificati ai sensi dell'art. 9, c. 3 *bis*, del decreto legge n. 185/2008, e successive integrazioni e modifiche; 2. Plafond "Progetti investimenti Italia", alimentato da plafond individuali attivati dalle singole banche – dell'ammontare di 10miliardi e destinato al finanziamento dei progetti di investimento delle PMI. Sul tema V. Claudia Albani, Elisa Ascione, Roberto Henke, Damiano Li Vecchi, Alessandra Pesce, Fabio Pierangeli, Francesca Pierri (a cura di), *I giovani e il ricambio generazionale nell'agricoltura italiana*, Inea, Quaderno 2013.

## 7.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

La contrattazione collettiva del settore Agricolo è composta e articolata per comparti (agricoltura e florovivaismo, allevatori, contoterzismo, forestali, cooperative e consorzi agricoli, manutenzione del verde); nell'ambito di questi, è inoltre specificata secondo la qualifica posseduta dai lavoratori (operai, impiegati e quadri, dirigenti).<sup>718</sup>

I contratti collettivi del settore agricolo tradizionale, da cui trae origine il sistema di welfare descritto nei successivi paragrafi sono:

- *Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti* sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil (di seguito per brevità **“Ccnl Operai agricoli e florovivaisti”**);
- *Ccnl per i quadri e gli impiegati agricoli* sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia, e Confederdia, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil (di seguito per brevità **“Ccnl Quadri e impiegati agricoli”**);
- *Ccnl per i dirigenti dell'agricoltura* sottoscritto da Confagricoltura e Dir-Agri (Confederdia), Associazione Nazionale Dirigenti di Aziende Agricole (aderente a Cida) (di seguito per brevità **“Ccnl Dirigenti agricoli”**).

Rispetto all'asse contrattuale del sistema cooperativo e dei consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici<sup>719</sup>, i contratti collettivi di riferimento interessati dal welfare del settore sono:

- *Ccnl per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli* sottoscritto da Agrital-Agci, Legacoop Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil (di seguito per brevità **“Ccnl Cooperative e consorzi agricoli”**);
- *Ccnl per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria*, siglato da Uncem, Federforeste, Legacoop Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agrital-Agci e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil (di seguito per brevità **“Ccnl Cooperative forestali e agrari”**).

Sono inoltre riconducibili al sistema di welfare contrattuale del settore le seguenti contrattualistiche che, pur riferendosi a imprese non agricole, interessano lavoratori considerati agricoli<sup>720</sup> agli effetti previdenziali e assistenziali o, in ogni caso, riguardano attività affini all'agricoltura:

- *Ccnl per i dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario* sottoscritto da Snebi e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Filbi-Uil (di seguito per brevità **“Ccnl Consorzi bonifica”**);
- *Ccnl per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato* sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Fai-Cisl, Uila-Uil (di seguito per brevità **“Ccnl Manutenzione del verde”**);
- *Ccnl per i lavoratori dipendenti da imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura* sottoscritto da Unima e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil (di seguito per brevità **“Ccnl Contoterzisti”**);

<sup>718</sup> La contrattualistica per operai, quadri e impiegati e dirigenti dei comparti agricoli è peculiare del sistema di relazioni industriali vigente in agricoltura: a diverse qualifiche corrispondono, infatti, diversi contratti e condizioni differenziate nei trattamenti assistenziali e previdenziali.

<sup>719</sup> È la legge n. 240/1984 a disciplinarne il regime previdenziale.

<sup>720</sup> Oltre a quelli citati nel testo, ulteriormente i lavoratori di:

- amministrazioni pubbliche per i lavori di forestazione, e imprese singole o associate appaltatrici o concessionarie dei lavori;
- imprese dedicate alla cura e protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia.



- *Ccnl per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici* sottoscritto da Associazione italiana allevatori (Aia) e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, Confederdia (di seguito per brevità “**Ccnl Allevatori**”).

La ricostruzione che segue si concentra principalmente sul Ccnl Operai agricoli e florovivaisti, da cui storicamente origina un filone strutturale del welfare contrattuale del settore Agricolo e che interessa il maggior numero di aziende<sup>721</sup> e lavoratori (circa 650mila<sup>722</sup>). Rispetto agli altri Ccnl citati, oltre a quanto precisato nel seguito del presente paragrafo, si rinvia al paragrafo 7.3 e seguenti, che descrivono il sistema bilaterale del settore nel suo complesso, e alla scheda di approfondimento *La storia di Enpaia*, che ricostruisce nascita ed evoluzione dell’Ente di previdenza integrativa degli impiegati e dei dirigenti dell’Agricoltura e ne tratteggia le caratteristiche.

### 7.2.1 CCNL OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Le prime esperienze bilaterali nascono nei territori, storicamente collegate al livello provinciale, che per lungo tempo resta (1949-1976) l’asse portante della contrattazione agricola. Con il primo accordo nazionale del 23 giugno 1949, le Parti Sociali del settore, con l’assistenza del Governo, «stabiliscono che, dove non esiste un contratto stipulato tra le attuali Organizzazioni sindacali, o dove il contratto stipulato è stato disdettato nei termini [...] o dove siano già state iniziate trattative, si proceda alla stipulazione dei patti provinciali».<sup>723</sup>

Il ruolo attribuito alle Parti nazionali, in questa prima fase, è limitato a ratificare i principali contenuti della contrattazione territoriale e a estenderne l’applicazione a tutte le province; solo sul finire degli anni Settanta, si inverte l’ordine dei fattori e i contratti provinciali diventano progressivamente “integrativi” della contrattazione nazionale, per specifiche materie demandate.

Significativa, per il sistema bilaterale agricolo, è la dichiarazione a verbale in calce all’art. 31 - *Previdenza, assistenza ed assegni familiari*, del *Patto collettivo nazionale di lavoro per i salariati fissi e i braccianti avventizi dell’agricoltura* del 29 gennaio 1970, che recita: «le Organizzazioni stipulanti, viste le dichiarazioni a verbale unite al Patto Nazionale Salariati fissi del 5 luglio 1967 e Braccianti avventizi del 24 ottobre 1966, e considerato che la raccomandazione in esse contenute, relativa alla istituzione di forme di integrazione delle indennità di legge per malattia dei lavoratori agricoli, a mezzo di accordi sindacali provinciali, ha sortito sostanzialmente i propri effetti in un numero notevole di province, e ritenuto che l’esperienza acquisita permette di considerarne con favore ulteriori estensioni, decidono di adoperarsi, su richiesta di una o più delle Organizzazioni stipulanti, per favorire la stipula di consimili accordi nelle province che ancora ne siano prive».

Il sistema paritetico vede qui un primo rapido impulso: di questi anni, la costituzione delle prime **Casse extra-*legem***, a competenza provinciale, destinate a erogare agli operai agricoli

<sup>721</sup> Ortofrutticole, oleicole, zootecniche e di allevamento animale, vitivinicole, funghicole, casearie, tabacchicole, faunistico-venatorie, agrituristiche, aziende di servizi e ricerca in agricoltura.

<sup>722</sup> Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, *La bilateralità in agricoltura*, in Laura Alba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011.

<sup>723</sup> I patti provinciali – dei quali il primo del 27 giugno 1949 fu sottoscritto nella provincia di Mantova – avevano validità biennale.



(inizialmente solo a tempo indeterminato) misure di sostegno in caso di malattia e infortunio sul lavoro. Si tratta, in particolare, di integrazioni economiche in grado di assicurare ai lavoratori in malattia o infortunati, unitamente all'indennità di legge, un trattamento minimo pari all'80% del salario giornaliero contrattuale. Definire la contribuzione e la natura delle prestazioni è affidato alla contrattazione territoriale, e la loro gestione alle Casse.

In una seconda fase (anni Ottanta), considerata l'autonomia contrattuale provinciale in materia, molte Casse allargano lo spettro delle prestazioni anche ad altre tipologie di contributi economici e prestazioni mutualistiche, anche molto diversificati (indennità per maternità o licenziamento, borse di studio, formazione, contributi per spese funerarie, ecc.). Alle Casse, inoltre si affiancano gli Osservatori provinciali, con funzione di studio e analisi del settore.

Dalla fine degli anni Ottanta, la contrattazione nazionale si interessa in modo sistematico di welfare contrattuale e detta le linee, tendenziali, di sviluppo del sistema.<sup>724</sup>

Il Ccnl del 5 marzo 1987<sup>725</sup>, in particolare, prevede la costituzione, al fianco delle Casse provinciali, del *Fondo integrativo sanitario lavoratori agricoli e forestali*, **Fislaf**, avvenuta il 1° novembre 1987 (v. par. 7.3.2.2 per un approfondimento).

Del 1990, il *Protocollo sulle relazioni sindacali*<sup>726</sup> che, oltre a sancire l'impegno delle Parti a rivedere gli assetti contrattuali per dare certezza ai livelli di contrattazione e ridefinire gli ambiti di rispettiva competenza, prevede la costituzione di un Osservatorio Nazionale, finalizzato a favorire il dialogo tra le Parti.

Il rinnovo contrattuale del 19 luglio 1995<sup>727</sup> recepisce i contenuti del Protocollo e sancisce l'impegno delle Parti firmatarie a realizzare un Organismo nazionale paritetico per la formazione professionale dei lavoratori – **Agriform**, costituito nel 1999 – e un Fondo di previdenza complementare – **Agrifondo**, costituito nel 2006 e autorizzato dalla Covip nel 2007 – (v. par. 7.4.4 per maggiori dettagli su tali organismi).

Con il rinnovo del 10 luglio 1998<sup>728</sup>, sotto la rubrica *Riforma degli strumenti delle attività bilaterali*, le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica che predisponga una proposta di riforma del sistema bilaterale «al fine di garantire una organica, estesa e concreta applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in favore degli operai agricoli e florovivaisti, nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali». Processo riorganizzativo portato a compimento a distanza di tempo, nell'ambito del rinnovo contrattuale del 2010 (v. *infra*).

Il Ccnl del 1998, inoltre, «ritenendo opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento»<sup>729</sup>, da un lato, attribuisce al sistema degli Osservatori (Nazionale e Provinciali) il compito di seguire lo sviluppo del sistema bilaterale e di tenere gli

<sup>724</sup> Così Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, cit.

<sup>725</sup> Sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Confcoltivatori e Federbraccianti-Cgil, Fisba-Cisl, Uilba-Uil.

<sup>726</sup> Sottoscritto il 27 giugno 1990 da Confagricoltura, Coldiretti, Confcoltivatori, Cgil, Cisl, Uil, Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uilba-Uil.

<sup>727</sup> Sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uila-Uil.

<sup>728</sup> Sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uila-Uil.

<sup>729</sup> Alla luce del decreto legislativo n. 469/1997, che trasferisce alle regioni e agli enti locali le funzioni in materia di collocamento e prevede la possibilità di gestione da parte di soggetti privati, tra cui gli organismi bilaterali.

opportuni contatti con le istituzioni competenti; dall'altro, demanda alle Parti territorialmente competenti la facoltà di costituire organismi bilaterali ai quali affida iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro e favorire la soluzione di problematiche collegate alla mobilità territoriale della manodopera.

Con i successivi rinnovi contrattuali – 2002<sup>730</sup> e 2006<sup>731</sup> – il sistema bilaterale è ampliato. Nel 2002, le Parti firmatarie prevedono di costituire un Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua e, al fianco di questo, a livello territoriale, Centri di formazione agricola.

Con accordo interconfederale del 14 dicembre 2006, le Parti Sociali<sup>732</sup> costituiscono il *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura*, **Foragri**, autorizzato con decreto del MLPS il 28 febbraio 2007 (v. nella *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1, per un approfondimento circa i Fondi Paritetici Interprofessionali e la normativa che li regola).

Il 22 settembre 2009, le Parti Sociali<sup>733</sup> sottoscrivono il *Protocollo di intesa sugli assetti contrattuali in agricoltura* (i cui contenuti sono ripresi dall'ultimo rinnovo contrattuale del 25 maggio 2010), che rivede il sistema di welfare, sia a livello nazionale che territoriale, con l'obiettivo di dare corso a una complessiva ristrutturazione, finalizzata ad assicurare maggiore funzionalità ed efficacia ai diversi Enti e Organismi Bilaterali esistenti. Il sistema paritetico si riorganizza, prevedendo l'accorpamento dei compiti e delle prestazioni in due tipologie di soggetti, uno centrale e uno decentrato, che assicurino gli stessi compiti declinati in più organismi.

A livello nazionale, l'operazione di riordino prevede la costituzione dell'*Ente Bilaterale Agricolo Nazionale*, **Eban**, che assume le funzioni demandate a vari organismi – *Osservatorio Nazionale*, *Agriform*, *Centri di formazione agricola*, *Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità*, *Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro* –, che restano in vita transitoriamente. L'Ente Bilaterale Nazionale, tra l'altro, è deputato ad assicurare prestazioni sanitarie integrative ai lavoratori e ai loro familiari, tramite un apposito Fondo denominato **Fisa** (*Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa*), sostitutivo di Fislaf.

Sono esclusi dall'accorpamento il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua (**Foragri**) e il Fondo di previdenza complementare (**Agrifondo**), in ragione delle normative in vigore.

A livello territoriale, il processo di razionalizzazione prevede di unificare le funzioni in precedenza svolte da diversi organismi e attribuirle alle **Casse extra-legem** (per non disperderne il *know how* consolidato e, allo stesso tempo, arricchirlo di nuove funzioni), ovvero all'*Ente Bilaterale Agricolo Territoriale* (**Ebat**) eventualmente costituito in alternativa alla Cassa, secondo le decisioni prese progressivamente dalle Parti nei rinnovi della contrattazione decentrata.

Stante la necessità di salvaguardare le specificità locali, il Ccnl del 2010 ammette che restino salvi quegli ulteriori organismi bilaterali che «le parti ritengono utili per il miglioramento

<sup>730</sup> Accordo di rinnovo del 10 luglio 2002 sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.

<sup>731</sup> Accordo di rinnovo del 6 luglio 2006 sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.

<sup>732</sup> Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Cgil, Cisl, Uil, Confederdia.

<sup>733</sup> Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.

delle relazioni sindacali».

Il livello nazionale, per garantire uniformità e coerenza interna alla rete territoriale, nell'ambito del più generale sistema di governance (v. par. 7.5.), mette a disposizione delle Parti Sociali provinciali linee guida e uno Statuto tipo, che deve essere adottato da ciascun organismo territoriale.<sup>734</sup>

Mentre il processo nazionale è quasi al termine del percorso, il riordino a livello provinciale è in piena evoluzione e strettamente legato ai negoziati di rinnovo dei contratti, tuttora in corso.<sup>735</sup>

Il paragrafo successivo presenta una sintetica panoramica delle ulteriori contrattualistiche che contribuiscono a comporre il complessivo sistema di welfare del settore Agricolo, descritto più avanti, cui si rinvia per approfondimento e maggiori dettagli circa gli organismi bilaterali citati.

## 7.2.2 ULTERIORI ASSI CONTRATTUALI

Il **Ccnl Dirigenti agricoli**, il cui ultimo rinnovo è datato 8 luglio 2013, prevede un insieme di prestazioni integrative, organizzate su quattro fattispecie di servizi: indennità previdenziali gestite dalla Fondazione **Enpaia**<sup>736</sup>, prestazioni sanitarie integrative rimesse al Fondo **Fia Sanitario**, previdenza complementare gestita dal Fondo pensione **Agrifondo**, formazione continua, il cui Fondo Paritetico Interprofessionale di riferimento è **Foragri**.

Il **Ccnl Quadri e impiegati agricoli**, rinnovato da ultimo il 19 novembre 2012, affida anch'esso la gestione delle prestazioni previdenziali all'**Enpaia**, mentre per la previdenza complementare fa riferimento ad **Agrifondo** e per l'assistenza sanitaria integrativa al Fondo **Fia Sanitario**. Già con il rinnovo del 2008<sup>737</sup>, allarga il welfare alla formazione professionale e continua, seguendo lo schema adottato dal Ccnl Operai agricoli e florovivaisti. Al Fondo Paritetico Interprofessionale **Foragri**, di riferimento per la formazione continua, affianca **Agriform** e i **Centri di formazione agricola territoriali**, quali organismi di formazione professionale.

### Storia di Fia Sanitario (cenni)

Il Ccnl impiegati agricoli 22 febbraio 1979 prevede, tramite impegno a verbale (Confagricoltura e Federdia-Confederdia, Fnita-Cisl), la costituzione di un Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Il 12 marzo 1980 è costituito da Confagricoltura e Confederdia, Fnita-Cisl, il Fondo Fidia per dirigenti e impiegati agricoli.

Il Ccnl impiegati agricoli 26 gennaio 1982 (Confagricoltura e Federdia-Confederdia, Fisba-Cisl) e il Ccnl dirigenti agricoli 5 agosto 1981 dispongono in materia di assistenza sanitaria integrativa.

Il 5 ottobre 1988 è sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Confederdia, Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uisba-Uil, l'accordo per lo scioglimento dei Fondi di assistenza sanitaria integrativa esistenti e la costituzione di un Fondo unico, denominato Fondo Impiegati Agricoli - F.I.A.

<sup>734</sup> Le Linee guida e lo Statuto tipo sono condivisi dalle Parti Sociali (Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil) con il verbale di accordo del 30 luglio 2012.

<sup>735</sup> Del sistema di finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale e della relativa rete territoriale, rispettivamente definiti dal Ccnl e dalla contrattazione provinciale, si tratta nel successivo e apposito par. 7.4.

<sup>736</sup> *Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli impiegati dell'Agricoltura*, oggi Fondazione con personalità giuridica di diritto privato deputata alla gestione del Fondo Tfr, del Fondo di previdenza, dell'Assicurazione infortuni (v. par. 7.3.1. per un approfondimento).

<sup>737</sup> Ccnl 4 giugno 2008, sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Una, Cia e Federdia, Agri-Quadri, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.

Il **Ccnl Cooperative e consorzi agricoli**, rinnovato il 6 agosto 2013, integra il sistema bilaterale agricolo con quello originato dall'asse contrattuale cooperativo. In particolare, affida a **Enpaia** la gestione del Tfr degli impiegati; prevede la costituzione a livello territoriale di **Casse extra-legem** (volte ad assicurare agli operai un'integrazione salariale in caso di malattia o infortunio); fa riferimento al Fondo **Filcoop Sanitario** per l'assistenza sanitaria integrativa<sup>738</sup>, al Fondo **Filcoop Pensionistico** per la previdenza complementare, al Fondo Paritetico Interprofessionale **Foncoop** per la formazione continua e a **Coopform** per quella professionale.

In modo analogo, il **Ccnl Cooperative forestali e agrari**, rinnovato da ultimo il 7 dicembre 2010, coinvolge **Enpaia** per la gestione del Tfr degli impiegati, il Fondo **Filcoop Sanitario** per l'assistenza sanitaria integrativa, il Fondo **Filcoop Pensionistico** per la previdenza complementare, il Fondo Paritetico Interprofessionale **Foncoop** per la formazione continua e, con particolare riferimento alle tematiche della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ipotizza la collaborazione tra le Parti firmatarie e l'organismo di formazione professionale **Coopform**. Inoltre, prevede che, nel caso di malattia o di infortunio, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli istituti previdenziali, compete agli operai un'indennità giornaliera erogata dal Fondo **Cimif, Cassa integrativa Malattie Infortuni Forestali**.<sup>739</sup>

Il **Ccnl Consorzi bonifica** del 25 marzo 2010<sup>740</sup>, oltre a far riferimento all'**Enpaia** e alle **Casse extra-legem** per i trattamenti mutualistici previdenziali, coinvolge l'apposito Fondo Sanitario **Fis** per l'assistenza sanitaria integrativa, **Agrifondo** per la previdenza complementare e il Fondo Paritetico Interprofessionale **Foragri**, di riferimento per la formazione continua.

#### Storia di Agrifondo (cenni)

Il Ccnl impiegati agricoli 12 novembre 1986 prevede, tramite impegno a verbale (Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Confederdia), la costituzione di un Fondo di previdenza complementare.

Il Ccnl impiegati agricoli 28 luglio 1988 (Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Confederdia, Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uisba-Uil) prevede la costituzione di un Fondo di previdenza complementare; il 13 ottobre 1988 è costituito il Fondo Pensione Impiegati Agricoli F.I.A.

Il 14 dicembre 2006 è costituito da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Confederdia, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, il Fondo di previdenza complementare Agrifondo per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli.

In data 11 dicembre 2008 è sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Confederdia, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, il verbale di accordo per la costituzione di un Fondo unico e la confluenza di Fia Pensionistico in Agrifondo.

Nel **Ccnl Manutenzione del verde**, il cui ultimo rinnovo è datato 25 settembre 2008, si legge l'impegno delle Parti a promuovere l'iscrivibilità dei lavoratori all'**Enpaia**, «al fine di assicurare ai lavoratori dipendenti appartenenti alla categoria impiegatizia i medesimi livelli di tutela previdenziale, assistenziale e assicurativa riconosciuta agli impiegati, quadri e dirigenti dell'agricoltura». Il Ccnl, inoltre, aderisce al sistema bilaterale originato dalla contrattualistica degli operai agricoli e florovivaisti: **Agrifondo** per la previdenza complementare, Fondo **Fisa** – originariamente Fislaf – per l'assistenza sanitaria integrativa,

<sup>738</sup> Sono iscritti al Fondo Filcoop Sanitario, salvo rinuncia, tutti gli operai a tempo indeterminato ai quali si applica il Ccnl nonché gli operai a tempo determinato laddove siano soddisfatte determinate condizioni specificate dal contratto. Per gli impiegati, invece, il Ccnl prevede la costituzione di un apposito Fondo integrativo sanitario.

<sup>739</sup> Originariamente la denominazione del Fondo è Fimif (*Fondo Integrativo Malattie Infortuni Forestali*). A partire dal 1° gennaio 2012, le funzioni svolte dal Fimif sono assunte dal nuovo Fondo denominato Cimif (*Cassa Integrativa Malattie Infortuni Forestali*).

<sup>740</sup> Il 1° giugno 2010 Snebi e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Filbi-Uil sottoscrivono il rinnovo della parte economica.

**Foragri** per la formazione continua, **Agriform** e i **Centri di formazione agricola** per quella professionale.

Il **Ccnl Contoterzisti** del 21 giugno 2012 aderisce ad **Alifond** (Fondo originato per l'industria alimentare) per la previdenza complementare e fa riferimento a **Foragri** per la formazione continua.

Il **Ccnl Allevatori** del 4 ottobre 2007, rinnovato per la parte economica il 28 ottobre 2009, coinvolge infine **Enpaia** per le tutele previdenziali/assistenziali, **Agrifondo** per la previdenza complementare, l'apposito Fondo **Fida** per l'assistenza sanitaria integrativa e **Foragri** per la formazione continua.

### 7.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Il welfare contrattuale del settore Agricolo è oggi costituito da un insieme di organismi bilaterali che erogano prestazioni a carattere mutualistico<sup>741</sup> e garantiscono le tutele della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa e della formazione professionale e continua. Il quadro sinottico che segue ne rappresenta la composizione, a livello nazionale, secondo la contrattualistica di riferimento e lo scopo primario perseguito dagli organismi paritetici, descritti nei successivi paragrafi.

Il più recente Ente Bilaterale mutualistico Nazionale, allo stato in fase di attivazione, è l'*Ente Bilaterale Agricolo Nazionale*, **Eban**, nato in attuazione del Ccnl operai e agricoli e florovivaisti del 2010 per accorpate e gestire tutte le funzioni in precedenza rese dai diversi organismi bilaterali operativi nel settore.<sup>742</sup>

Il più antico è l'*Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura*, **Fondazione Enpaia**. Nato negli anni Trenta, mediante successivi accordi assume la gestione dell'assicurazione contro le malattie, dell'assicurazione contro gli infortuni, del trattamento per l'indennità di anzianità e del trattamento di previdenza integrativo a quello Inps. Oggi, inoltre, la Fondazione Enpaia gestisce il Fondo per il Tfr e eroga prestazioni mutualistiche.

Infine, è qualificabile come Ente Bilaterale mutualistico anche la *Cassa Integrativa Malattie Infortuni Forestali*, **Cimif**, originata dal Ccnl Cooperative forestali e agrari per garantire ai lavoratori, in caso di malattia o di infortunio, trattamenti integrati a quelli resi dagli Enti previdenziali.

A livello territoriale, provinciale, come messo in luce nella ricostruzione storica che precede e approfondito nel paragrafo successivo, il sistema bilaterale si esprime attraverso le **Casse extra-legem** o, alternativamente, gli **Enti Bilaterali Territoriali Agricoli**, attraverso la relativa contrattazione di secondo livello.

A fianco degli Enti Bilaterali mutualistici, operano ulteriori e diversi organismi paritetici, tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge

<sup>741</sup> Gli Enti Bilaterali nazionali mutualistici sono quei soggetti giuridici che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

<sup>742</sup> Fatti salvi il Fondo di previdenza complementare (Agrifondo) e il Fondo paritetico Interprofessionale per la formazione continua (Foragri).

riguardanti la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la formazione professionale e continua.

La **previdenza complementare** è garantita nel settore da tre Fondi, originati da o a cui aderiscono, le contrattualistiche di cui si è detto: il *Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli*, **Agrifondo**; il *Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari e per i dipendenti da cooperative e consorzi agricoli*, **Filcoop Pensionistico**; il *Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini*, **Alifond**.

Per l'**assistenza sanitaria integrativa**, gli organismi operativi nel settore agricolo sono cinque: il *Fondo Integrativo Sanitario Lavoratori Agricoli e Florovivaisti*, **Fislaf** (in vita fino alla piena operatività del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa **Fisa**, che ne assorbe le funzioni ed è affidato alla gestione del neo *Ente Bilaterale Agricolo Nazionale*, Eban); il *Fondo Sanitario Impiegati Agricoli*, **Fia Sanitario**; il *Fondo integrativo sanitario dei lavoratori dipendenti da aziende e cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari*, **Filcoop Sanitario**; il *Fondo integrativo sanitario dei dipendenti dei consorzi di bonifica e miglioramento fondiario*, **Fondo Fis**; il *Fondo integrativo sanitario dei dipendenti delle associazioni allevatori*, **Fondo Fida**.

Due, i **Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua** di riferimento: il *Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura*, **Foragri**, nato dagli accordi interconfederali e richiamato da tutti i Ccnl presi in esame, salvo quelli riconducibili alle centrali cooperative, che si richiamano al *Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nelle imprese cooperative*, **Foncoop**.

Due, gli organismi paritetici che si occupano della **formazione professionale**: l'*Ente Bilaterale per la formazione professionale nel settore agricolo*, **Agriform** (le cui funzioni saranno assorbite da Eban) e l'*Ente Bilaterale Nazionale Formazione Ambiente*, **Coopform**, originato dalla contrattualistica dell'asse Cooperazione.



## Quadro sinottico – Organismi bilaterali del settore Agricoltura

CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
	Ente Bilaterale Nazionale* mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(operai agricoli e florovivaisti) Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	<i>Ente Bilaterale Agricolo Nazionale - Eban - (in fase di attivazione)</i>	<b>Fondo Agrifondo</b>	<b>Fondo Fislaf</b> (fino alla piena operatività di Eban, che gestisce l'apposito Fondo Fisa)	<b>Fondo Foragri</b>	<b>Agriform</b> (fino alla piena operatività di Eban)	Gestito a livello territoriale da <i>Cassa extra-legem</i> o <i>Ente Bilaterale Agricolo Territoriale*</i>
(quadri e impiegati agricoli) Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Confederdia, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	<i>Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura - Fondazione Enpaia -</i>		<b>Fondo Fia Fasintario</b>			
(dirigenti agricoli) Confagricoltura e Dir-Agri, Associazione Nazionale Dirigenti di Aziende Agricole (aderente a Cida)			<b>Fondo Fis</b>			
(consorzi bonifica) Snebi e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Filbi-Uil			<b>Fondo Fislaf</b>			
(manutenzione del verde) Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Fai-Cisl, Uila-Uil			<b>Fondo Fida</b>			
(allevatori) Aia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil						
(coop. e consorzi agricoli) Agrital-Agci, Legacoop Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil						
(coop. forestali e agrari) Uncem, Federforeste, Legacoop Agroalimentare, Agrital-Agci, Fedagri-Confcooperative, Federlavoro e Servizi-Confcooperative e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	<b>Fondazione Enpaia e Cassa Cimif</b>	<b>Fondo Filcoop Pensionistico</b>	<b>Fondo Filcoop Sanitario</b>	<b>Fondo Foncoop</b>	<b>Coopform</b>	
(contoterzisti) Unima e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil		<b>Fondo Alifond</b>				

V. par. 7.3.1.1 per informazioni circa gli Enti Bilaterali mutualistici territoriali (*Casse extra-legem* o *Enti Bilaterali Agricoli Territoriali*)

### 7.3.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI NAZIONALI

Il paragrafo descrive gli Enti Bilaterali mutualistici di livello nazionale nel settore Agricolo e, a seguire, gli Enti territoriali.

L'*Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, Eban*, in fase di attivazione, è costituito il 19 maggio 2011 da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, in attuazione del Ccnl

Operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010.

Ai sensi del Ccnl, che mira a razionalizzare il sistema bilaterale nel tempo strutturato, *Eban* assorbe le funzioni in precedenza attribuite all'Osservatorio nazionale, al Fondo di formazione professionale Agriform, alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità e al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro; organismi, questi, che restano in attività fino alla piena operatività di Eban. L'Ente Bilaterale, inoltre, assume la gestione del *Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori agricoli e florovivaisti*, Fisa (che subentra al precedente Fondo Fislaf; v. paragrafo successivo) per prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

Oltre a quanto detto, tra le funzioni che il Ccnl espressamente attribuisce all'**Eban**, assumono particolare rilevanza quelle di:

- organizzare e gestire attività e/o servizi di welfare e di integrazione al reddito, individuati dal Ccnl o da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive;
- analizzare e studiare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro e del settore (fabbisogni professionali e occupazioni, processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati, ecc.), e ulteriori problematiche connesse;
- promuovere e coordinare lo sviluppo delle Casse extra-*legem* provinciali e/o degli Ebat, organismi bilaterali territoriali, che erogano prestazioni e servizi ai lavoratori;
- promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva, ed esercitare altre funzioni ritenute opportune dalle Parti, per il miglioramento delle relazioni sindacali.

L'*Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura*, oggi **Fondazione Enpaia**, nasce negli anni Trenta per garantire ai lavoratori del settore prestazioni previdenziali. Nei decenni successivi le funzioni dell'Ente sono fortemente ampliate.

Per un excursus storico della Fondazione, v. Scheda *La storia di Enpaia*.

## LA STORIA DI ENPAIA

Enpaia<sup>743</sup>, oggi Fondazione con personalità giuridica di diritto privato, è l'Ente di previdenza integrativa degli impiegati e dei dirigenti dell'agricoltura.

Sorta in virtù dell'accordo collettivo stipulato il 4 settembre 1936 dalle Confederazioni degli Agricoltori e dei lavoratori agricoli, ottenne con Regio decreto 14 luglio 1937 n. 1485, il riconoscimento giuridico come *Cassa Nazionale di Assistenza per gli Impiegati agricoli e forestali (Cnaiaf)*. Ad essa, mediante successivi accordi, venne affidata la gestione dell'assicurazione contro le malattie, dell'assicurazione contro gli infortuni, del trattamento per l'indennità di anzianità e del trattamento di previdenza in aggiunta a quello pensionistico erogato dall'Inps.

Fin dall'inizio, l'assetto della Cassa è stato caratterizzato da una forte nota di autonomia: mediante i contratti collettivi, le categorie sceglievano gli "eventi" meritevoli di tutela assicurativa e quantificavano i mezzi finanziari da destinare allo scopo.

Al Comitato direttivo della Cassa in cui erano rappresentate le categorie interessate era poi demandato il compito di predisporre i regolamenti di attuazione con i quali venivano disciplinate le forme di previdenza anzidette.

L'adozione di tale sistema aveva il suo fondamento sulla piena autosufficienza finanziaria delle gestioni (mai lo Stato ebbe ad intervenire in aiuto delle gestioni in parola) e nella più assoluta omogeneità dei soggetti destinatari delle prestazioni (che non solo appartengono ad uno stesso settore merceologico, ma fanno tutti parte della categoria dei dirigenti e degli impiegati).

Dopo il periodo di vigenza della contrattazione valida "erga omnes", l'Ente convalidò la propria posizione giuridica, ampliò e migliorò la propria funzionalità, vide definita con precisione la propria sfera di competenza con la legge n. 1655/1962, assumendo la denominazione di *Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli impiegati dell'Agricoltura (Enpaia)*.

Con tale legge veniva in sostanza recepito l'ordinamento previdenziale precedente con il richiamo di tutti i contratti corporativi da cui esso aveva avuto origine.

La regolamentazione di ciascuna forma di previdenza continuava ad essere demandata ai regolamenti adottati dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente e definitivamente poi approvati dal competente Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Con la legge n. 833/1978 di istituzione del Servizio Sanitario Nazionale, l'Ente venne a perdere la gestione dell'assicurazione contro le malattie ed ad assumere a pieno titolo la veste di Ente gestore di previdenza integrativa.

In base alla legge n. 1655/1962, e successive modifiche, gli impiegati agricoli, oltre a fruire delle

assicurazioni sociali gestite dall'Inps (trattamento pensionistico, assegni familiari, disoccupazione involontaria, tubercolosi), devono essere iscritti all'Enpaia per le forme di previdenza di seguito precisate.

**1. Trattamento di fine rapporto (Tfr):** aliquota contributiva pari al 6% della retribuzione lorda mensile dell'impiegato o del dirigente agricolo.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, l'Enpaia in sostituzione del datore di lavoro corrisponde direttamente all'assicurato il Tfr accantonato a suo nome ai sensi della legge n. 297/1982. A richiesta degli interessati ed in presenza di tutti i requisiti prescritti, l'Enpaia corrisponde, inoltre, l'anticipazione sul Tfr.

**2. Fondo di previdenza:** aliquota contributiva pari al 4% (di cui l'1,50% a carico del dipendente).

Dell'intero contributo per il Fondo, l'aliquota 1% è destinata alla corresponsione di prestazioni economiche per la copertura del rischio di morte e di invalidità permanente totale ed assoluta; l'aliquota 3% è destinata alla formazione dei conti individuali dei singoli assicurati. [...]

L'assicurato, se in possesso di determinati requisiti previsti dal regolamento, può chiedere che la liquidazione del proprio conto individuale avvenga, anziché in capitale, sotto forma di pensione.

**3. Assicurazione Infortuni:** aliquota contributiva pari all'1% della retribuzione lorda mensile (2% per i dirigenti) ed è ripartita per metà a carico del datore di lavoro e per metà a carico del lavoratore.

Con tale assicurazione viene garantita all'iscritto la più completa copertura assicurativa contro ogni specie di infortunio, sia esso professionale, extraprofessionale e "in itinere". Le prestazioni sono in massima parte erogate "in capitale"; per i casi più gravi è previsto in aggiunta anche un vitalizio proporzionato al grado di invalidità.

Identica copertura viene assicurata contro le malattie professionali contemplate nella tabella annessa al regolamento.

L'Ente gestisce, inoltre, in favore dei propri assicurati una qualificata assistenza creditizia con la concessione di mutui ipotecari a tasso agevolato e piccoli finanziamenti mediante la carta Enpaia.

Nel 1971 l'Ente sottoscrive una convenzione con Anbi e Snebi per la gestione del fondo di accantonamento del trattamento di quiescenza dei dipendenti dei consorzi di bonifica.

Il decreto legislativo n. 509/1994 ha incluso l'Enpaia tra gli Enti previdenziali che, in virtù della loro autonomia finanziaria, potevano essere privatizzati: nasce così, mediante la delibera fondativa del 23 giugno 1995, la **Fondazione Enpaia, Ente Nazionale di Previdenza per gli addetti e per gli impiegati in agricoltura**, che in veste privatistica continua a gestire le forme di previdenza obbligatoria (Fondo T.F.R., Fondo di previdenza, Assicurazione infortuni) di cui alla legge n. 1655/1962.

Nel 1996 l'Enpaia ha incrementato la sua attività ottenendo la gestione della previdenza obbligatoria delle nuove casse degli Agrotecnici e dei Periti Agrari che esercitano la libera professione, istituite ai sensi del decreto legislativo n. 103/1996.

<sup>743</sup> La scheda è integralmente tratta dal sito [www.enpaia.it](http://www.enpaia.it).

Fondazione **Enpaia** attualmente eroga prestazioni di carattere previdenziale, assistenziale e mutualistico. Le attività e i servizi della Fondazione interessano, con intensità differente, tutte le contrattualistiche di cui si è detto al paragrafo 7.2, tranne il Ccnl Operai agricoli e florovivaisti, per cui opera l'Ente Bilaterale Eban, e il Ccnl Contoterzisti.

La Fondazione Enpaia è l'Ente di previdenza per il mondo agricolo. Gestisce la previdenza obbligatoria di secondo pilastro per gli impiegati e i dirigenti agricoli.<sup>744</sup> Provvede, altresì, alla corresponsione della pensione di invalidità, vecchiaia e superstiti – mediante specifiche gestioni separate – nei confronti dei periti agrari e degli agrotecnici, che svolgono attività autonoma di libera professione.<sup>745</sup>

La Fondazione eroga, tra gli altri, ai lavoratori interessati servizi per la concessione di mutui, ovvero finanziamenti con *Carta Enpaia* (carta di credito rateale), attraverso una convenzione stipulata con il proprio istituto tesoriere (la Banca Popolare di Sondrio).

Enpaia gestisce inoltre i seguenti istituti previdenziali:

- il *Fondo per il trattamento di fine rapporto*, che garantisce la liquidazione sia di quanto dovuto alla cessazione del rapporto di lavoro (Tfr), sia, al ricorrere dei necessari presupposti, delle eventuali anticipazioni richieste dal lavoratore;
- il *Fondo di previdenza*, che garantisce al momento del pensionamento un capitale, liquidato all'interessato, rivalutato annualmente del 4% (in caso di morte o inabilità al lavoro, è prevista un'indennità aggiuntiva di, rispettivamente, venti o venticinque mensilità);
- l'*Assicurazione infortuni*, che garantisce la copertura assicurativa in caso di infortunio professionale, extra-professionale o in itinere (la prestazione è in massima parte resa in capitale; per i casi più gravi è inoltre previsto anche un vitalizio proporzionato al grado di invalidità).

Enpaia, ulteriormente, gestisce, il *Fondo di accantonamento del trattamento di quiescenza dei dipendenti consorziati*, che garantisce a tali lavoratori, al termine della carriera, il trattamento comprendente la liquidazione e la pensione.

Enpaia, infine, gestisce, in *service* amministrativo, i Fondi pensione negoziali **Filcoop** e **Agrifondo**, la **Cassa di previdenza dei Periti Agrari** e la **Cassa di Previdenza degli Agrotecnici**.

<sup>744</sup> Gli iscritti alla Fondazione Enpaia per la previdenza obbligatoria sono gli impiegati e i dirigenti agricoli che prestano opera retribuita alle dipendenze di:

- imprenditori, siano essi singoli o associati, delle società, dei consorzi e degli enti che esercitano attività agricola o comunque connesse, e dei proprietari di fondi affittati;
- istituti, enti e associazioni che hanno il fine di attuare o promuovere la difesa, il miglioramento e l'incremento della produzione agricola ai quali non siano applicabili le disposizioni di cui all'art. 7 del decreto legislativo n. 1304/1947;
- consorzi di miglioramento fondiario e consorzi di irrigazione;
- consorzi di bonifica, limitatamente all'assicurazione contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali e al trattamento di previdenza;
- aziende esercenti concessioni di tabacco e frantoi di olive, con esclusione dei dipendenti con mansioni di dirigenti;
- enti di diritto pubblico, limitatamente ai dipendenti addetti alle imprese o alle aziende agricole dagli enti stessi esercitate.

<sup>745</sup> Ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo n. 103/1996.

Nell'ambito del Ccnl Cooperative forestali e agrari, alla Fondazione Enpaia è affiancato un ulteriore Ente Bilaterale, la *Cassa Integrativa Malattie Infortuni Forestali, Cimif* che assume, dal 1° gennaio 2012, le funzioni in precedenza attribuite al *Fondo Integrativo Malattie Infortuni Forestali, Fimif*. *Cassa Cimif*, nel caso di malattia o di infortunio e a integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali, eroga un'indennità giornaliera per il numero di giornate, nell'importo e con le modalità previste dal Regolamento della stessa e comunque in quantità non superiore alla differenza tra l'80% della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte al lavoratore dagli Istituti previdenziali.

### 7.3.1.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI TERRITORIALI

Nel settore Agricolo, così come in Edilizia, Artigianato e, in generale, nei sistemi bilaterali maturi, gli Enti territoriali rivestono una funzione principe nell'erogazione delle prestazioni e dei servizi mutualistici agli aderenti. Del resto il welfare contrattuale, in Agricoltura, nasce e si espande a livello territoriale con le **Casse extra-legem** provinciali (oggi anche *Enti Bilaterali Agricoli Territoriali, Ebat*), originate dalla contrattazione decentrata per gli operai agricoli e i florovivaisti.<sup>746</sup> Soltanto negli ultimi anni (v. paragrafo 7.2 per la ricostruzione storica e 7.5 per un approfondimento sulla governance del sistema bilaterale), le Parti Sociali avviano un processo di razionalizzazione del complessivo sistema di welfare, attraverso l'attribuzione della governance al livello nazionale, che elabora linee guida per la riorganizzazione, la valorizzazione della rete territoriale e la sua uniformità (Statuto tipo di Cassa extra-*legem* o di Ente Bilaterale Agricolo Territoriale).

Fin dalla loro origine, le Casse extra-*legem* erogano agli operai agricoli (a tempo indeterminato, in seguito anche a quelli assunti a termine), un'integrazione salariale in caso di malattia o infortunio, tale da assicurare, insieme all'indennità di legge resa dagli Enti previdenziali, un trattamento minimo, pari all'80% del salario giornaliero contrattuale.

Nel corso del tempo, le singole Casse, in relazione a ciascun contratto territoriale, allargano il ventaglio delle prestazioni, generalmente sulla base delle disponibilità economiche derivanti dal gettito contributivo e delle esigenze del territorio di riferimento, senza una pianificazione centralizzata ovvero di puntuali indicazioni del Ccnl che, fino al 2010, si limita a disporre che le Casse corrispondano le integrazioni ai trattamenti di malattia e infortunio sul lavoro.

Fortemente diversificati da provincia a provincia sono dunque le ulteriori prestazioni mutualistiche rese dalle Casse: spaziano dal pagamento dei giorni di carenza in caso di malattia, all'erogazione di indennità integrative di maternità, al sostegno all'apprendimento di lingue straniere, agli aiuti alle famiglie con figli disabili, agli assegni scolastici, al premio di natalità, a sussidi di vario genere.

Il Ccnl del 25 maggio 2010, così come integrato dalle *Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse extra-*legem** del 30 luglio 2012, prevede che queste organizzino e gestiscano attività e/o prestazioni di welfare, e di integrazione al reddito, e che esercitino ulteriori funzioni ritenute opportune dalle Parti per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione, nonché svolgano le funzioni fino a tale momento demandate agli Osservatori provinciali, ai Comitati territoriali per la sicurezza e ai Centri di formazione agricola.

<sup>746</sup> L'esperienza più risalente è quella della *Cassa extra-*legem** della provincia Brescia, costituita nel 1948. Fonte: Fisba-Cisl, *La nuova contrattazione in agricoltura fra innovazione e resistenza*, Agrilavoro Edizioni, Roma, 2005.

La gestione delle Casse/Enti Bilaterali Territoriali, il meccanismo di contribuzione (v. par. 7.4) e l'erogazione diretta delle prestazioni agli aderenti sono affidate alla contrattazione collettiva provinciale.

### 7.3.2 GLI ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

Il welfare contrattuale ha nel tempo visto l'introduzione di ulteriori istituti bilaterali, complementari al welfare pubblico, le cui caratteristiche sono approfondite nel seguito del testo. A fianco degli Enti Bilaterali mutualistici, operano, infatti, altri organismi paritetici, che erogano prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione professionale e continua.

#### 7.3.2.1 LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In materia di previdenza complementare sono tre gli organismi bilaterali di riferimento:

- **Agrifondo**, per gli assi contrattuali del settore agricolo tradizionale (operai agricoli e florovivaisti; quadri e impiegati; dirigenti), nonché dei consorzi di bonifica, di manutenzione del verde e allevatori;<sup>747</sup>
- **Filcoop Pensionistico**, originato dall'asse Cooperazione, per il Ccnl Cooperative e consorzi agricoli e per il Ccnl Cooperative forestali e agrari;
- **Alifond**, originato dalla contrattualistica dell'Industria alimentare (v. anche cap. 11), cui aderisce il Ccnl Contoterzisti.

Il *Fondo pensione complementare per gli operai agricoli florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli*, **Agrifondo**, è costituito il 14 dicembre 2006 da Coldiretti, Confagricoltura, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, Confederdia.

Il *Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari e per i dipendenti da cooperative e consorzi agricoli*, **Filcoop Pensionistico**, è costituito il 7 novembre 2000, in attuazione dell'accordo tra Confcooperative, Legacoop, Agica, Agci, Uncem, Federforeste e Federazione Alimentazione e Tabacco-Cisl, Flai-Cgil, Cisl Federazione Italiana Salariati Braccianti Impiegati e Tecnici dell'Agricoltura, Uila-Uil.

Il *Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'Industria Alimentare*, **Fondo Alifond**, è costituito nel 1998 in attuazione dell'accordo stipulato il 17 aprile tra Aidi, Aiipa, Airi, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assobibe, Assobirra, Assolatte, Assozucchero, Distillatori, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unipi, Federalimentare, Intersind e Fat-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil.<sup>748</sup>

Tali Fondi paritetici di previdenza complementare hanno forma giuridica di associazioni riconosciute<sup>749</sup> e, iscritti all'apposito Albo Covip, hanno lo scopo di erogare agli aderenti, all'atto del pensionamento, prestazioni pensionistiche complementari del sistema

<sup>747</sup> Aderisce ad Agrifondo anche il *Ccnl per gli addetti imbarcati su natanti esercenti la pesca marittima*, sottoscritti da Federpesca e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila Pesca.

<sup>748</sup> Accordo che dà attuazione all'articolo 74 del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle industrie alimentari*, sottoscritto in data 6 luglio 1995 fra le citate Associazioni imprenditoriali di categoria aderenti a Confindustria, l'Intersind e Fat-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil.

<sup>749</sup> Ai sensi dell'art. 14 e segg. del Codice Civile.



obbligatorio. A tale fine provvedono alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

### 7.3.2.2 L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa gli organismi bilaterali operativi nel settore sono, allo stato attuale, cinque:

- **Fislaf**, originato dal Ccnl Operai agricoli e florovivaisti (attivo fino alla piena operatività dell'Ente Bilaterale Eban, che garantisce l'assistenza sanitaria integrativa tramite l'apposito **Fondo Fisa**), cui aderisce anche il Ccnl Manutenzione del verde;
- **Fia Sanitario**, originato dal Ccnl Quadri e impiegati agricoli, con la successiva adesione del Ccnl Dirigenti agricoli;
- **Filcoop sanitario**, originato dall'asse cooperativo, di riferimento per il Ccnl Cooperative e consorzi agricoli e per il Ccnl Cooperative forestali e agrari;
- **Fis**, originato dal Ccnl Consorzi bonifica;
- **Fida**, originato dal Ccnl Allevatori.

Il *Fondo integrativo sanitario lavoratori agricoli e florovivaisti*, **Fislaf**, è costituito il 1° novembre 1987 da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil. Ai sensi del Ccnl Operai agricoli e florovivaisti in vigore, l'assistenza sanitaria integrativa sarà garantita dall'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, Eban, tramite il *Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori agricoli e florovivaisti*, **Fisa**, cui sono iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato, che sostituirà l'attuale Fondo Fislaf, che sarà attivo fino alla piena operatività di Eban.

Il *Fondo Sanitario Impiegati Agricoli*, **Fia Sanitario**, è costituito da Confagricoltura, Coldiretti, Cia, e Confederdia, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil. Ai sensi dei due Ccnl di riferimento (quadri e impiegati agricoli; dirigenti agricoli) sono iscritti al Fondo, salvo rinuncia scritta, tutti i quadri, gli impiegati e i dirigenti ai quali si applicano tali contrattualistiche.

Il *Fondo Integrativo Sanitario dei lavoratori delle Cooperative Agricole e dei dipendenti del settore Forestale*, **Filcoop Sanitario**, è costituito il 6 febbraio 1992 tra Fedagri-Confcooperative, Anca-Legacoop, Agica-Agci, Uncem, Federforeste e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil. Ai sensi dei due Ccnl di riferimento (cooperative e consorzi agricoli; cooperative forestali e agrari), anche in questo caso sono iscritti al Fondo, salvo rinuncia, tutti gli operai a tempo indeterminato. Dal 1° gennaio 2011 risultano essere iscritti, sempre salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato assunti ai sensi di una convenzione e con una garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue; a partire dal 1° gennaio 2014, a questo ultimo requisito si aggiunge quello ulteriore, per il lavoratore, di aver maturato un'anzianità aziendale pari ad almeno tre anni consecutivi.

Il *Fondo integrativo sanitario dei dipendenti dei consorzi di bonifica e miglioramento fondiario*, **Fis**, è costituito da Snebi e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uilbi-Uil. Ai sensi del Ccnl Consorzi bonifica, sono iscritti al Fondo Fis i lavoratori dipendenti cui si applica il Ccnl stesso.

Il *Fondo integrativo sanitario dei dipendenti delle associazioni allevatori*, **Fida**, è costituito da Aia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil. Ai sensi del Ccnl Allevatori, sono iscritti al Fondo Fida, salvo

rinuncia scritta, tutti i dipendenti interessati dal Ccnl.<sup>750</sup>

Tutti e cinque i Fondi sono iscritti all'Anagrafe dei Fondi Sanitari del Ministero della salute (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 4.2, per un approfondimento circa i Fondi di assistenza sanitaria integrativa e la normativa che li disciplina) ed erogano ai propri iscritti prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, secondo i rispettivi regolamenti o nomenclatori.

### 7.3.2.3 LA FORMAZIONE CONTINUA E PROFESSIONALE

I Ccnl del settore agricolo, ulteriormente, dotano imprese e lavoratori di organismi bilaterali per la formazione professionale e continua, utili per favorire la competitività del tessuto produttivo e, al contempo, l'occupabilità degli addetti.

Due, i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1, per un approfondimento circa i Fondi Paritetici Interprofessionali e la normativa che li regola): **Foragri**, di riferimento per l'intero settore, ad esclusione dei Ccnl afferenti alla Cooperazione, che si riferiscono a **Foncoop**, originato dall'asse Cooperativo, di riferimento per il Ccnl Cooperative e consorzi agricoli e per il Ccnl Cooperative forestali e agrari.

Il *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura*, **Foragri**, è costituito da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Cgil, Cisl, Uil, Confederdia, tramite accordo interconfederale del 14 dicembre 2006 ed è autorizzato con decreto del MLPS del 28 febbraio 2007.

Il *Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nelle imprese cooperative*, **Foncoop**, è costituito da Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil, con accordo interconfederale del 6 giugno 2001 e autorizzato con decreto del MLPS del 10 maggio 2002.

Due, anche gli organismi bilaterali che si occupano della formazione professionale dei lavoratori agricoli, che non riguardano tuttavia l'intero settore (v. *Quadro sinottico* in par. 7.3):

- **Agriform**, originato dal Ccnl Operai agricoli e florovivaisti, cui aderiscono il Ccnl Quadri e impiegati agricoli e il Ccnl Manutenzione del verde;
- **Coopform**, originato dall'asse cooperativo, di riferimento per il Ccnl Cooperative e consorzi agricoli e per il Ccnl Cooperative forestali e agrari.

L'*Ente Bilaterale per la formazione professionale nel settore agricolo*, **Agriform**, è costituito il 21 gennaio 1999 da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uila-Uil, Confederdia, al fine di promuovere e sostenere iniziative per la valorizzazione e lo sviluppo della professionalità degli addetti all'agricoltura. Ai sensi del Ccnl del 25 maggio 2010, le funzioni di Agriform sono assorbire dall'Ente Bilaterale mutualistico Eban, in fase di attivazione.

L'*Ente Bilaterale Nazionale Formazione Ambiente*, **Coopform**, è costituito il 26 aprile 1995 da Agci, Confcooperative, Lncem e Cgil, Cisl, Uil, per progettare e realizzare percorsi formativi destinati ai lavoratori agricoli della cooperazione.

<sup>750</sup> Così dispone l'art. 27 del Ccnl Allevatori.

## 7.4 LA CONTRIBUZIONE

Il welfare contrattuale del settore Agricolo è alimentato dai contributi, versati dagli aderenti e stabiliti dalla contrattazione di riferimento, che compongono il montante economico destinato ad assicurare l'effettività delle tutele e dei servizi erogati dagli organismi bilaterali e le relative spese di gestione.

### 7.4.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI

Rispetto agli Enti Bilaterali mutualistici, di cui si è detto al precedente paragrafo 7.3.1, la contribuzione è definita come di seguito si precisa.

Il Ccnl Operai agricoli e florovivaisti in vigore stabilisce che le attività del recente Ente Bilaterale Nazionale, **Eban**, siano finanziate da una contribuzione, a carico dei datori di lavoro, dal 1° gennaio 2011<sup>751</sup>, fissata nella misura dello 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo indeterminato e dello 0,60% per gli operai a tempo determinato. Tale contribuzione sostituisce quella in precedenza dovuta ai singoli organismi paritetici previsti dal Ccnl e di cui Eban assorbe le funzioni. Le Parti firmatarie si riservano di definire, con separato accordo, l'esatta ripartizione della contribuzione da destinare al finanziamento delle singole attività svolte da Eban.

Tramite nota a verbale in calce all'art. 7 del Ccnl del 25 maggio 2010, le Parti firmatarie precisano che «la nuova contribuzione a favore dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale [...] – che sostituisce quella destinata al FISLAF – decorrerà dalla data di effettiva operatività della nuova convenzione di riscossione che dovrà essere sottoscritta con l'INPS. Fino a tale data resta ferma la contribuzione dovuta al FISLAF nella consueta misura fissa (cfr. art. 62 Ccnl Operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006)».

Nell'ambito dell'art. 49 – *Retribuzione*, sotto la voce *Welfare contrattuale*, il Ccnl Operai agricoli e florovivaisti (2010) dispone il diritto alle prestazioni, che «rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti»; di conseguenza, il datore che omette di versare la contribuzione a Eban, a decorrere dal 1° gennaio 2011 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, a erogare una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del Tfr – pari a 13 euro mensili.<sup>752</sup>

Rispetto alla rete territoriale, il medesimo Ccnl (Operai agricoli e florovivaisti), dispone che la contribuzione destinata alle *Casse extra-legem* o all'*Ente Bilaterale Territoriale Agricolo*, sia definita dalla contrattazione collettiva provinciale che, espressamente, può introdurre disposizioni analoghe a quelle del livello nazionale per l'ipotesi di omissione del versamento. Tendenzialmente, la contrattazione provinciale esprime la contribuzione in valore percentuale sulla base imponibile ai fini previdenziali; minoritarie sono infatti le ipotesi in cui è determinata in cifra fissa su base giornaliera. Non necessariamente, il contributo risulta

<sup>751</sup> Pari per il 2010 a 51,65 euro annui per gli operai a tempo indeterminato e a 0,34 euro giornalieri per quelli assunti a tempo determinato.

<sup>752</sup> Pari a 0,50 euro giornalieri.

paritetico tra datore di lavoro e lavoratore. Quanto, infine, alle modalità di riscossione, nella maggior parte dei casi vi è il ricorso a convenzioni con l'Inps per il versamento con il modello F24, anche se la riscossione diretta è ancora diffusa.

La contribuzione destinata ad alimentare i Fondi gestiti dalla **Fondazione Enpaia** è definita dall'art. 2 della legge n. 1655/1962<sup>753</sup> nei seguenti termini:

- il contributo per l'assicurazione contro le malattie è stabilito nella misura del 4,50% della retribuzione, di cui il 4% a carico dei datori di lavoro e lo 0,50% a carico dei dirigenti o degli impiegati dell'agricoltura;
- il contributo per il fondo di previdenza è stabilito nella misura del 4% della retribuzione, di cui il 2,50% a carico dei datori di lavoro e l'1,50% a carico dei dirigenti e degli impiegati dell'agricoltura. Dell'intero contributo per il fondo di previdenza, l'1% è destinato alla copertura dei rischi di morte e di invalidità e il 3% all'incremento dei conti individuali dei singoli assicurati;
- il contributo per l'assicurazione contro gli infortuni è stabilito sulla retribuzione, nelle vigenti misure del 2% per i dirigenti e dell'1% per gli impiegati; ripartito per metà a carico dei datori di lavoro e dirigenti, o impiegati assicurati;
- il contributo per il fondo di accantonamento dell'indennità di anzianità è stabilito nella vigente misura dell'8% della retribuzione, a esclusivo carico dei datori di lavoro.<sup>754</sup>

Per le spese di accertamento e di riscossione dei contributi predetti, i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere a Enpaia un'addizionale, nella vigente misura del 4% sull'importo dei contributi medesimi.

In caso di ritardato versamento dei contributi dovuti e non versati, il datore di lavoro è tenuto, quale sanzione civile, a versare una somma aggiuntiva compresa entro i limiti minimo e massimo dello 0,50% e del 10% dei contributi omessi, secondo il criterio di graduazione stabilito dal Consiglio di amministrazione dell'Ente stesso, in relazione alla durata del ritardo.<sup>755</sup>

La **Cassa Cimif** (ai sensi del Ccnl Cooperative forestali e agrari, in caso di malattia o di infortunio eroga indennità integrative del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali) è finanziata tramite il contributo mensile, a carico del datore di lavoro, pari allo 0,44% del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo regionale. In alternativa, il Ccnl ammette che il datore assolva «l'obbligo dell'erogazione dei trattamenti integrativi

<sup>753</sup> Legge n. 1655/1962, *Norme per la disciplina dei contributi e delle prestazioni concernenti l' "Ente nazionale di previdenza e di assistenza per gli impiegati dell'agricoltura" (Enpaia).*

<sup>754</sup> A decorrere dal 1° gennaio 1983 il contributo per il Fondo di Accantonamento del Tfr (questa la nuova denominazione in base alla legge n. 297/1982) è pari al 6,50%. Esso è addebitato nella misura del 6% detraendo la quota dello 0,50% che viene accreditata alle aziende in quanto da queste dovuta in via aggiuntiva al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti gestito dall'Inps. L'importo corrispondente al predetto 0,50% viene portato in detrazione dall'ammontare del Tfr spettante a ciascun dipendente (art. 3 della legge n. 297/1982).

<sup>755</sup> Il ritardo nel versamento dei contributi è sanzionato secondo la disciplina adottata dal Consiglio di Amministrazione, in virtù della potestà di autoregolamentazione conferita in materia sanzionatoria dell'art. 4, comma 6 *bis*, della legge n. 140/1997, con la delibera n. 20 del 18 luglio 2003, come modificata dalla successiva delibera n. 5 del 16 aprile 2004. Qualora il datore di lavoro moroso provvede a sanare l'inadempienza contributiva spontaneamente, ovvero entro il termine di dieci giorni dalla data di ricezione di eventuale avviso da parte dell'Ente, l'importo delle sanzioni è ridotto ad un terzo. Nel caso in cui sia intervenuta diffida da parte dell'Ispettorato del lavoro o diffida stragiudiziale da parte dell'Ente per il pagamento di quanto dovuto, il datore di lavoro inadempiente provveda al versamento dei contributi arretrati entro il termine indicato nella diffida medesima, la somma aggiuntiva è ridotta al 50% di quella dovuta.

[...] mediante corresponsione diretta della prestazione al lavoratore».

#### 7.4.2 I FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Gli organismi bilaterali che garantiscono la previdenza complementare sono finanziati secondo le seguenti modalità.

Al finanziamento di **Agrifondo**, è destinata:

- ai sensi del Ccnl Operai agricoli e florovivaisti e del Ccnl Manutenzione del verde, una contribuzione pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, suddivisa in quote uguali tra datore e lavoratore; inoltre, è dovuta una quota di Tfr pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1993, mentre, per i lavoratori di prima occupazione successiva a tale data, il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento;<sup>756</sup>
- ai sensi del Ccnl Consorzi bonifica, una contribuzione pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, suddivisa in quote uguali tra datore e lavoratore;
- ai sensi del Ccnl Quadri e impiegati agricoli, del Ccnl Dirigenti agricoli e del Ccnl Allevatori, una contribuzione pari al 2,4% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, suddivisa in quote uguali tra datore e lavoratore.<sup>757</sup>

Al Fondo **Filcoop Pensionistico**, ai sensi del Ccnl Cooperative e consorzi agricoli e del Ccnl Cooperative forestali e agrari è dovuta la seguente contribuzione:

- 1,2% a carico del datore di lavoro (a decorrere dal 1° gennaio 2011), commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento; percentuale che sale all'1,5% a partire dal 1° gennaio 2014;
- una quota di Tfr pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993; il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successivamente a tale data.<sup>758</sup>

**Fondo Alifond**, cui aderisce il Ccnl Contoterzisti, è alimentato con il contributo dell'1% commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento, posto a carico sia del datore, che del lavoratore e una quota di Tfr, per i lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1993, pari al 2% della retribuzione utile per calcolarlo, mentre, per quelli occupati dopo tale data, al 100%.

<sup>756</sup> Tramite *Impegno a verbale*, le Parti firmatarie del Ccnl operai agricoli e florovivaisti convengono di destinare a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo nonché della sua pubblicizzazione alle imprese ed ai lavoratori dipendenti, la somma di euro 2,58 a carico dei datori di lavoro, quale contributo *una tantum* da versare entro sessanta giorni dalla data di costituzione del Fondo con le modalità che verranno definite dalla Commissione.

<sup>757</sup> I due Ccnl stabiliscono che per i dirigenti, i quadri e gli impiegati già iscritti al *Fondo Pensione Impiegati Agricoli* (Fia Pensionistico), la contribuzione resta fissata nella misura paritetica di euro 216,91 annui a carico del datore di lavoro e di euro 216,91 annui a carico del dipendente.

<sup>758</sup> Per gli impiegati l'obbligo del versamento del Tfr si intende assolto col versamento presso l'Enpaia, ai sensi della legislazione vigente. Inoltre, le Parti firmatarie dei due Ccnl convengono di destinare a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo la somma di euro 2,58 a carico dei datori di lavoro, quale contributo *una tantum* per ciascun dipendente in forza alla data del 2 luglio 1998.

### 7.4.3 I FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

I cinque organismi bilaterali che garantiscono l'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori del settore Agricolo (v. *Quadro sinottico* nel par. 7.3) sono finanziati secondo le seguenti modalità.

Al **Fondo Fislaf**, attivo fino alla piena operatività di Eban (v. sia in questo stesso paragrafo, sia paragrafo 7.3.2.2), è dovuta una contribuzione, a carico del datore di lavoro, di 51,65 euro annui per gli operai a tempo indeterminato, ovvero a 0,34 euro per ogni giornata di lavoro per quelli assunti a tempo determinato. I contributi sono riscossi dall'Inps, unitamente alla contribuzione obbligatoria.

La contribuzione al **Fondo Fia Sanitario** è così individuata:

- per quadri e impiegati agricoli, 520 euro annui, di cui 420 a carico dell'azienda e 100 del dipendente;
- per i dirigenti agricoli, 520 euro annui, interamente a carico del datore di lavoro.

La contribuzione al **Fondo Filcoop Sanitario** è così determinata:

- per i lavoratori a tempo indeterminato, 52 euro annui, suddivisi al 50% tra l'azienda e il lavoratore;
- per i lavoratori assunti a tempo determinato, 36 euro annui, anch'essi al 50% tra l'azienda e il lavoratore.

Il **Fondo Fis** è alimentato con un contributo annuo di 217 euro, suddiviso in parti uguali tra datore e lavoratore.

Rispetto al **Fondo Fida**, a decorrere dal 1° gennaio 2008, la contribuzione è determinata nella misura di 216 euro annui, ripartiti al 50% tra datore di lavoro e dipendente iscritto.<sup>759</sup>

### 7.4.4 I FONDI DI FORMAZIONE CONTINUA E PROFESSIONALE

Il sistema di finanziamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali, nel caso di specie di **Foragri** e di **Foncoop**, è definito dalla normativa in vigore<sup>760</sup>, tramite la destinazione del contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria (0,30%) che le imprese versano ordinariamente all'Inps. L'Ente di previdenza raccoglie la contribuzione e la distribuisce tra i Fondi Paritetici Interprofessionali secondo la scelta effettuata dalle imprese; per le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo Paritetico Interprofessionale, il contributo dello 0,30% confluisce nel Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al FSE, gestito dall'Inps<sup>761</sup> (per un approfondimento sui Fondi Paritetici Interprofessionali e sulla normativa che li regola v. la *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).

Rispetto ai due Fondi di formazione professionale operativi nel settore, **Agriform**<sup>762</sup> e **Coopform**, non è prevista alcuna contribuzione.

<sup>759</sup> A decorrere dal 1° gennaio 2000 la contribuzione al Fondo è determinata nella misura di euro 93 annui a carico del datore di lavoro e di euro 93 annui a carico del dipendente iscritto.

<sup>760</sup> Art. 118 legge n. 388/2000 e succ. mod.

<sup>761</sup> Ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/1978 e succ. mod.

<sup>762</sup> Attivo fino alla piena operatività di Eban (v. sia in questo stesso paragrafo, sia paragrafo 7.3.2.3).



## 7.5 LA GOVERNANCE

Il welfare contrattuale mostra, in agricoltura, un'esperienza storica, consolidata e allo stesso tempo tradizionale, di gestione paritaria. Dalle prime Casse extra-*legem* degli anni Sessanta, nate per garantire le prestazioni integrative di malattia e infortunistiche, alle funzioni previdenziali dell'Enpaia che, costituito negli anni Trenta e divenuto nel 1994 Fondazione di diritto privato, progressivamente amplia il proprio ambito di intervento, oltre alla gestione del Fondo di integrazione previdenziale (previdenza e assistenza per i quadri, gli impiegati e i dirigenti agricoli), a diversificate prestazioni mutualistiche. Attuale, il processo di razionalizzazione e riorganizzazione nazionale e territoriale, che, mentre sostiene uno sviluppo uniforme del sistema, ridimensiona la numerosità degli organismi paritetici che, multifunzionali, assicurano prestazioni uniformi accorpandole. Processo che è concretamente avviato con la costituzione di Eban (*Ente Bilaterale Agricolo Nazionale*).

Particolarmente evidente, l'interconnessione tra la struttura della contrattazione collettiva e quella del sistema bilaterale, maturati di pari passo. Due, in particolare, le fasi del percorso evolutivo. La prima, di lungo periodo, in cui è centrale il livello territoriale, contrattuale e bilaterale.<sup>763</sup> Dagli anni Sessanta, la contrattazione provinciale, carente di un coordinamento centrale, moltiplica le strutture bilaterali e ne amplia le funzioni, anche fortemente diversificate. La tendenza si inverte sul finire degli anni Novanta, con l'avvio della seconda fase, che si incammina a determinare il ruolo di indirizzo e coordinamento del livello nazionale, a semplificare e razionalizzare il sistema e, allo stesso tempo, renderlo omogeneo.

Con il *Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali nel settore agricolo* del 22 settembre 2009, le Parti sostengono con decisione il processo di sistematizzazione del sistema bilaterale: definiscono le linee di indirizzo della riorganizzazione provinciale e nazionale. Con il rinnovo del Ccnl degli operai agricoli e florovivaisti del 2010 (v. par. 7.2.), un unico organismo – Eban – accorpa le funzioni prima svolte da una pluralità di soggetti, quali gli Osservatori, Agriform, la Commissione paritetica per le pari opportunità e il Comitato paritetico per la salute e sicurezza sul lavoro.

Si avvia un nuovo modello di governance, finalizzato ad assicurare una rete omogenea ed efficiente di servizi e prestazioni, a costi invariati per il sistema (imprese e lavoratori).

## 7.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE

Molteplici e strutturali le forme di integrazione tra contrattualistiche diverse, che fanno riferimento, per determinate prestazioni, a uno stesso organismo bilaterale. Dal quadro sinottico riportato al paragrafo 7.3, emerge con evidenza come l'integrazione riguardi sia gli Enti Bilaterali mutualistici (in particolare la Fondazione Enpaia a livello nazionale e le Casse extra-*legem*/Enti Bilaterali Territoriali a quello locale), sia gli organismi paritetici che erogano prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione continua e professionale.

Vi è, poi, un altro ambito di integrazione, che si può definire sistemico, e che rafforza il collegamento tra vari organismi bilaterali a sostegno delle politiche attive del lavoro e della

<sup>763</sup> Maria Cristina Cimaglia e Antonio Aurilio, *La bilateralità in agricoltura*, cit.

gestione del mercato del lavoro. Si tratta di azioni integrate che prefigurano uno sviluppo del welfare contrattuale verso una logica di rete con gli attori pubblici e privati del mercato del lavoro coinvolti nel collocamento, nell'intermediazione di manodopera, nel controllo e nel monitoraggio dei flussi di entrata e uscita dal mercato del lavoro.

A questo indirizzo rispondono ai Centri di formazione agricola, ai quali il Ccnl Operai agricoli e florovivaisti (art. 10) demanda il compito di perseguire forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e dei servizi pubblici per l'impiego. Le funzioni fino ad ora assolte tanto dai Centri di formazione agricola che dagli Osservatori, ai sensi dell'ultimo rinnovo contrattuale (25 maggio 2010), sono assorbite dalle Casse extra-*legem*/Enti Bilaterali territoriali, al pari di quanto previsto per il livello nazionale, con il neo costituito Ente Bilaterale Eban che accorpa le funzioni di Agriform e dell'Osservatorio Nazionale.

Il Ccnl demanda agli organismi bilaterali territoriali il compito precipuo di svolgere iniziative integrate, in collaborazione con gli Enti Locali e i Servizi per l'impiego, per favorire l'incontro tra domanda e offerta e sostenere la mobilità territoriale della manodopera.

Il tratto comune guarda all'allargamento delle funzioni bilaterali, secondo rapporti di complementarietà e di integrazione con il welfare pubblico che, dal canto suo, chiama in causa i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, a partire dagli interventi anticrisi del 2009. Con la legge n. 2/2009, l'intervento in deroga sugli ammortizzatori sociali dispone la destinazione di risorse dei FPI al sostegno al reddito dei lavoratori, compresi quelli inquadrati in rapporti di lavoro di apprendistato o a progetto. Rispetto alle funzioni originarie dei Fondi interprofessionali, destinate ai lavoratori occupati, si tratta di un cambiamento di rotta significativo, in più direzioni: il sostegno al reddito, da un lato, e l'inclusione nel gruppo dei beneficiari di lavoratori prima esclusi, dall'altro. Il Fondo interprofessionale del settore agricolo, Foragri, include i lavoratori non standard (tempo determinato, sospesi, collaboratori a progetto e apprendisti) nel novero dei soggetti ammessi a beneficiare dell'offerta di formazione continua, attraverso le delibere del CDA del 9 marzo 2011 e del 16 novembre 2011. Il mutamento rispetto alle originarie funzioni non riguarda il sostegno al reddito; l'intermittenza lavorativa durante le fasi di non lavoro è una caratteristica strutturale in agricoltura che, non legata direttamente agli effetti della crisi, può contare su appositi ammortizzatori sociali.<sup>764</sup>

Un'ulteriore forma di collaborazione con il settore pubblico, è realizzata attraverso l'Avviso Comune sulla sicurezza del 16 settembre 2011<sup>765</sup>, con il quale le imprese agricole possono applicare le misure di semplificazione previste dalla legge nei confronti dei lavoratori stagionali che svolgono presso la stessa azienda cinquanta giornate all'anno, limitatamente a lavorazioni generiche e semplici. Gli adempimenti in merito alla sorveglianza sanitaria, di validità biennale, possono essere assolti mediante visita medica preventiva presso Asl o medico competente, senza aggravio di costi per i lavoratori, attraverso convenzioni tra imprese agricole e lavoratori aderenti al sistema bilaterale e gli organi competenti sulla sorveglianza sanitaria. Riguardo l'informazione e la formazione in materia, gli obblighi sono assolti con la consegna al lavoratore di appositi documenti certificati dalla Asl o dagli

<sup>764</sup> Per un approfondimento del tema degli ammortizzatori sociali nel settore agricolo v. nella *Prima Parte del Rapporto* par. 5.2.3 e seguenti.

<sup>765</sup> Sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Fedagri-Confcooperative, Legacoop-Agroalimentare, Agci-Agrital e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.

organismi bilaterali del settore, che li informano per identificare, ridurre e gestire i rischi sul lavoro.





## Capitolo 8

# ARTIGIANATO





## 8 ARTIGIANATO

Il capitolo tratta del sistema bilaterale dell'Artigianato, che, per sua natura, interessa lavoratori e imprese che operano in diversi settori produttivi (industria manifatturiera, servizi, ecc.), come meglio precisato nei paragrafi che seguono.

Il primo, introduttivo e di scenario, rileva gli andamenti economici e occupazionali del comparto Artigiano.

Il successivo ricostruisce, in chiave storica, i passaggi contrattuali che segnano la nascita e l'attuale configurazione del sistema bilaterale nel suo complesso. Si concentra dapprima sugli accordi interconfederali nazionali che ne definiscono struttura, caratteristiche e funzioni; poi, sui Ccnl di categoria che recepiscono le decisioni assunte dalle Parti Sociali confederali.

Il terzo paragrafo descrive il sistema bilaterale oggi operativo, distinguendo, per praticità di trattazione e logica argomentativa, tra Enti Bilaterali mutualistici e altri istituti di welfare contrattuale.<sup>766</sup>

I primi sono quei soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili. In tale contesto, particolare attenzione è riservata alla funzione di sostegno al reddito delle imprese e dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi. I secondi sono ulteriori e diversi organismi paritetici tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni riconosciute dalla legge, secondo obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, che circoscrivono la sfera d'azione a prestazioni specifiche, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione professionale e continua.

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione al sistema bilaterale, dunque sul modello di finanziamento negli anni adottato per garantire il funzionamento dei diversi organismi bilaterali che lo compongono.

Il quinto e ultimo è dedicato alle caratteristiche della governance e a mettere in luce le forme di integrazione perseguite tra assi contrattuali, organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

Il sistema bilaterale artigiano, altresì, sarà oggetto di un successivo approfondimento sulla base degli esiti della rilevazione svolta nell'ambito del *Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio degli Enti Bilaterali*, cui **Ebna** aderisce come Ente Bilaterale "pilota" (v., di seguito, il Protocollo operativo sottoscritto tra Ebna e Italia Lavoro). In sintesi – rinviando all'*Introduzione generale* per maggiori dettagli circa il PON e le relative linee progettuali – il Progetto PON Enti Bilaterali 2012-14 realizza, nell'ambito della seconda delle tre linee di attività in cui si articola, il *Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio degli Enti Bilaterali* che prevede, da un lato, il *Censimento nazionale degli Enti Bilaterali*, dall'altro, il *Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio on line*. Quest'ultimo, secondo regole di accessibilità diversificate e a seguito della volontaria adesione dei singoli sistemi bilaterali, incorpora e rende disponibili il Censimento nazionale degli EEBB; la mappatura dei servizi,

<sup>766</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al par. 2.3 di cui alla Prima Parte del presente *Rapporto Nazionale*, sia all'*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.

delle prestazioni e delle tutele contrattuali da questi previsti; il sistema di rilevazione e monitoraggio dei servizi erogati; analisi sui servizi erogati dagli EEBB partecipanti alla rilevazione e al monitoraggio.

**Protocollo operativo tra  
E.B.N.A. (Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato) e  
Italia Lavoro S.p.A.**

Visti:

- *l'Intesa aperta per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori*, sottoscritta il 24 febbraio 2011 dalle Confederazioni CGIL, CISL, UIL, CNA, Confartigianato Imprese, CLAAI e Casartigiani, Parti Sociali costitutive di EBNA;
- il *Progetto PON Enti Bilaterali 2012/14* attuato da Italia Lavoro per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e da questo approvato, con Decreti Direttoriali DG SPL n. 39/168 e 169 il 13/7/2012;
- il *Progetto esecutivo del Servizio nazionale di analisi e divulgazione e del Sistema nazionale di monitoraggio sperimentale*, presentato, nell'ambito del sopracitato Progetto PON Enti Bilaterali 2012/14, da Italia Lavoro e approvato dalle Parti Sociali componenti il Board del Comitato Tecnico Nazionale il 18 dicembre 2012

Considerato che:

- le Parti Sociali costitutive, nel Board del Comitato Tecnico Nazionale del 18.12.2012, hanno presentato la candidatura di EBNA quale Ente Bilaterale "pilota" per la costruzione e la partecipazione al sistema nazionale di monitoraggio sperimentale degli Enti Bilaterali;
- lo Statuto EBNA prevede, tra i compiti dell'Ente, di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il sistema degli Enti Bilaterali dell'Artigianato e, in questo ambito, l'Ente Bilaterale Nazionale, nei confronti degli Enti Bilaterali Regionali, ha il compito di:
  - ✓ [...] proporre ed offrire metodologie e servizi; organizzare un sistema informativo nazionale attraverso i dati provenienti dai Fondi Bilaterali Nazionali, dagli Enti Bilaterali Regionali, da osservatori pubblici, altre fonti pubbliche e private, anche al fine di offrire informazioni alle Parti costituenti ed ai soggetti negoziali ai vari livelli;
  - ✓ valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali dell'Artigianato e le relative esperienze bilaterali

Tanto sopra visto e considerato,

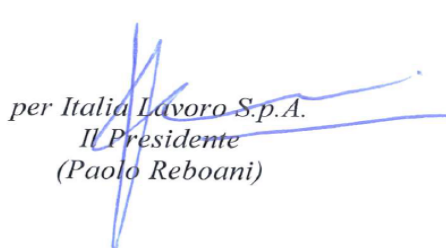
1. Italia Lavoro S.p.A. ed E.B.N.A. approvano e sostengono la partecipazione degli enti bilaterali dell'Artigianato al sistema nazionale di monitoraggio sperimentale degli Enti Bilaterali.
2. La partecipazione all'iniziativa avverrà nell'ambito di quanto previsto dal Progetto PON Enti Bilaterali 2012/14, secondo il processo concertativo, attuativo, organizzativo, normativo, amministrativo e rendicontativo previsto dai documenti sopra citati e nel rispetto dei ruoli, delle procedure, degli atti e delle responsabilità ricoperti da ciascun attore interessato.

In particolare, sempre nell'ambito del citato Progetto PON Enti Bilaterali 2012/14, saranno concordati tra il Vertice EBNA ed Italia Lavoro - anche attraverso la stesura di elaborati ad hoc da parte di Italia Lavoro - i seguenti ambiti di intervento: le attività di sensibilizzazione e accompagnamento rivolte a EBNA e agli Enti Bilaterali Territoriali di riferimento, per attivare e sostenere la loro partecipazione al sistema di monitoraggio sperimentale; i flussi relazionali e i criteri, delineati nel progetto esecutivo sopra richiamato, relativi alla politica di accessibilità alle funzionalità, ai servizi e alle informazioni del sistema di monitoraggio on line; la personalizzazione dello standard generale della scheda di rilevazione, utile alla specificazione di servizi e prestazioni erogati dal sistema bilaterale artigiano.

Tutti gli oneri economici derivanti dall'attuazione del presente atto dovranno rientrare nell'ambito delle disponibilità economico e finanziarie previste dal Progetto PON Enti Bilaterali 2012/2014.

  
per E.B.N.A.  
Il Presidente  
(Fausto Cacciatori)

  
Il Vice Presidente  
(Vincenzo Lacorte)

  
per Italia Lavoro S.p.A.  
Il Presidente  
(Paolo Reboani)

Roma, 09/05/2013

## 8.1 DATI DI SCENARIO

Il comparto Artigiano si caratterizza per una composizione di piccole e piccolissime imprese ed è trasversale ai diversi settori produttivi (industria manifatturiera, edilizia<sup>767</sup>, servizi, ecc.).

In questo quadro, l'apporto umano nelle imprese, inteso anche come patrimonio di professionalità dei lavoratori, è fattore importante, la discontinuità lavorativa elemento ricorrente, la dispersione produttiva fattore strutturale; una disciplina legale e di protezione sociale, in fine, lo contraddistingue e differenzia fortemente dal settore industriale.

L'universo delle imprese artigiane, in parte anche a motivo della legislazione specifica, presenta tipiche caratteristiche di composizione, distribuzione e dimensione.

Nel 2010 – anno in cui già si manifestano gli effetti della crisi in atto (v. più avanti) – è costituito per la maggior parte da ditte individuali, ca. 2,85milioni, pari al 63% del totale; per quanto attiene le forme societarie, è preminente il ruolo delle società di persone con ca. 780mila imprese, pari al 17,5% del totale.<sup>768</sup>

Rispetto alla distribuzione, le imprese artigiane operano in diversi – sostanzialmente quattro – settori economici: industria in senso stretto, costruzioni, terziario e servizi.<sup>769</sup> Nel 2010, nel settore delle costruzioni sono attive ca. 468mila imprese con più di 1milione di addetti, pari rispettivamente al 75,1% e al 54,8% del totale. Nell'industria in senso stretto (manifattura e altre attività industriali), l'Artigianato rappresenta il 66,9% delle imprese e il 24,6% degli addetti (ca.303mila imprese e quasi 1,1milioni di occupati). Nell'area commercio, trasporti e alberghi, si scende al 14,9% di imprese e 9,8% di addetti (più di 240mila imprese per ca. 579mila occupati). Infine, per tutti gli "altri servizi", si conta il 13,6% di imprese e il 9,3% di addetti ( ca. 242mila imprese e ca. 491mila addetti).

L'Artigiano si compone, prevalentemente, di microimprese, dato che si evince dal numero degli occupati per impresa.<sup>770</sup> Le piccole imprese, ovvero quelle che occupano fino a 50 addetti, rappresentano il 99,4% del totale artigiano e occupano il 74,8% dei lavoratori artigiani. Il dato è scomponibile nella sua composizione interna: le micro-imprese (fino a 10

**Impresa artigiana**

È artigiana l'impresa esercitata dall'imprenditore artigiano, nei limiti dimensionali di legge (v. art. 4 legge n. 443/1985), che «abbia per scopo prevalente lo svolgimento di un'attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi, escluse le attività agricole e le attività di prestazione di servizi commerciali, di intermediazione nella circolazione dei beni o ausiliarie di queste ultime, di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, salvo il caso che siano solamente strumentali e accessorie all'esercizio dell'impresa [...]».

Art. 3 legge n. 443/1985 (Legge Quadro per l'Artigianato)

**Imprenditore artigiano**

«È imprenditore artigiano colui che esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare, l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri ed i rischi inerenti alla sua direzione e gestione e svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo [...]».

Art. 2 legge n. 443/1985 (Legge Quadro per l'Artigianato)

<sup>767</sup> Il sistema bilaterale dell'Artigianato non interessa il settore Edile, dotato di un sistema dedicato (v. cap. 9). Solo in questo primo paragrafo, al fine di descrivere il tessuto imprenditoriale e occupazione artigiano nel suo complesso e metterne in luce le caratteristiche, si prende in considerazione anche il settore Edile.

<sup>768</sup> Centro Studi Cna (a cura di), *Le Imprese nonostante tutto*, 2012. Elaborazione su dati Istat, Archivio statistico delle imprese attive, 2010.

<sup>769</sup> Centro Studi Cna (a cura di), cit.

<sup>770</sup> Ufficio Studi Confartigianato Imprese (a cura di), *Il coraggio delle Imprese*, 2012.

dipendenti) sono il 94,6%, mentre, se si considerano quelle fino a 20 addetti, la percentuale sale al 97,9% del totale.

La crisi economica e recessiva dal 2008 incide sul tessuto imprenditoriale e occupazionale artigiano, determinandone una contrazione.

L'andamento demografico delle imprese artigiane mostra, a partire dal 2009, un progressivo rallentamento. Se fino al 2008 il rapporto tra iscrizioni e cessazioni delle imprese è di segno positivo (con più di 125mila nuove imprese iscritte e 120mila cessazioni), a partire dal 2009 la tendenza dapprima rallenta e poi si inverte. Nel 2011, in particolare, si amplia lo scarto negativo tra iscrizioni e cessazioni, con le seconde che superano le prime di 6.317 unità.<sup>771</sup> Il dato relativo ai primi sei mesi del 2013, registra un sostanziale stallo (-113 imprese) tra aperture e chiusure. Frutto soprattutto della forte riduzione di iscrizioni di nuove imprese (4.835 unità in meno, pari ad una riduzione del 16% nel numero di aperture rispetto a quelle registrate nello stesso periodo del 2012). A fronte di questa caduta di vitalità, la lieve contrazione delle chiusure (849 in meno nel confronto con il secondo trimestre del 2012) non è sufficiente a mantenere il saldo in territorio positivo. A incidere maggiormente sullo stallo del comparto Artigiano sono i bilanci negativi delle costruzioni (-828 imprese), dei trasporti e magazzinaggio (-568) e delle attività manifatturiere (-506).<sup>772</sup>

Alla luce del saldo negativo registrato nel primo semestre del 2013, alcuni stimano che, entro fine anno, il numero delle imprese artigiane – a giugno 2013 pari a 1.415.885 unità – potrebbe scendere per la prima volta al di sotto della soglia di 1,4milioni di unità, sui livelli di inizio secolo. Lo stato di sofferenza dell'Artigianato ha un impatto negativo rilevante anche in termini di occupazione. Se la diminuzione del numero di imprese attesa per la fine dell'anno dovesse confermarsi, si perderebbero nel 2013 circa 102mila posti di lavoro. Si tratta peraltro di stime per difetto, poiché ulteriori cali occupazionali sono connessi all'indebolimento delle filiere in cui le imprese artigiane operano.<sup>773</sup>

La sofferenza del comparto emerge anche dai dati relativi al ricorso alla cassa integrazione in deroga, che, per il mese di agosto 2013, presenta un aumento del numero di ore autorizzate, rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, del 30,3% (da ca. 9milioni a 11,6milioni). Il valore cumulato nei primi otto mesi del 2013 è pari a 66milioni di ore, a fronte di 59,7milioni del corrispondente periodo dell'anno precedente.<sup>774</sup>

## 8.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

L'Artigianato è, per sua natura, trasversale a tutti i settori economici e produttivi, per cui la sua contrattualistica è "spalmata" in numerosi comparti, appunto, inclusi nei settori tradizionalmente intesi (industria manifatturiera, edilizia, servizi, ecc.). Più precisamente, nell'Artigianato si è andato nel tempo concretizzando un «nuovo modello di relazioni

<sup>771</sup> Centro Studi Unioncamere (a cura di), *Rapporto Unioncamere 2012*.

<sup>772</sup> Unioncamere, *Movimprese – Nati mortalità delle imprese italiane – Il trimestre 2013*.

<sup>773</sup> Centro Studi Cna (a cura di), *Nota n.2/agosto2013*.

<sup>774</sup> Inps, *Focus Cassa Integrazione Guadagni*, agosto 2013. V. *Prima Parte del Rapporto*, par. 5.2.4, per un approfondimento relativo al ricorso alla Cassa integrazione in deroga nei diversi settori produttivi coperti dall'ammortizzatore.



sindacali per le piccole dimensioni»<sup>775</sup> che, per quel che attiene strettamente il nesso con le tematiche bilaterali del *Rapporto*, attraversa trasversalmente le aree produttive e le categorie, fino agli anni Ottanta ancora in buona parte sguarnite di Ccnl di riferimento.<sup>776</sup>

Le prime esperienze bilaterali artigiane originano dalla contrattazione collettiva provinciale, negli anni Settanta, con le finalità di garantire l'applicazione dei contratti territoriali e di gestire forme mutualistiche di copertura specifica per i lavoratori. Tra queste, in particolare, le Casse di malattia provinciali, presenti soprattutto in Veneto, Emilia Romagna, Toscana e Marche, destinate a erogare prestazioni integrative contrattualmente dovute.<sup>777</sup>

Il ricorso agli organismi bilaterali è indotto dalle caratteristiche di frammentazione della struttura produttiva e della Rappresentanza, e dall'instabilità del mercato del lavoro.<sup>778</sup> Stretto è il legame tra il processo di evoluzione delle relazioni industriali, in particolare degli assetti contrattuali, e lo sviluppo del sistema bilaterale, che sono paralleli fin dalle origini. Altrettanto determinante, inoltre, è la composizione del sistema degli ammortizzatori sociali del welfare pubblico, che storicamente esclude il comparto artigiano dall'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni (v. nella *Prima Parte* del *Rapporto*, par. 5.2.1.1); fattore, questo, che indirizza le Parti Sociali: i primi istituti mutualistici attivati sono infatti di sostegno al reddito – dei lavoratori e delle imprese – in caso di sospensione dell'attività per crisi aziendali o in ipotesi di calamità naturali.<sup>779</sup>

A livello nazionale, le Parti Sociali si interessano di welfare contrattuale a partire dagli anni Ottanta, avviando un processo di costruzione prima e di razionalizzazione e consolidamento poi di un impianto che interessa trasversalmente tutti i comparti produttivi artigiani, dal manifatturiero (metalmeccanico, tessile, alimentare, ecc.) ai servizi (comunicazione, estetica, pulizia, ecc.), ad esclusione dell'edilizia, dotata di un sistema bilaterale dedicato (v. cap. 9).<sup>780</sup>

In sintonia con gli assetti della contrattazione collettiva, le Parti Sociali confederali nazionali, in particolare, portano a regime le esperienze avviate localmente negli anni Settanta e promuovono, attraverso accordi interconfederali, la costituzione a livello territoriale – dapprima provinciale (1983), poi regionale (1987) – di organismi giuridici bilaterali, progressivamente chiamati a intervenire con criteri di mutualizzazione per l'erogazione delle principali prestazioni integrative contrattualmente dovute ai lavoratori (malattia, maternità, infortunio, ecc.); impostare e gestire corsi di formazione professionale e manageriale d'intesa con gli Enti locali competenti; gestire il *Fondo Relazioni Sindacali*, per sostenere e agevolare le relazioni sindacali assestate sul livello territoriale; gestire il *Fondo di sostegno al reddito* (denominato *Fondo Intercategoriale regionale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese*

<sup>775</sup> Mario Conclave, *Le relazioni sindacali nel settore artigiano*, in Mario Conclave, Silvano Scajola, Tiziano Treu, Pier Antonio Varesi, Gianni Zanotti, Mario Zoccatelli, *La scelta partecipativa. La contrattazione interconfederale 1986-1990*, Edizioni Lavoro, Roma, 1990.

<sup>776</sup> V. sul punto Giovanna De Lucia, Silvia Ciuffini, *Il sistema degli Enti Bilaterali dell'artigianato: una esperienza italiana al servizio del dialogo sociale europeo*, in Michele Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004.

<sup>777</sup> Cna, *La bilateralità nell'artigianato*, 2012.

<sup>778</sup> Laura Bellardi, *Le istituzioni bilaterali tra legge e contrattazione collettiva: note di sintesi e prospettive*, in Laura Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011.

<sup>779</sup> Riccardo Giovani, *Brevi riflessioni sulla bilateralità*, 9 febbraio 2011 ([www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)).

<sup>780</sup> Giovanna De Lucia, Silvia Ciuffini, cit.



*artigiane*), il cui scopo è quello di tutelare imprese e lavoratori artigiani, privi di meccanismi di ammortizzatori sociali pubblici, in caso di crisi con sospensioni temporanee, anche brevi, dell'attività produttiva.

Il recepimento degli accordi interconfederali ad opera dei Ccnl artigiani, unito alla progressiva applicazione pratica delle relative previsioni in tutte le regioni, dà vita ad un sistema bilaterale strutturato e diffuso, composto da ventuno Enti Bilaterali territoriali.

Solo in secondo tempo (1993), in coerenza con gli assetti contrattuali – che si assestano su due livelli, nazionale e regionale – le Parti Sociali prevedono e costituiscono l'Ente Bilaterale Nazionale, cui originariamente attribuiscono, tra l'altro, funzioni, di promozione e sostegno della rete territoriale, di organizzazione di un sistema informativo nazionale, di studio e ricerca sul comparto.

La fase successiva di sviluppo del sistema bilaterale artigiano si indirizza su diversi fronti: l'allargamento delle prestazioni rese dagli organismi bilaterali (con particolare attenzione all'ambito della salute e sicurezza), il consolidamento del sistema (anche attraverso l'introduzione del principio di contrattualizzazione delle prestazioni), la definizione del modello di governance, l'estensione delle tutele alla formazione professionale e continua, alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa.

Alla luce di quanto premesso, di seguito si ripercorre innanzitutto (par. 8.2.1) il percorso che, a livello nazionale e tramite accordi interconfederali, determina la nascita e l'attuale configurazione del sistema bilaterale artigiano, con particolare attenzione agli Enti Bilaterali (Regionali e Nazionale), agli Organismi paritetici per la salute e sicurezza; alle tutele della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa e della formazione professionale e continua. Il focus si sposta poi (par. 8.2.2) sui Ccnl di categoria, che recepiscono le decisioni assunte a livello nazionale interconfederale rendendole pienamente operative.

---

### 8.2.1 GLI ACCORDI INTERCONFEDERALI NAZIONALI

Come premesso, gli anni Ottanta segnano la nascita e determinano la configurazione del sistema bilaterale artigiano.

Nella storia della contrattazione artigiana, infatti, la prima regolamentazione a livello nazionale degli Enti Bilaterali interviene con l'**Accordo Interconfederale 21 dicembre 1983**, sottoscritto tra Confartigianato, Cna, Clai, Casartigiani e Cgil, Cisl, Uil.<sup>781</sup>

In tale ambito<sup>782</sup>, le Parti promuovono la costituzione a livello provinciale<sup>783</sup> degli Enti Bilaterali, composti pariteticamente e gestiti congiuntamente dalle Organizzazioni territoriali imprenditoriali e sindacali, e «si impegnano politicamente, ciascuno nel rispetto della propria autonomia organizzativa, alla più efficace azione di sostegno e promozione» degli stessi. Contestualmente, da un lato, fissano i principi direttivi in tema di adesione e contribuzione, dall'altro, individuano le funzioni.

---

<sup>781</sup> Giovanna De Lucia, Silvia Ciuffini, cit.

<sup>782</sup> In particolare sotto l'art. 4, rubricato *Enti Bilaterali*.

<sup>783</sup> Ai sensi dell'accordo, gli Enti Bilaterali sono costituiti a livello territoriale, «privilegiando il livello provinciale».

Rispetto al primo punto – adesione e contribuzione –, aderiscono volontariamente all’Ente Bilaterale le imprese artigiane, ad esclusione di quelle edili, attraverso una contribuzione posta a carico del datore di lavoro e, in misura più limitata, dei lavoratori. Altresì, nella parte dell’accordo relativa ai diritti sindacali e alla figura del delegato d’impresa<sup>784</sup>, si prevede che i relativi accontamenti economici<sup>785</sup> possano essere gestiti direttamente dal delegato ovvero utilizzati «a fini mutualistici attraverso gli Enti Bilaterali», decisione affidata alle Confederazioni.<sup>786</sup>

Due, gli ambiti di attività: intervenire con criteri di mutualizzazione per l’erogazione delle principali prestazioni integrative contrattualmente dovute ai lavoratori (malattia, maternità, infortunio, ecc.); impostare e gestire corsi di formazione professionale e manageriale d’intesa con gli Enti locali competenti.<sup>787</sup>

A distanza di quattro anni, interviene l’**Accordo Interconfederale 27 febbraio 1987** – sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil – che, «allo scopo di favorire i negoziati nei territori sugli Enti Bilaterali, e facilitare il passaggio alla fase di attuazione pratica degli accordi», modifica e integra le previsioni del 1983.

Innanzitutto, il livello territoriale da privilegiare per la costituzione degli Enti Bilaterali da provinciale diventa regionale, fatta salva la valutazione delle Parti sulla base delle esigenze locali e delle verifiche congiunte di fattibilità.

Le Parti firmatarie condividono che lo *status* giuridico più idoneo per gli Enti Bilaterali sia quello di libere associazioni, con adesione volontaria e senza fini di lucro.

L’accordo prevede che la struttura dell’Ente Bilaterale sia di norma intercategoriale, con gestioni separate per le singole categorie, sulla base delle valutazioni di carattere economico e gestionale che restano di competenza delle Parti costituenti. In allegato, riporta uno schema di statuto tipo, di carattere indicativo e non vincolante, che, sotto la rubrica *Scopo e finalità*, individua, oltre alle due possibili funzioni già esplicitate dall’accordo interconfederale del 1983 (v. sopra), lo svolgimento di compiti di natura mutualistica diversi e ulteriori, stabiliti contrattualmente dalle Parti.

Una passaggio decisivo per la conformazione del sistema bilaterale artigiano è l’**Accordo Interconfederale 21 luglio 1988** – sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil – in materia di rappresentanza sindacale e sul sostegno al reddito.

Sul primo fronte, superando quanto previsto dall’accordo interconfederale del 1983 (v. prima nel testo), le Parti firmatarie adottano un modello di rappresentanza territoriale, basato non più sul delegato d’impresa, ma su quello di bacino territoriale: per le imprese fino a quindici dipendenti istituiscono il rappresentante sindacale territoriale, in base alle

<sup>784</sup> Ai sensi dell’accordo, «il delegato d’impresa viene eletto nelle imprese artigiane con almeno 8 dipendenti compresi gli apprendisti per garantire miglior collegamento tra i datori di lavoro e i dipendenti dell’impresa stessa».

<sup>785</sup> Ai sensi dell’accordo, «sul monte stipendi complessivo verrà accantonata una quantità pari a due ore lavorative per dipendente (con un minimo di 16 ore annuo)».

<sup>786</sup> Le modalità di scelta tra i due sistemi per le singole realtà territoriali sono fissate in sede nazionale con la partecipazione delle Rappresentanze sindacali territoriali.

<sup>787</sup> L’accordo prevede, altresì, che «in caso di crisi strutturali di settore e/o di aree territoriali, o di calamità naturali dalle quali possano conseguire riduzioni di orario di lavoro, le organizzazioni firmatarie si impegnano a promuovere ai livelli territoriali interessati incontri tra le parti per la ricerca di possibili soluzioni, da confrontare eventualmente con le istituzioni pubbliche ed enti interessati per un loro coinvolgimento».

indicazioni dei lavoratori occupati nelle imprese artigiane presenti in ciascun territorio (coincidente, di norma, con le singole province). Vengono così costituite sedi permanenti di incontro e confronto fra le rappresentanze di imprese e lavoratori, anche per la risoluzione di controversie individuali o collettive di lavoro.<sup>788</sup>

Contestualmente, si prevede la creazione a livello regionale del *Fondo Relazioni Sindacali*, cui le imprese versano un contributo orario annuo per dipendente, utilizzato per garantire l'attività dei rappresentanti sindacali di bacino. Finalità del Fondo: istruire tali figure, sviluppare le relazioni nel settore artigiano, promuovere sedi bilaterali di confronto.

Sempre con l'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, le Parti firmatarie condividono l'istituzione di un *Fondo Intercategoriale regionale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane*, dal cui ambito di operatività sono esclusi i comparti dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione. Scopo del Fondo è tutelare imprese e lavoratori artigiani, privi di meccanismi di ammortizzatori sociali pubblici in caso sospensioni temporanee, anche brevi, dell'attività produttiva.

Il Fondo, gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle Oo.Aa. e delle Oo.Ss. è chiamato a erogare: provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori interessati da sospensioni temporanee dell'attività causate da eventi di forza maggiore, indipendenti dalla volontà dell'imprenditore; prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno all'impresa.

L'accordo del 1988 fissa la contribuzione al Fondo, posta a carico del datore di lavoro, e ne prevede l'accantonamento presso l'Ente Bilaterale regionale di riferimento.

Il recepimento dell'accordo del 1988 ad opera dei Ccnl artigiani, unito alla sua progressiva applicazione pratica in tutte le regioni, dà vita ad un sistema bilaterale strutturato e diffuso, composto da ventuno Enti Bilaterali regionali, con i relativi Fondi, sopraccitati.

Negli anni Novanta il sistema si consolida tramite l'intervento di accordi interconfederali volti a riformare il modello contrattuale, a implementare le funzioni degli Enti Bilaterali regionali e a confermare una funzione di governance, attraverso la costituzione di un Ente Bilaterale Nazionale.

**L'Accordo Interconfederale 3 agosto 1992**, sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casa, Clai, Cgil, Cisl e Uil, in premessa fissa la contrattazione su due livelli, uno centrale nazionale e uno decentrato regionale (affida la titolarità a due soggetti sindacali, la Confederazione e la Categoria) e pone in essere un processo di "istituzionalizzazione" del modello bilaterale.

In coerenza con gli assetti contrattuali adottati, le Parti firmatarie convengono di costituire un sistema articolato su due livelli: nazionale e regionale; obbligatorio per le Parti contraenti e finalizzato all'erogazione di prestazioni e servizi alle imprese e ai lavoratori. All'interno di ciascun Ente Bilaterale regionale si collocano i Fondi, promossi dalla contrattazione interconfederale (il Fondo per il sostegno al reddito, denominato *Fondo bilaterale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale* e il *Fondo per la rappresentanza sindacale*) e categoriale: gli strumenti economico-finanziari per l'adempimento di obblighi contrattualmente previsti. Ai sensi dell'accordo, «il sistema degli Enti Bilaterali è realizzato in maniera piena e generalizzata a livello regionale. L'Ente

<sup>788</sup> Giovanna De Lucia, Silvia Ciuffini, cit.

Bilaterale Nazionale vedrà al suo interno solo quei Fondi relativi a prestazioni che richiedano o rendano opportuno tale livello».

L'accordo, infine, riconosce l'importanza delle diverse tipologie di organismi paritetici presenti nel comparto, siano essi gli Osservatori previsti dalla contrattazione collettiva di categoria o gli Enti Bilaterali, e dispone il coordinamento nazionale interconfederale tra le risultanze delle loro attività, «al fine di costruire, attraverso l'acquisizione e l'elaborazione dei dati conoscitivi da questi rilevati, una banca dati nazionale quale supporto strumentale agli obiettivi delle Parti».<sup>789</sup>

Gli **Accordi Interconfederali 2 febbraio 1993** e **22 giugno 1993**<sup>790</sup> assegnano ai *Fondi Bilaterali regionali per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale* il compito di intervenire anche nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuti a crisi congiunturali. A livello interconfederale sono definiti i criteri uniformi di intervento dei Fondi sul territorio nazionale, con rinvio alle Parti regionali per l'esatta definizione dell'entità e della durata degli interventi di sostegno.

Nel **1995**, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil costituiscono l'*Ente Bilaterale Nazionale Artigianato, Ebna*, con funzione di promuovere e sostenere il sistema degli Enti Bilaterali, organizzare un sistema informativo nazionale, realizzare studi e ricerche sul settore (per un approfondimento circa le funzioni di Ebna v. par. 8.3.1.1).

Con **Accordo Interconfederale 3 settembre 1996**<sup>791</sup> le Parti estendono l'intervento degli Enti Bilaterali alla materia della salute e sicurezza nel luogo e negli ambienti di lavoro (v. più avanti nel corpo del paragrafo, sotto la rubrica *Salute e sicurezza*).

Segue l'**Accordo Interconfederale 13 febbraio 1997**, che istituisce, presso l'Ente Bilaterale Nazionale, il *Fondo Nazionale di sostegno al reddito*<sup>792</sup>, per mettere a disposizione risorse economiche in tema di promozione dell'occupazione, di nuova imprenditoria, della professionalità, dell'innovazione tecnologica ed organizzativa, nei riguardi del lavoro dipendente e dello sviluppo imprenditoriale, anche attraverso progetti di scambio tra aree territoriali, nazionali e transnazionali.<sup>793</sup> Il Fondo, che inizialmente aderisce a Ebna, è poi chiuso, confluendovi nel 2009.<sup>794</sup>

La decade successiva – 2000/2010 – si caratterizza, da un lato, per un ulteriore consolidamento del sistema bilaterale (strettamente legato alla riforma degli assetti contrattuali del 2008 e all'introduzione del principio di contrattualizzazione delle prestazioni; v. più avanti nel testo) e, dall'altro, per l'attivazione di ulteriori istituti di welfare contrattuale, quali la formazione continua, la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa.

Ancora secondo l'ordine cronologico, l'**Accordo Interconfederale 14 maggio 2002** – sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casartigiani e Cgil, Cisl, Uil, recante *Principi base per*

<sup>789</sup> Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, *I sistemi bilaterali di settore*, in Laura Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011.

<sup>790</sup> L'accordo del 2 febbraio 1993 si concentra anche sulle politiche formative (v. più avanti nel corpo del paragrafo, sotto la rubrica *Formazione*).

<sup>791</sup> Sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

<sup>792</sup> Come previsto dal punto 19 dell'accordo interconfederale 21 luglio 1988.

<sup>793</sup> Il Fondo si finanzia con una quota pari al 2% della contribuzione destinata ai Fondi regionali di sostegno al reddito.

<sup>794</sup> Giacomo Emilio Curatulo, *Ebna – Ente Bilaterale Nazionale Artigiano*, Convention Servizi 18-19 aprile 2013.

*una riforma degli ammortizzatori sociali nell'artigianato* – che auspica un intervento per il sistema artigiano, ispirato alla logica dell'integrazione tra politiche attive e passive del lavoro. L'accordo, in particolare, prevede l'apertura di un tavolo di confronto tra Governo e Parti Sociali e ipotizza l'introduzione di un nuovo istituto, composto contestualmente da risorse pubbliche e risorse contrattuali, per il sostegno al reddito dei lavoratori nei casi di:

- sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per periodi di breve o media durata;
- sospensione e/o riduzione dell'attività a fronte di calamità naturali o eventi eccezionali.

Ai sensi dell'accordo, «un sistema così concepito richiede necessariamente:

- il collegamento con specifici interventi formativi, nell'ambito del nuovo assetto della formazione continua;
- il rafforzamento del ruolo contrattuale delle Parti sociali;
- il rafforzamento e lo sviluppo della bilateralità;
- forme di incentivazione (fiscale, etc.) per le imprese».

Rilevanza centrale assume poi l'**Accordo Interconfederale 17 marzo 2004** e la relativa **Intesa applicativa 14 febbraio 2006**<sup>795</sup>, che: avviano una fase sperimentale, basata sulla riconferma di due livelli di contrattazione nazionale e regionale, la cui titolarità appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale e al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale; mirano a rilanciare il sistema bilaterale artigiano e a ridefinirne la governance, sulla scorta dell'esperienza maturata nei quindici anni precedenti. La finalità, in particolare, è quella di adeguare «la missione, le strutture e le regole di funzionamento ai nuovi compiti e alle prospettive socio-economiche in cui il comparto opera rafforzando il sistema e implementandone gli obiettivi».

L'accordo del 2004 individua inoltre le aree di intervento degli Enti Bilaterali, tra cui: la rappresentanza, il sostegno al reddito di lavoratori e imprese, la formazione professionale, la previdenza complementare, la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il welfare integrativo, il mercato del lavoro.

Altresì, da un lato, richiama i contenuti dell'accordo del 2002 in tema di riforma degli ammortizzatori sociali nell'artigianato (v. sopra); dall'altro, sottolinea l'esigenza di assicurare a tutti i lavoratori del comparto artigiano la tutela della previdenza complementare (v. di seguito nel paragrafo, sotto la rubrica *Previdenza complementare*).

L'intesa applicativa del 2006 interviene sulla governance, ridefinendo ruolo e funzioni degli Enti Bilaterali regionali e del Nazionale (Ebna).

Precisa, innanzitutto, che le prestazioni previste dagli Enti Bilaterali regionali sono stabilite da specifici accordi sottoscritti dalle Parti ai vari livelli ed erogate entro il tetto delle disponibilità presenti presso ogni singolo Ente.

Ciò detto, evidenzia la necessità di individuare caratteristiche di omogeneità del livello minimo di prestazioni di sostegno al reddito da corrispondere su tutto il territorio nazionale.

Al Nazionale, Ebna, affida il compito di svolgere una serie di attività finalizzate a garantire una forte visibilità del sistema, anche attraverso la costituzione di tre Osservatori: *l'Osservatorio delle prestazioni*, con particolare riferimento agli ammortizzatori sociali; *l'Osservatorio per il funzionamento della bilateralità*; *l'Osservatorio della contrattazione*

<sup>795</sup> Sottoscritti da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

*nazionale e regionale*, confederale e categoriale. Inoltre, istituisce presso Ebna la *Consulta degli Enti Bilaterali Regionali*, quale strumento per il monitoraggio, il confronto e la verifica dei sistemi di funzionamento e finanziamento della rete territoriale.

Ridimensionato, è invece il ruolo di Ebna nella gestione dell'istituto del sostegno al reddito, che compete ora prioritariamente al livello regionale, residuando in capo al nazionale la missione di coordinare eventuali interventi di solidarietà, a fronte di eventi eccezionali o calamità naturali.

L'intesa del 2006, altresì, sotto la rubrica *Indirizzi di gestione*, evidenzia come il governo di un sistema bilaterale al quale partecipano soggetti diversi a livelli diversi renda «necessaria l'individuazione di alcune regole di governance e di funzionamento al fine di garantire omogeneità, trasparenza ed efficacia all'intero sistema in tutto il territorio nazionale».

Tali regole implicano la separazione, a tutti i livelli, delle funzioni di indirizzo, gestione e controllo (per un approfondimento sul punto si rinvia al successivo paragrafo 8.5 *La Governance*).

Altrettanto rilevanti, l'**Accordo Interconfederale 21 novembre 2008** recante *Linee guida per la riforma del sistema degli assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato* e il relativo **accordo applicativo 23 luglio 2009**, entrambi sottoscritti da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cisl, Uil, senza la sottoscrizione della Cgil.

L'accordo del 2008, in premessa, riconosce la centralità del sistema di welfare contrattuale nell'Artigianato – quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo – ed evidenzia la necessità che ne vengano garantite piena applicazione ed effettività.

L'accordo struttura il sistema bilaterale su due livelli: nazionale e regionale.<sup>796</sup>

Gli **Enti Bilaterali regionali** trovano fondamento negli interessi concreti del territorio, dove agiscono imprese e lavoratori e sono quindi strettamente connessi e naturalmente rafforzati dalla contrattazione collettiva che li instaura. Le Parti regionali possono articolare le singole prestazioni con criteri confederali, categoriali o territoriali. La prestazione di sostegno al reddito è identificata come la prestazione universale, che ciascun Ente Bilaterale deve assicurare. Temi del bilateralismo regionale da sviluppare sono: ruolo, compiti, finanziamento, governance, nuovi meccanismi che favoriscano adesioni, livello di funzionamento.

L'Ente Bilaterale Nazionale, **Ebna**, è definito elemento qualificante del sistema bilaterale artigiano, con una rivisitazione di ruolo e funzioni. In particolare, è chiamato ad attività di: coordinamento delle attività generali, supporto tecnico agli Enti Bilaterali Regionali, sensibilizzazione e diffusione su temi del welfare contrattuale, relazione con le istituzioni, supporto alle Parti Sociali nazionali, gestione dell'*Osservatorio delle prestazioni*, in particolare riferite al sistema degli ammortizzatori sociali, e dell'*Osservatorio della contrattazione nazionale*, regionale, confederali, categoriale. Inoltre, svolge funzioni di diffusione del sistema bilaterale nei territori sguarniti, fungendo da Ente Bilaterale residuale.

Nodale, il passaggio dell'accordo che interviene sul sistema di finanziamento del welfare

<sup>796</sup> L'accordo si occupa anche di assistenza sanitaria integrativa, formazione continua, previdenza complementare, istituti di cui si tratta di seguito nel paragrafo, sotto le corrispondenti rubriche.



contrattuale, di cui si tratta diffusamente nel successivo paragrafo 8.4, cui si rinvia per un approfondimento.

Il passaggio è ripreso e reso effettivo dall'accordo applicativo del 2009, che quantifica l'importo annuo da versare all'Ente Bilaterale, scomponendolo in singole voci a seconda della destinazione, e qualifica i trattamenti di welfare contrattuale come vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali dell'Artigianato, laddove sottoscritti (v. successivo par. 8.4).

I primi anni della decade in corso (2010-2013), come quelli precedenti, sono caratterizzati dall'intervento di accordi volti a rafforzare il sistema bilaterale artigiano e ampliarne le aree di intervento.

Sotto il primo fronte, rilevano sia il **Verbale del Comitato Esecutivo di Ebna 12 maggio 2010**, sia l'**Atto di indirizzo sulla bilateralità 30 giugno 2010** sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil, volti entrambi a rendere effettivo il sistema definito con gli accordi 2008-2009 (v. par. 8.4, per un approfondimento sul punto) e così a dare concreto avvio al "nuovo" sistema bilaterale artigiano.

Sotto il secondo, si segnala il **Verbale di accordo 30 novembre 2012** – sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil – per la costituzione di *Fondi di solidarietà bilaterali*, secondo il modello "alternativo" previsto con l'entrata in vigore della Legge di riforma del mercato del lavoro del 2012<sup>797</sup> (v. per maggiori dettagli la *Prima Parte del Rapporto*, par. 5.2.5.2 e seguenti). Nell'accordo, le Parti Sociali condividono di dare attuazione al modello di Fondo di solidarietà bilaterale "alternativo", adeguando il sistema bilaterale già esistente al modello normativo. L'attuazione – che le Parti Sociali rimandano alla definizione di un successivo accordo nazionale di carattere interconfederale – deve riguardare tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione dei contratti collettivi dell'Artigianato, fatta esclusione delle imprese a cui si applicano già le normative in materia di integrazione salariale.

**Salute e sicurezza.** Con **Accordo Interconfederale 3 settembre 1996**<sup>798</sup>, applicativo del decreto legislativo n. 626/1994, le Parti estendono l'intervento degli Enti Bilaterali alla materia della salute e sicurezza nel luogo e negli ambienti di lavoro. In particolare, prevedono la costituzione di specifici organismi paritetici: **Opta**, *Organismi paritetici territoriali Artigianato*, **Cpra**, *Comitato Paritetico Regionale Artigianato*, **Cpna**, *Comitato Paritetico Nazionale Artigianato*.

A seguito dell'evoluzione della normativa in materia, l'**Accordo Interconfederale 13 settembre 2011**<sup>799</sup> – applicativo del decreto legislativo n. 81/2008 e succ. mod. – supera il precedente accordo del 3 settembre 1996 e prevede, da un lato, l'individuazione di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, territoriale (Rlst) o aziendale (Rls), dall'altro, istituisce una rete di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti specifici in materia di salute e sicurezza: **Opna**, *Organismo Paritetico Nazionale Artigiano*, **Opra**, *Organismi Paritetici Regionali Artigiani*, **Opta**, *Organismi Paritetici Territoriali Artigiani* (per un approfondimento v. paragrafo 8.3.5).

<sup>797</sup> Art. 3, comma 14, legge n. 92/2012, recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*.

<sup>798</sup> Sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

<sup>799</sup> Sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

**Formazione professionale e continua.** La funzione formativa è attribuita agli Enti Bilaterali del settore già con l'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983<sup>800</sup>, che affida loro l'impostazione e la gestione dei corsi di formazione professionale e manageriale, d'intesa con gli Enti locali competenti.<sup>801</sup>

Successivamente, con **Accordo Interconfederale 2 febbraio 1993 in materia di politiche e tematiche formative**, le Parti Sociali – Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil – mirano a innalzare le competenze professionali dei lavoratori tramite la formazione, anche come propulsore di innovazione e sviluppo dell'impresa, con il coinvolgimento degli strumenti bilaterali.

Da un lato, prevedono la costituzione, rispettivamente presso l'Ente Bilaterale Nazionale e gli Enti Bilaterali regionali, di un Fondo nazionale e di Fondi regionali per la formazione, cui attribuiscono specifiche funzioni e di cui definiscono il sistema di finanziamento.

Dall'altro, auspicano la definizione di una legge sulla formazione continua, che, oltre a riconoscere alle Parti Sociali un ruolo di progettazione e verifica dei percorsi formativi e di interlocuzione con i soggetti istituzionali competenti, preveda la costituzione di un Fondo Nazionale da finalizzare alla formazione continua dei lavoratori, a gestione interistituzionale e delle Parti Sociali, alimentato con contributi pubblici e privati derivanti da riconversione di istituti già esistenti (quale lo 0,30% destinato al Fondo di rotazione).

Tale legge interviene effettivamente nel 2000 – art. 118 legge n. 388/2000, v. per un approfondimento la *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1 – e istituisce i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua di settore.

Con **Accordo Interconfederale 6 giugno 2001**, in attuazione della normativa, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil costituiscono il *Fondo Artigianato Formazione, Fondartigianato*, di cui si tratta nel successivo paragrafo 8.3.4.

A distanza di qualche anno, con **Accordo Interconfederale 18 aprile 2007**, Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil, ribadita la centralità della formazione continua ed espressa la necessità di rafforzare il modello del comparto artigiano così da coinvolgere tutte le imprese e i lavoratori aderenti, intervengono sugli organi e sulle funzioni di Fondartigianato per migliorarne efficienza ed efficacia.

La formazione continua è oggetto di attenzione anche nell'ambito dell'**Accordo Interconfederale 21 novembre 2008**<sup>802</sup>: le Parti firmatarie ribadiscono il ruolo strategico di Fondartigianato e definiscono prioritario l'avvio di un confronto che determini strumenti idonei per favorire l'accesso degli imprenditori alla formazione continua.

**Previdenza complementare.** Nell'ambito dell'**Accordo Interconfederale 27 febbraio 1987**, le Parti<sup>803</sup> concordano sulla necessità di riformare il sistema pensionistico e, tra i criteri di riorganizzazione che suggeriscono, includono «la costituzione di Fondi integrativi volontari “a latere” della assicurazione obbligatoria».

È con **accordo 11 febbraio 1999** che le Parti Sociali<sup>804</sup> danno avvio alla previdenza

<sup>800</sup> Sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

<sup>801</sup> Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, cit.

<sup>802</sup> Sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cisl, Uil.

<sup>803</sup> Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

<sup>804</sup> L'accordo è sottoscritto, oltre che da Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil, dalle Federazioni di

complementare nel comparto, con la costituzione del *Fondo di pensione complementare per i dipendenti delle imprese artigiane*, **Artifond**, divenuto operativo il 21 marzo 2007.<sup>805</sup>

Con l'**Accordo Interconfederale 21 novembre 2008**<sup>806</sup>, al fine espresso di garantire l'effettivo decollo del sistema di previdenza complementare artigiano, le Parti si impegnano a garantire la massima informazione circa la tutela.

Segue l'**Accordo Interconfederale 30 novembre 2010 di indirizzo sulla previdenza complementare**, sottoscritto dalle Parti Sociali datoriali dell'Artigianato (Confartigianato Imprese, Cna, Clai, Casartigiani), dai Sindacati (Cgil, Cisl, Uil) e da Confcommercio.<sup>807</sup> Le Parti firmatarie convengono «sull'opportunità di iniziative comuni per favorire la diffusione della previdenza complementare nell'ambito delle piccole, medie e microimprese» e, a tal fine, ritengono utile favorire «un processo di accorpamento di fondi di natura negoziale che possa realizzare economie di scala, maggiore efficienza, capacità di servizio agli associati e migliori prestazioni».

Contestualmente, condividono di realizzare la confluenza di Artifond in Fonte – *Fondo Pensione Complementare per i dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi)*, costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil – secondo le modalità che i rispettivi Consigli di Amministrazione andranno a definire.

Il processo avviato trova concretizzazione con l'**Accordo Interconfederale 27 gennaio 2011 di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fonte e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fonte**: le Parti istitutive di Artifond, preso atto della crisi delle adesioni, deliberano di trasferire in Fonte la forma pensionistica destinata ai lavoratori dell'artigianato e di realizzare la confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fonte (v. per un approfondimento par. 8.3.2).<sup>808</sup>

**Assistenza sanitaria integrativa.** È nell'ambito dell'**Accordo Interconfederale 21 novembre 2008**<sup>809</sup> che le Parti firmatarie prevedono di costituire un Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'artigianato, con esclusione dei comparti edili e autotrasporto conto terzi, e istituiscono una Commissione paritetica con il compito di elaborarne statuto e regolamento.

Segue l'**Accordo Interconfederale 21 settembre 2010**, sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil, che riporta l'impegno delle Parti a costituire il Fondo entro il 15 novembre 2010 e fissa la relativa contribuzione.

Categoria a esse aderenti, esclusi gli edili.

<sup>805</sup> Intervengono, nel frattempo, gli accordi interconfederali 3 marzo 2004 e 30 giugno 2004, volti a confermare l'esigenza di assicurare la previdenza complementare a tutti i lavoratori del settore artigiano, su tutto il territorio nazionale, e a favorire la diffusione della tutela anche tramite «[...] il sistema della bilateralità del settore (Ebna e Ee.Bb.Rr. dell'artigianato), sia nella fase di raccolta delle adesioni, sia per promuovere una maggiore informazione fra le imprese ed i lavoratori [...]».

<sup>806</sup> Sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cisl, Uil.

<sup>807</sup> Preceduto dall'accordo interconfederale 3 giugno 2010 sottoscritto da Confcommercio, Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil, sulle prospettive della previdenza complementare nel settore Artigiano.

<sup>808</sup> Il 3 marzo 2011 la Covip approva, con apposita deliberazione, le modifiche allo statuto del Fondo Fonte con particolare riferimento alla platea dei possibili aderenti, estesa ai «lavoratori dipendenti del settore artigiano a cui si applicano i Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro che hanno sottoscritto l'accordo di adesione a Fonte» (tratto dallo Statuto di Fonte).

<sup>809</sup> Sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cisl, Uil.

Il *Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'artigianato*, **Sanarti**, è costituito il 23 luglio 2012; con l'accordo interconfederale 28 febbraio 2013 le Parti Sociali<sup>810</sup> ne definiscono le linee operative (v. successivo paragrafo 8.3.3).

### 8.2.2 I CCNL DI CATEGORIA

Nell'ambito delle relazioni sindacali, come già osservato, l'Artigianato si caratterizza per la presenza di una contrattazione autonoma, specifica e originale per le imprese artigiane e i lavoratori da queste dipendenti, trasversalmente presente nei settori del manifatturiero, dell'edilizia e dei servizi.<sup>811</sup>

L'assetto contrattuale adottato dalle Parti Sociali (v. precedente paragrafo) è riassumibile in uno schema che, come in una matrice, collega le due direttrici, orizzontale e verticale, e i due livelli, nazionale e regionale, che regolano la contrattazione sviluppatasi nell'Artigianato nell'ultimo decennio.<sup>812</sup>

Quadro sinottico – Modello contrattuale artigiano

Livello	Contrattazione	Titolarietà
Nazionale	Accordi interconfederali	Soggetto confederale
	Ccnl (contratto collettivo nazionale di lavoro)	Soggetto di categoria
Regionale	Accordi interconfederali	Soggetto confederale
	Ccrl (contratto collettivo regionale di lavoro)	Soggetto di categoria

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014

Ai due livelli di contrattazione – nazionale e regionale, interconfederale e di categoria – le Parti Sociali attribuiscono specifiche competenze in relazione a differenti materie, come stabilito dall'Accordo Interconfederale 21 novembre 2008, recante *Linee guida per la riforma del sistema degli assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato*, sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cisl, Uil.

Al *livello nazionale interconfederale* «spetta il compito di coordinare le politiche contrattuali nel sistema artigiano, definire le forme di rappresentanza e gli strumenti operativi bilaterali. Il livello nazionale interconfederale ha titolarità contrattuale per l'intero sistema artigiano sulle seguenti materie: diritti sindacali, relazioni sindacali (regole e procedure), sistema di rappresentanza, strumenti operativi bilaterali, struttura contrattuale, struttura retributiva, mercato del lavoro, formazione, ambiente e sicurezza, pari opportunità, altre materie individuate dalle Parti. Le materie relative al sistema di rappresentanza, alla struttura contrattuale e alla struttura retributiva sono di esclusiva pertinenza del livello nazionale interconfederale».<sup>813</sup>

Il *livello regionale interconfederale* «ha il compito di applicare gli accordi confederali nazionali alle realtà di ciascuna regione e di affrontare problematiche regionali di interesse

<sup>810</sup> Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

<sup>811</sup> Giovanna De Lucia, Silvia Ciuffini, cit.

<sup>812</sup> Giovanna De Lucia, Silvia Ciuffini, cit.

<sup>813</sup> Accordo interconfederale 21 novembre 2008.

delle Parti su materie di non esclusiva competenza interconfederale nazionale. Su mandato del livello nazionale interconfederale [...] può trattare materie diverse da quelle proprie».<sup>814</sup>

Il *livello nazionale di categoria* (Ccnl) ha «il compito di trattare le materie specifiche di settore. In particolare [...] tratta i seguenti argomenti a titolo esclusivo: regole (luoghi, tempi, modalità delle trattative), diritti sindacali, inquadramento, salario nazionale, altre materie espressamente rinviate dalla legislazione al livello nazionale».<sup>815</sup>

Il *livello regionale di categoria* (Ccrl) può disciplinare tutte le restanti materie; «per quanto concerne la parte economica, la contrattazione regionale avrà il compito di ridistribuire la produttività del lavoro sulla base di parametri congiuntamente concordati fra le Parti a livello regionale».<sup>816</sup>

Come illustrato in precedenza e in coerenza con il quadro di competenze definito, gli accordi che danno vita al sistema bilaterale sono interconfederali/intercategoriali, raggiunti a livello nazionale, e impegnano — già all’atto della loro sottoscrizione — le rispettive Organizzazioni di categoria.

Tali accordi sono recepiti nei singoli Ccnl. La loro concreta attuazione, soprattutto dal punto di vista organizzativo, è oggetto di accordi regionali sempre di tipo orizzontale (interconfederali/intercategoriali), a loro volta recepiti nei singoli Ccrl di categoria.

Con l’Accordo Interconfederale 21 novembre 2008 – recante *Linee guida per la riforma del sistema degli assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell’artigianato*; v. par. 8.2.1 –, sotto la rubrica *Razionalizzazione Ccnl*, le Parti Sociali condividono l’impegno a realizzare un contratto unico per l’artigianato «al fine di pervenire ad una efficace razionalizzazione della contrattazione collettiva del comparto [...] nonché alla rapida e positiva definizione dei rinnovi contrattuali».

Contestualmente, in attesa che tale complesso processo si realizzi, le Parti convengono di procedere ad una graduale semplificazione del numero dei Ccnl, attraverso un processo di accorpamento in nove macro-aree contrattuali di riferimento: meccanica; tessile-moda; chimica; alimentazione; legno-lapidei; comunicazione; servizi; costruzioni; autotrasporto.

Segue l’Accordo Interconfederale 28 settembre 2009 *per la semplificazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro nell’artigianato e sui settori scoperti* – sottoscritto come il precedente da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cisl, Uil, senza la firma della Cgil – che identifica<sup>817</sup> la composizione di tali macro-aree:

- Area Meccanica (Ccnl Metalmeccanica e Installazione d’impianti; Ccnl Orafo, Argentiero e Affini; Ccnl Odontotecnica);
- Area Tessile-Moda (Ccnl Tessile, Abbigliamento e Calzaturiero; Ccnl Pulitintolavanderie; Ccnl Occhialeria);
- Area Chimica (Ccnl Chimica, Gomma, Plastica e Vetro; Ccnl Ceramica);
- Area Agroalimentare (Ccnl Alimentaristi-Panificazione);
- Area Legno-Lapidei (Ccnl Legno e Arredamento; Ccnl Lapidei);
- Area Comunicazione (Ccnl Comunicazione);
- Area Servizi (Ccnl Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio e Piercing);

<sup>814</sup> Accordo interconfederale 21 novembre 2008.

<sup>815</sup> Accordo interconfederale 21 novembre 2008.

<sup>816</sup> Accordo interconfederale 21 novembre 2008.

<sup>817</sup> Con efficacia dalla tornata contrattuale 1° gennaio 2010 – 31 dicembre 2012.

- Ccnl Servizi di Pulizia);
- Area Costruzioni (Ccnl Edilizia);
- Area Autotrasporto.

Lo stesso accordo declina i criteri guida per l'accorpamento dei Ccnl. Tra questi, la previsione che tutti i Ccnl d'area comprendano:

- una *Parte Comune* con tutti gli istituti comuni, appunto, alle singole discipline contrattuali (*ex* Ccnl di categoria), suddivisi nelle due sezioni *Relazioni sindacali e Bilateralità*, e *Disciplina del rapporto di lavoro*;
- una *Parte Speciale*, con gli istituti specifici, tipici di un determinato settore o determinate figure professionali.

Di seguito, sono presi in considerazione i Ccnl di Area sopra citati – fatta eccezione per il Ccnl Area Costruzioni, di cui si tratta nell'apposito capitolo dedicato al sistema bilaterale dell'Edilizia, cui si rinvia (cap. 9) –, al fine di mettere in luce i passaggi più significativi rispetto al tema di interesse. Non sono oggetto di attenzione nel *Rapporto* gli ulteriori Ccnl che, pur insistendo nel comparto artigiano, non si occupano di Enti Bilaterali.

Da rilevare che, nel loro complesso, i Ccnl trattati sono accomunati dall'accoglimento dei contenuti degli accordi interconfederali in materia bilaterale. Altresì, nei diversi Ccnl, si rintracciano uniformemente previsioni relative all'attivazione di Osservatori di categoria (v. più avanti nei paragrafi dedicati), intesi come momenti di incontro e confronto tra le Parti Sociali.<sup>818</sup>

#### AREA MECCANICA

Il Ccnl di area – che realizza l'accorpamento dei Ccnl Metalmeccanica e Installazione d'impianti; Ccnl Orafo, Argentiero e Affini; Ccnl Odontotecnica – è siglato<sup>819</sup> il 16 giugno 2011; alla data di stesura del presente *Rapporto* risultano in corso le trattative per il rinnovo.<sup>820</sup>

Recepisce le decisioni fino a tale momento assunte a livello interconfederale nazionale in merito al sistema bilaterale (Enti Bilaterali territoriali e Nazionale, formazione continua, previdenza complementare, salute e sicurezza, assistenza sanitaria integrativa<sup>821</sup>).

<sup>818</sup> Non si tratta di soggetti giuridici, ma di strumenti bilaterali attuati dalle Parti Sociali nell'ambito delle relazioni industriali.

<sup>819</sup> Da Confartigianato (Autoriparazione, Metalmeccanica di produzione, Impianti, Orafi, Fe.Na.Odi.), Cna (Produzione Installazione Impianti, Servizi Alla Comunità, Artistico e Tradizionale, Benessere e Sanità), Casartigiani, Clai, e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil.

<sup>820</sup> Il Ccnl si applica: «ai dipendenti delle aziende artigiane, così come definite dalla legislazione vigente, operanti nei Settori della Metalmeccanica e della Installazione di impianti [...] nonché ai dipendenti delle aziende artigiane del Settore Orafo, Argentiero, della Bigiotteria e della Orologeria ed Affini, intendendosi per tali quelle aventi i requisiti previsti dalla legislazione vigente [...] altresì, ai dipendenti delle imprese che esercitano la loro attività nel Settore Odontotecnica ai sensi della legge 23 giugno 1927, n. 1264 e R.D. 31 maggio 1928, n. 1334, comprese le imprese artigiane definite ai sensi della legislazione vigente».

<sup>821</sup> Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, alla data di sottoscrizione del Ccnl ancora non operativa, le Parti convengono di «attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale [...] pertanto, dal momento in cui il Fondo sarà costituito e operante, secondo quanto verrà stabilito dalle parti costituenti lo stesso, saranno iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato [...], ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi». Altresì fissano la relativa contribuzione (v. par. 8.4).



Sotto la rubrica *Diritto alle prestazioni della bilateralità*, richiama e rende operativo quanto stabilito dalla *Delibera* del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'*Atto di Indirizzo sulla bilateralità* del 30 giugno 2010 in tema di contribuzione al sistema bilaterale e di contrattualizzazione delle prestazioni rese dagli Enti Bilaterali (v. par. 8.4).

Altresì, sotto la rubrica *Osservatori*, le Parti firmatarie convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali sia all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi e amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese dell'area Meccanica, sia a favorire il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal Ccnl. Pertanto, prevedono la costituzione di un Osservatorio Nazionale e di Osservatori Regionali.

#### AREA TESSILE-MODA

Il Ccnl di area – che realizza l'accorpamento dei Ccnl Tessile, Abbigliamento e Calzaturiero; Ccnl Pulitintolavanderie; Ccnl Occhialeria – è siglato<sup>822</sup> il 3 dicembre 2010; alla data di stesura del presente *Rapporto* risultano in corso le trattative per il rinnovo.<sup>823</sup>

Recepisce le decisioni fino a tale momento assunte a livello interconfederale nazionale in merito al sistema bilaterale (Enti Bilaterali territoriali e Nazionale, formazione continua, previdenza complementare, salute e sicurezza, assistenza sanitaria integrativa<sup>824</sup>). In particolare, sotto la rubrica *Struttura Bilaterale Nazionale Artigiana dell'Area Tessile-Moda*, stabilisce che «la struttura bilaterale di settore opererà all'interno della bilateralità orizzontale nazionale dell'artigianato (Ebna - Ente Bilaterale Nazionale Artigianato), ed avrà la sua sede operativa all'interno dello stesso».

Inoltre, sotto la rubrica *Diritto alle prestazioni della bilateralità*, richiama e rende operativo quanto stabilito dalla *Delibera* del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'*Atto di Indirizzo sulla bilateralità* del 30 giugno 2010 in tema di contribuzione al sistema bilaterale e di contrattualizzazione delle prestazioni rese dagli Enti Bilaterali (v. par. 8.4).

Tra le funzioni della *Struttura Bilaterale* le Parti firmatarie individuano la promozione di studi e ricerche di settore, analisi dei fabbisogni formativi, raccolta di accordi realizzati a livello territoriale. A tal fine, prevedono un Osservatorio Nazionale e degli Osservatori Regionali con compiti di informazione e analisi sulle dinamiche del settore, gestito pariteticamente attraverso un Comitato di indirizzo, la cui segreteria operativa è presso l'Ebna.

#### AREA CHIMICA-CERAMICA

Il Ccnl di area – che realizza l'accorpamento del Ccnl Chimica, Gomma, Plastica e Vetro con il

<sup>822</sup> Da Cna Federmoda, Cna Servizi alla Comunità, Confartigianato Federazione Nazionale della Moda, Casartigiani, Clai e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uilta-Uil.

<sup>823</sup> Il Ccnl si applica «ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane così come definite dalla legislazione vigente dei seguenti settori: Tessile – Abbigliamento – Calzaturiero [...]; Lavanderia, puliture a secco, tintoria di abiti ed indumenti, smacchiatricie e stirerie in genere; Occhiali o articoli inerenti l'occhialeria [...] e che svolgono attività di ottica».

<sup>824</sup> Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, alla data di sottoscrizione del Ccnl ancora non operativa, le Parti convengono di «attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale [...] pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato [...], ivi compresi gli apprendisti». Altresì fissano la relativa contribuzione (v. par. 8.4).

Ccnl Ceramica – è siglato<sup>825</sup> il 25 luglio 2011; alla data di stesura del presente *Rapporto* risultano in corso le trattative per il rinnovo.<sup>826</sup>

Recepisce le decisioni fino a tale momento assunte a livello interconfederale nazionale in merito al sistema bilaterale (Enti Bilaterali territoriali e Nazionale, formazione continua, previdenza complementare, salute e sicurezza, assistenza sanitaria integrativa<sup>827</sup>).

In particolare, sotto la rubrica *Diritto alle prestazioni della bilateralità*, richiama e rende operativi gli accordi intervenuti nel 2009<sup>828</sup> e 2010<sup>829</sup> in tema di contribuzione al sistema bilaterale e di contrattualizzazione delle prestazioni rese dagli Enti Bilaterali (v. par. 8.4).

Altresì, sotto la rubrica *Osservatori*, le Parti firmatarie convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi e amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese dell'area Chimica e alla valorizzazione del sistema produttivo e delle risorse umane che operano al suo interno. In seno dell'Osservatorio Nazionale è istituita una Commissione paritetica con il compito «di individuare percorsi di formazione continua sulla base dei dati dell'Osservatorio e dell'indagine Ebna sui fabbisogni formativi del settore».

#### AREA AGROALIMENTARE

Il Ccnl di area – Ccnl Alimentaristi-Panificazione – è siglato<sup>830</sup> il 27 aprile 2010; alla data di stesura del presente *Rapporto* risultano in corso le trattative per il rinnovo.<sup>831</sup>

Recepisce le decisioni fino a tale momento assunte a livello interconfederale nazionale in merito al sistema bilaterale (Enti Bilaterali territoriali e Nazionale, formazione continua, previdenza complementare, salute e sicurezza, assistenza sanitaria integrativa<sup>832</sup>).

<sup>825</sup> Da Confartigianato Chimica, gomma plastica e vetro, Confartigianato Associazione Ceramisti, Cna Produzione, Cna Artistico e Tradizionale, Casartigiani, Claii, e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uilcem-Uil.

<sup>826</sup> Il Ccnl si applica «ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane, così come definite dalle normative vigenti, dei seguenti settori: Settore Chimica [...]; Settore Ceramica [...].»

<sup>827</sup> Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, alla data di sottoscrizione del Ccnl ancora non operativa, le Parti convengono di «attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale [...] pertanto, dal momento in cui il Fondo sarà costituito e operante, secondo quanto verrà stabilito dalle parti costituenti lo stesso, saranno iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato [...], ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi». Altresì fissano la relativa contribuzione (v. par. 8.4).

<sup>828</sup> In particolare gli accordi interconfederali del 23 luglio 2009, del 28 settembre 2009 e del 15 dicembre 2009.

<sup>829</sup> In particolare la *Delibera del Comitato Esecutivo Ebna* del 12 maggio 2010 e l'*Atto di Indirizzo sulla bilateralità* del 30 giugno 2010.

<sup>830</sup> Da Confartigianato Alimentazione, Cna Alimentare, Casartigiani, Claii e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.

<sup>831</sup> Il Ccnl si applica, per il settore alimentare, «ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane così come definite dalle normative, esercenti le seguenti attività: [...]. Il presente Ccnl si applica ai lavoratori dipendenti da imprese di panificazione, anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita del pane, generi alimentari vari, annessi o comunque collegati al laboratorio di panificazione, con il quale debbono, tuttavia, avere titolarità comune o ristretta nell'ambito dei gradi di parentela e di affinità previsti per l'impresa familiare». Alla data di stampa del presente *Rapporto*, si evince il rinnovo del 19 novembre 2013, che estende l'ambito di applicazione, relativamente al settore alimentare, «ai lavoratori dipendenti dalle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti, esercenti le seguenti attività: [...].»

<sup>832</sup> Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, alla data di sottoscrizione del Ccnl ancora non operativa, le Parti

In particolare, sotto la rubrica *Diritto alle prestazioni della bilateralità* – premesso che «la bilateralità prevista dalla contrattazione collettiva dell'artigianato nei settori dell'alimentazione e della panificazione è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria – rende operativo il sistema di contribuzione definito a livello interconfederale<sup>833</sup> e applica il principio di contrattualizzazione delle prestazioni rese dagli Enti Bilaterali (v. par. 8.4).

Altresì, sotto la rubrica *Osservatori*, le Parti firmatarie convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche e gli andamenti del settore. Individuano nell'Ente Bilaterale Nazionale, Ebna, la sede nella quale avviare le attività dell'Osservatorio Nazionale.

#### AREA LEGNO-LAPIDEI

Il Ccnl di area – che realizza l'accorpamento del Ccnl Legno e Arredamento e del Ccnl Lapidei – è siglato<sup>834</sup> il 27 gennaio 2011; alla data di stesura del presente *Rapporto* risultano in corso le trattative per il rinnovo.<sup>835</sup>

Recepisce le decisioni fino a tale momento assunte a livello interconfederale nazionale in merito al sistema bilaterale (Enti Bilaterali territoriali e Nazionale, formazione continua, previdenza complementare, salute e sicurezza, assistenza sanitaria integrativa<sup>836</sup>).

In particolare, sotto la rubrica *Diritto alle prestazioni della bilateralità*, richiama e rende operativo quanto stabilito dalla *Delibera* del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'*Atto di Indirizzo sulla bilateralità* del 30 giugno 2010 in tema di contribuzione al sistema bilaterale e di contrattualizzazione delle prestazioni rese dagli Enti Bilaterali (v. par. 8.4).

Altresì, sotto la rubrica *Osservatori*, le Parti firmatarie convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche e le caratteristiche del settore.

---

convengono di «attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale [...] pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato [...], ivi compresi gli apprendisti». Altresì fissano la relativa contribuzione (v. par. 8.4).

<sup>833</sup> Tramite: gli accordi interconfederali del 23 luglio 2009, del 28 settembre 2009 e del 15 dicembre 2009, la *Delibera del Comitato Esecutivo Ebna* del 12 maggio 2010 e l'*Atto di Indirizzo sulla bilateralità* del 30 giugno 2010.

<sup>834</sup> Da Confartigianato Legno e Arredo, Confartigianato Marmisti, Cna Produzione, Cna Costruzioni, Casartigiani, Clai e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil.

<sup>835</sup> Il Ccnl si applica ai «dipendenti delle aziende artigiane così come definite dalla legislazione vigente (mestieri artistici e tradizionali compresi) e delle piccole e medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole e medie imprese anche in forma cooperativistica dei settori del Legno, Arredamento, Mobili, Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei».

<sup>836</sup> Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, alla data di sottoscrizione del Ccnl ancora non operativa, le Parti convengono di «attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale [...] pertanto, dal momento in cui il Fondo sarà costituito e operante, secondo quanto verrà stabilito dalle parti costituenti lo stesso, saranno iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato [...], ivi compresi gli apprendisti». Altresì fissano la relativa contribuzione (v. par. 8.4).

## AREA COMUNICAZIONE

Il Ccnl di area – Ccnl Comunicazione – è siglato<sup>837</sup> il 25 ottobre 2010<sup>838</sup>; alla data di stesura del presente *Rapporto* risultano in corso le trattative per il rinnovo.<sup>839</sup>

Recepisce le decisioni fino a tale momento assunte a livello interconfederale nazionale in merito al sistema bilaterale (Enti Bilaterali territoriali e Nazionale, formazione continua, previdenza complementare, salute e sicurezza, assistenza sanitaria integrativa<sup>840</sup>).

In particolare, sotto la rubrica *Diritto alle prestazioni della bilateralità*, richiama e rende operativo quanto stabilito dalla *Delibera* del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'*Atto di Indirizzo sulla bilateralità* del 30 giugno 2010 in tema di contribuzione al sistema bilaterale e di contrattualizzazione delle prestazioni rese dagli Enti Bilaterali (v. par. 8.4).

Altresì, sotto la rubrica *Osservatori*, le Parti firmatarie convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi e amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese dell'area Comunicazione. Pertanto, prevedono la costituzione di un Osservatorio Nazionale e di Osservatori Regionali. Le Parti firmatarie, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio Nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente Bilaterale Nazionale, Ebna, la sede nella quale avviare le attività.

## AREA SERVIZI

Nell'Area Servizi, l'accorpamento del Ccnl Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio e Piercing e del Ccnl Servizi di Pulizia non si è allo stato realizzato.

Il Ccnl Servizi di Pulizia, in particolare, è da ultimo sottoscritto<sup>841</sup> il 12 luglio 1999 e rinnovato, per la sola parte economica, il 29 luglio 2004. Scaduto il 31 dicembre 2004, è in attesa di rinnovo.

Il Ccnl Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio e Piercing è siglato<sup>842</sup> il 3 ottobre 2011; alla data di stesura del presente *Rapporto* risultano in corso le trattative per il

<sup>837</sup> Da Cna Comunicazione e Terziario Avanzato, Confartigianato Federazione Comunicazione, Casartigiani, Clai e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil.

<sup>838</sup> Con verbale di accordo integrativo del 17 gennaio 2011, la sfera di applicazione del Ccnl è estesa alle piccole e medie imprese e ai consorzi di imprese operanti nei settori specificati dal Ccnl stesso.

<sup>839</sup> Il Ccnl si applica «alle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di imprese artigiane; alle micro imprese non artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di queste; alle piccole e medie imprese, ai consorzi di imprese, che abbiano e mantengano le caratteristiche delle aziende artigiane; operanti nei seguenti settori: [...]».

<sup>840</sup> Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, alla data di sottoscrizione del Ccnl ancora non operativa, le Parti convengono di «attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale [...] pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato [...], ivi compresi gli apprendisti». Altresì fissano la relativa contribuzione (v. par. 8.4).

<sup>841</sup> Da Associazione Nazionale Imprese di Pulizia – Confartigianato Assopulizie – Cna – Casa – Clai e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti.

<sup>842</sup> Da Confartigianato Benessere-Acconciatori, Confartigianato Benessere-Estetica, Cna - Unione benessere e Sanità, Casartigiani, Clai - Federnas-Unamem e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, e Uiltucs-Uil.

rinnovo.<sup>843</sup>

Recepisce le decisioni fino a tale momento assunte a livello interconfederale nazionale in merito al sistema bilaterale (Enti Bilaterali territoriali e Nazionale, formazione continua, previdenza complementare, salute e sicurezza, assistenza sanitaria integrativa<sup>844</sup>).

In particolare, sotto la rubrica *Diritto alle prestazioni della bilateralità*, richiama e rende operativo quanto stabilito dalla *Delibera* del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'*Atto di Indirizzo sulla bilateralità* del 30 giugno 2010 in tema di contribuzione al sistema bilaterale e di contrattualizzazione delle prestazioni rese dagli Enti Bilaterali (v. par. 8.4).

Inoltre, sotto la rubrica *Osservatori*, le Parti firmatarie convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali sia all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi e amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese, sia a favorire il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal Ccnl; rappresentando un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica e industriale. Pertanto, prevedono la costituzione di un Osservatorio Nazionale e di Osservatori Regionali.

#### AREA AUTOTRASPORTO

Il Ccnl del settore logistica, autotrasporto e spedizione è da ultimo rinnovato il 26 gennaio 2011.<sup>845</sup>

Al suo interno prevede un'apposita *Sezione artigiana* che trova applicazione, appunto, rispetto alle imprese artigiane che operano nel comparto e ai rispettivi lavoratori. In tale ambito, le Parti Sociali – attribuita «all'esperienza delle relazioni sindacali e della bilateralità maturata nel comparto, una fondamentale funzione non solo per lo sviluppo dell'artigianato in senso lato, ma anche per lo sviluppo del settore artigiano del trasporto merci dal punto di vista economico, produttivo ed occupazionale» – prevedono l'adesione delle imprese al complessivo sistema bilaterale descritto nel presente capitolo<sup>846</sup>, rinviando tuttavia ad un successivo incontro la definizione dei passaggi operativi.

In attesa che l'intervento trovi concretizzazione, le imprese artigiane dell'autotrasporto continuano ad essere escluse dal sistema bilaterale dell'artigianato; si segnala tuttavia che, in alcune regioni e sulla base di accordi locali, le imprese dell'autotrasporto aderiscono allo

<sup>843</sup> Il Ccnl si applica ai « lavoratori dipendenti dalle imprese di: acconciatura; estetica; tricologia non curativa; tatuaggio; piercing; centri benessere, ad esclusione degli stabilimenti termali e dei centri benessere con sede presso strutture alberghiere e/o navi da crociera; toelettatura di animali ove la stessa sia attività prevalente».

<sup>844</sup> Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, alla data di sottoscrizione del Ccnl ancora non operativa, le Parti convengono di «attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale [...] pertanto, dal momento in cui il Fondo sarà costituito e operante, secondo quanto verrà stabilito dalle parti costituenti lo stesso, saranno iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato [...], ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi». Altresì fissano la relativa contribuzione (v. par. 8.4).

<sup>845</sup> Da Aite, Aiti, Anspe-Unitam, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi (assistite da Confetra), Cna-Fita, Trasportounito Fiap-Unimpresa, Produzione e Servizi di Lavoro-Agci, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti.

<sup>846</sup> Non invece al sistema dedicato che il Ccnl delinea in materia di Enti Bilaterali, salute e sicurezza e assistenza sanitaria integrativa.

stesso.<sup>847</sup>

### 8.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Il sistema bilaterale dell'Artigianato è strutturato in una rete di organismi bilaterali che intervengono in molteplici campi ed erogano a lavoratori e imprese prestazioni mutualistiche e servizi: gli Enti Bilaterali – Nazionale e territoriali – che, tra l'altro, gestiscono appositi Fondi destinati a erogare a lavoratori e imprese forme di sostegno al reddito e interventi in materia di salute e sicurezza; il Fondo di previdenza complementare; il Fondo di assistenza sanitaria integrativa; gli Organismi paritetici per la sicurezza (Nazionale e territoriali); il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento.

Tale sistema, rappresentato nel quadro sinottico sottostante, è descritto nei paragrafi che seguono. Come già osservato, interessa trasversalmente le diverse categorie dell'Artigianato, ad esclusione degli Edili, afferenti a un sistema bilaterale dedicato (v. cap. 9), e dell'Autotrasporto (v. precedente paragrafo *Area Autotrasporto*), che, pur prevedendo l'adesione allo stesso, non ha ancora realizzato i necessari passaggi operativi.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali del settore Artigianato

ORGANISMI BILATERALI					Fondi di sostegno al Reddito Territoriali e/o Nazionali
Ente Bilaterale Nazionale Mutualistico*	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Organismo Paritetico per la Sicurezza Nazionale*	
<i>Ente Bilaterale Nazionale Artigianato - Ebna -</i>	<b>Fonte</b>	<b>Sanarti</b>	<b>Fondartigianato</b>	<i>Organismo Paritetico Nazionale Artigianato - Opna -</i>	<i>Fondi Bilaterali di Sostegno al Reddito (territoriali)</i>  <i>Fondo di Solidarietà Bilaterale modello "alternativo" (in fase di definizione)</i>

\* Per la descrizione della relativa rete/articolazione territoriale v. paragrafi che seguono

#### 8.3.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI

Come già evidenziato, il sistema bilaterale mutualistico dell'Artigianato nasce e si sviluppa attraverso esperienze territoriali; solo in un secondo momento le Parti Sociali confederali danno vita al coordinamento nazionale (v. par. 8.2. per la ricostruzione storica).

La costruzione del sistema attraversa momenti fondamentali a livello regionale, con particolare riferimento alle rappresentanze sindacali, al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti e a interventi a favore delle imprese e del loro sviluppo, nonché alla formazione e alla sicurezza.<sup>848</sup>

Il sistema, descritto nei paragrafi che seguono, si articola oggi in un Ente Bilaterale Nazionale

<sup>847</sup> Cna, *La bilateralità nell'artigianato*, cit.

<sup>848</sup> [www.ebna.it](http://www.ebna.it)



con funzione di governance (paragrafo 8.3.1.1) e in 21 Enti Bilaterali Territoriali, che erogano servizi e prestazioni a lavoratori e imprese (8.3.1.2). Particolare attenzione, nella trattazione, è dedicata alla storica funzione di sostegno al reddito storicamente (v. par. *La funzione di sostegno al reddito*), mentre il meccanismo di contribuzione e finanziamento del sistema è trattato nell'apposito paragrafo 8.4, cui si rinvia.

#### 8.3.1.1 L'ENTE BILATERALE NAZIONALE

L'Ente *Bilaterale Nazionale Artigiano*, **Ebna**, è costituito il 6 febbraio 1995 da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

Ha natura giuridica di associazione non riconosciuta<sup>849</sup> e non persegue finalità di lucro. I suoi Organi sono: il Presidente, il Vice Presidente, il Comitato Esecutivo, l'Assemblea, il Collegio dei Revisori dei Conti.

Scopo di Ebna è quello di promuovere e sostenere, con le opportune iniziative, il sistema degli Enti Bilaterali dell'Artigianato, ovvero: incentivare la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali, sostenerne l'avviamento, proporre ed offrire metodologie e servizi (ad esempio per la risoluzione di problematiche fiscali, previdenziali, statutarie, ecc.).

L'attività svolta da Ebna è dunque di «secondo livello, dal momento che non assiste direttamente le imprese, ma gli Enti Territoriali che erogano le prestazioni».<sup>850</sup>

Nello specifico, Ebna è chiamato da Statuto a:

- associare di diritto i Fondi Bilaterali Nazionali, contrattualmente obbligatori, promossi dalla contrattazione nazionale, interconfederale, intercategoriale, di categoria; offrire possibilità associativa ai Fondi Bilaterali Nazionali previsti dai Ccnl e costituiti sulla base di autonoma determinazione;
- ottimizzare la gestione di eventuali Fondi Bilaterali Nazionali a carattere volontario attraverso forme di convenzionamento;
- organizzare un sistema informativo nazionale attraverso i dati provenienti dai Fondi Bilaterali Nazionali, dagli Enti Bilaterali Regionali, da osservatori pubblici, da altre fonti pubbliche e private, anche al fine di offrire informazioni alle Parti costituenti e ai soggetti negoziali ai vari livelli;
- individuare e adottare iniziative che rispondano all'esigenza di ottimizzare le risorse interne all'Ente Nazionale stesso;
- valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali dell'Artigianato e le relative esperienze bilaterali;
- attuare gli ulteriori e diversi compiti che le Parti, a livello nazionale, decidano congiuntamente di attribuirgli.

Ebna, inoltre, coordina gli interventi di solidarietà a favore delle imprese e dei lavoratori delle aree interessate da calamità naturali. A tal fine, in particolare, cura i rapporti con gli Enti Bilaterali Territoriali per garantire la massima partecipazione dell'intero sistema a sostegno delle provvidenze messe a disposizione degli Enti operanti nei territori colpiti, affinché si realizzi la più ampia copertura dei danni subiti ed una più efficace gestione degli

<sup>849</sup> Ai sensi dell'art. 36 e segg. del Codice Civile.

<sup>850</sup> Giacomo Emilio Curatulo, *Ebna (...)*. cit.

interventi.<sup>851</sup>

Altresi, Ebna svolge una funzione di rappresentanza nelle sedi istituzionali; promuove attività convegnistiche e di diffusione; cura la realizzazione di pubblicazioni, manuali, studi e ricerche su materie di interesse del sistema artigiano.<sup>852</sup>

In merito al sistema di finanziamento e contribuzione, vedi il successivo paragrafo 8.4.

### 8.3.1.2 GLI ENTI BILATERALI TERRITORIALI

Gli *Enti Bilaterali Artigiani Territoriali* sono 21, costituiti in tutte le Regioni e nelle due Province Autonome di Trento e Bolzano.

Il sistema appare variegato, sia sotto il profilo delle strutture, sia sotto quello delle prestazioni erogate.<sup>853</sup>

Dal primo punta di vista – strutture – i singoli EBT sono generalmente costituiti come associazione non riconosciute<sup>854</sup>; possono decidere di organizzarsi attraverso decentramenti di servizio, ovvero articolarsi in sedi gestionali vere e proprie, in sportelli territoriali o di riferimento per specifici bacini geografici, in uffici distaccati.

Sotto il secondo profilo, le prestazioni sono diversificate in funzione sia delle caratteristiche di composizione e delle esigenze del tessuto imprenditoriale/occupazionale del territorio di riferimento, sia della numerosità delle adesioni all'Ente Bilaterale.

Di seguito, si tratteggiano le caratteristiche principali del sistema, rinviando ad un successivo approfondimento, di cui si è dato conto nel paragrafo introduttivo *Artigianato*, per considerazioni di maggior dettaglio, collegate agli esiti del processo di monitoraggio nell'ambito del PON Enti Bilaterali 2012-14 (v. *Introduzione generale al Rapporto*).

Destinatari dei servizi e delle prestazioni bilaterali sono: i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti; gli imprenditori e le imprese (caratteristica peculiare del sistema artigiano); le Associazioni costitutive.

Dall'analisi degli Statuti e delle fonti desk disponibili, è possibile individuare alcune prestazioni, che convenzionalmente definiamo *comuni*, erogate trasversalmente dagli EBT del sistema per tutte le aree contrattuali. Si tratta di prestazioni, a favore di imprese e lavoratori, previste dalla legislazione nazionale e/o dagli accordi nazionali interconfederali.<sup>855</sup>

Queste sono riconducibili a cinque macro-aree di intervento:

- *sostegno al reddito*, primaria e storica funzione per cui trovano origine gli EBT, cui è dedicato il paragrafo di approfondimento che segue;
- *formazione* (esclusa la materia della salute e sicurezza), indirizzata a specifiche categorie di soggetti (apprendisti, lavoratori immigrati, imprenditori, ecc.), o trasversale;
- *salute e sicurezza*, con attività di formazione e informazione, di finanziamento del Rappresentante per la sicurezza, di interazione con gli Organismi territoriali per la sicurezza (v. successivo par. 8.3.5);

<sup>851</sup> Tratto da [www.ebna.it](http://www.ebna.it).

<sup>852</sup> Tratto da [www.ebna.it](http://www.ebna.it).

<sup>853</sup> Giacomo Emilio Curatulo, *Ebna (...)*, cit.

<sup>854</sup> Ai sensi dell'art. 36 e segg. del Codice Civile.

<sup>855</sup> Ente Bilaterale Artigianato Marche, *Bilateralità. Il sistema delle imprese artigiane*, Anno 18, Numero 42, aprile 2013.

- *relazioni sindacali territoriali*, anche attraverso il supporto alla figura del Delegato di bacino e la gestione dell'apposito Fondo (v. par. 8.2);
- *monitoraggio, informazione e osservazione del mdl*, per sviluppare indagini e ricerche sul comparto artigiano attraverso le proprie strutture regionali, quali eventuali Osservatori.

Parallelamente, i singoli EBT rendono prestazioni e servizi ulteriori e diversificati – sempre convenzionalmente li definiamo *specifici* – che rispondono ad una precisa esigenza del territorio di riferimento e/o che sono rivolti esclusivamente a lavoratori e imprese appartenenti a una o più categorie, secondo i Ccl di riferimento.

A titolo esemplificativo, gli EBT erogano prestazioni di: mutuo soccorso (contributi alla scolarità, borse di studio, rette per asili nido, contributi per il trasporto, per spese sanitarie, sussidi assistenziali alle famiglie, sussidi per protesi), sostegno alle politiche del lavoro (contributi per investimenti, per nuove assunzioni, per trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato), ecc.

#### LA FUNZIONE DI SOSTEGNO AL REDDITO

---

Il comparto Artigiano non rientra nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni, Cig; l'ammortizzatore sociale, calibrato storicamente sull'esigenze della grande impresa, non risponde alle caratteristiche delle crisi aziendali, di norma molto brevi e concentrate in pochi settori, che interessano la realtà artigiana (per un approfondimento sulla Cig e sul relativo ambito di applicazione oggettivo e soggettivo v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 5.2.1.1). La caratteristica insita nelle imprese artigiane è, infatti, il «bisogno di uno strumento agile che sia in grado di erogare in tempi rapidi il sostegno al reddito»<sup>856</sup>: gli intervalli di sospensione del lavoro o di riduzione dell'attività sono infatti sensibilmente più brevi di quelli registrati in altri comparti produttivi e l'ammortizzatore, per essere efficace, deve essere molto rapido.

Per tale ragione, le Organizzazioni datoriali e sindacali del sistema artigiano convengono sull'introduzione, attraverso il canale bilaterale, di strumenti *ad hoc* per assicurare il sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese, nelle ipotesi di temporanea riduzione o sospensione del lavoro. Gli Enti Bilaterali territoriali nascono soprattutto come mezzo di erogazione di tali prestazioni, tramite la gestione di appositi Fondi (v. di seguito *Fondi bilaterali regionali di sostegno al reddito*).

Parallelamente, con diversi e successivi interventi, il legislatore chiama in causa gli Enti Bilaterali quali soggetti deputati al co-finanziamento o alla gestione di ammortizzatori sociali (v. di seguito, rispettivamente, *Contratti di solidarietà*; *Strumenti co-finanziati*; *Fondo di solidarietà bilaterale*).

**Fondi bilaterali regionali di sostegno al reddito.** L'istituzione e il funzionamento dei Fondi bilaterali regionali di sostegno al reddito, denominati *Fondi per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale*<sup>857</sup>, è riconducibile, in particolare, a quattro accordi interconfederali – 21 dicembre 1983, 27 febbraio 1987, 21 luglio 1988, 22 giugno 1993 – di cui si è trattato nel precedente paragrafo 8.2.<sup>858</sup>

---

<sup>856</sup> Giorgio Lonardi, *La Confartigianato*, in Massimo Mascini (a cura di), *L'Annuario del Lavoro*, Il diario del lavoro, 2012.

<sup>857</sup> Così l'accordo interconfederale 21 luglio 1988.

<sup>858</sup> Per maggiore precisione, il tema è oggetto di attenzione delle Parti Sociali già nell'ambito dell'accordo

Attraverso tali accordi, le Parti Sociali nazionali confederali<sup>859</sup> stabiliscono che, presso gli Enti Bilaterali regionali, sia accantonato un Fondo intercategoriale per erogare provvidenze sia ai lavoratori delle imprese interessate da sospensioni/riduzioni temporanee dell'attività produttiva causate da eventi indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, sia agli imprenditori artigiani, per sostenere l'impresa.

A titolo esemplificativo, gli eventi che possono dare luogo alle prestazioni dei Fondi di sostegno sono: eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati, tali da richiedere la sospensione delle attività; calamità naturali; interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa; difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite, dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.

I Fondi di Sostegno al Reddito (FSR) regionali sono progressivamente istituiti attraverso intese attuative dell'accordo interconfederale del 1988. Degno di nota, in quanto "capostipite", è il Fondo di sostegno istituito nella regione Marche: il *Fondo Integrativo per l'Artigianato delle Marche, Fiam*, nato nel 1989 e costituito con accordo del 1993<sup>860</sup> per aiutare l'artigianato a migliorare l'ambiente di lavoro e pianificare costi altrimenti imprevedibili (in particolare, l'integrazione alla retribuzioni dei lavoratori, e, in generale, prestazioni di previdenza e assistenza, malattia, infortunio, maternità, sia in favore di lavoratori autonomi artigiani che dipendenti di imprese artigiane).

I Fondi, alimentati con il contributo delle imprese<sup>861</sup>, sono destinati per l'80% a interventi di sostegno al reddito dei lavoratori e per il restante 20% al sostegno delle imprese (per il ripristino del ciclo produttivo; la riallocazione/riorganizzazione dell'attività produttiva dovuta a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto; per servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.).

I Fondi bilaterali regionali di sostegno al reddito hanno una struttura autonoma, un regolamento e procedure operative diversificate da regione a regione. Spesso operano in modo più ampio rispetto a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 1988, attuando veri e propri interventi di welfare contrattuale.

A titolo meramente esemplificativo, il FSR di **Eber**, *Ente Bilaterale Emilia Romagna*, interviene, con proprie provvidenze, quando le imprese ricorrono alla Cig in deroga, nei confronti dei lavoratori che non hanno accesso al trattamento secondo i requisiti di legge (v. per un approfondimento sulla Cig in deroga *Prima Parte del Rapporto*, par. 5.2.1.1).

Ancora il FSR di **Ebat**, *Ente Bilaterale Artigianato Trentino*, che, ai sensi del proprio Regolamento, eroga ai lavoratori, oltre alle prestazioni per riduzione/sospensione

---

interconfederale 24 aprile 1975 per l'adozione del meccanismo della scala mobile e la regolamentazione della indennità di contingenza nel settore dell'artigianato, sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil. All'art. 12 (*Salario garantito*), le Parti, «considerata la peculiarità di alcune categorie del settore artigiano, concordano sull'opportunità di promuovere per le medesime la istituzione di una Cassa Integrazioni Guadagni, eventualmente in piena autonomia rispetto alle casse esistenti in altri settori produttivi. In questo quadro, le Parti concordano di istituire una apposita commissione al fine di approfondire l'esame del problema; e prendono impegno di presentare agli organi di Governo le proposte conclusive alle quali perverrà la predetta commissione».

<sup>859</sup> Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

<sup>860</sup> Paola Mengarelli, Sergio Giacchi, *Ebam – Una storia di successo*, 2005.

<sup>861</sup> Le imprese versano, per ogni dipendente, il corrispettivo di dieci ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza).

dell'attività lavorativa, trattamenti di mutuo soccorso (per malattia di lunga durata, maternità obbligatoria, aspettativa facoltativa per maternità, spese sanitarie, ecc.). Parallelamente, eroga alle imprese prestazioni di sostegno alle politiche del lavoro (per trasformazione dei contratti di apprendistato, formazione e aggiornamento professionale, promozione dell'innovazione e dei sistemi di qualità, ecc.).

Nel quadro degli strumenti di sostegno erogati dagli Enti Bilaterali Regionali, è altresì da annoverare, in quanto peculiare, il *Fondo di solidarietà alluvione* istituito presso **Ebac**, *Ente Bilaterale Artigianato Campania*, incaricato di erogare prestazioni alle aziende artigiane e ai loro dipendenti a seguito dell'alluvione del maggio 1998 (avvenuta nelle aree di Sarno e Quindici tra le province di Salerno e Avellino).<sup>862</sup>

**Contratti di solidarietà (cenni).**<sup>863</sup> Di tipo integrativo pubblico-privato è l'intervento riconducibile all'istituto del contratto di solidarietà difensivo, ammortizzatore sociale esteso dalla legge n. 236/1993<sup>864</sup> anche alle imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, Cigs, (legge n. 223/1991, art. 12, commi 1 e 2) indipendentemente dal numero dei dipendenti. Ai sensi della normativa, in simili ipotesi la possibilità di stipulare i contratti di solidarietà e di beneficiare del relativo contributo all'impresa è subordinata alla circostanza che i lavoratori con orario ridotto percepiscano, a carico di Fondi bilaterali istituiti dai contratti collettivi nazionali o territoriali, una prestazione di entità non inferiore alla metà della quota del contributo pubblico destinata ai lavoratori (v. anche *Prima Parte del Rapporto*, par. 5.2.1.2).

La procedura per l'accesso ai contributi dei Fondi bilaterali è la seguente: a) in caso di crisi congiunturale le Parti, nelle sedi bilaterali sindacali, possono sottoscrivere un accordo per procedere, in luogo dei licenziamenti, alla riduzione dell'orario di lavoro tramite contratto di solidarietà; b) la stessa sede sindacale invia copia dell'accordo al Fondo bilaterale regionale di sostegno al reddito (previsto dall'accordo interconfederale del 21 luglio 1988), unitamente alla richiesta volta ad ottenere i benefici in favore dell'impresa e dei lavoratori interessati; c) il Fondo regionale delibera l'erogazione del contributo a proprio carico, che avviene secondo i tempi e le modalità proprie, e fornisce all'impresa la certificazione attestante la finalità e l'entità del contributo; d) l'impresa inoltra al Ministero del lavoro la domanda per l'accesso ai benefici integrativi.

**Strumenti co-finanziati (cenni).**<sup>865</sup> La logica del co-finanziamento degli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori è adottata dal legislatore anche nell'ambito della normativa anticrisi del 2008, laddove dispone<sup>866</sup> l'utilizzo dell'indennità di disoccupazione ordinaria, con requisiti normali e ridotti, in caso di sospensione dal lavoro in contesti produttivi non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni (ordinaria o

<sup>862</sup> *Informa Ebac*, materiali grigi interni 2006.

<sup>863</sup> I contenuti che seguono sono tratti da: Ente Bilaterale Artigianato Marche, *Bilateralità (...)*, cit.; Domenico Garofalo, *La riforma degli ammortizzatori sociali: l'ipotesi "neocostituzionalista"*, Working Paper Adapt, 2008. Per un approfondimento sull'istituto del contratto di solidarietà v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 5.2.1.2.

<sup>864</sup> Art. 5, comma 8.

<sup>865</sup> I contenuti che seguono sono tratti da: Silvia Spattini, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, Collana Adapt-Centro Studi "Marco Biagi", Giuffrè, Milano, 2012. Per un approfondimento sugli istituti di sostegno al reddito co-finanziati dagli Enti Bilaterali v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 5.2.5.1.

<sup>866</sup> Art. 19, comma 1, decreto legge n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009, e succ. mod.

straordinaria), a condizione che l'Ente Bilaterale di riferimento finanzi parte del trattamento (almeno il 20% dell'indennità).<sup>867</sup> Tale previsione, generalizzata nel 2008 a tutti i settori scoperti dalla Cigo e dalla Cigs, è sperimentata a partire dal 2005 con riferimento al solo settore Artigiano.<sup>868</sup> Oggi, è la *Riforma Fornero* a confermarla per il triennio 2013-2015.<sup>869</sup>

La finalità dello strumento, ovvero del canale co-finanziato, è quella di fronteggiare situazioni di crisi aziendale che non trovano risposta negli ammortizzatori pubblici a regime, con il coinvolgimento delle risorse e del ruolo degli Enti Bilaterali.

**Fondo di solidarietà bilaterale (cenni).** È da segnalare, infine, il *Verbale di accordo 30 novembre 2012*, con cui le Parti Sociali<sup>870</sup> – in attuazione di quanto previsto dalla legge n. 92/2012 (v. per un approfondimento *Prima Parte del Rapporto*, par. 5.2.5.2 e seguenti) – concordano di «dare attuazione al modello di Fondo di solidarietà “alternativo” [...] che dovrà riguardare tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione dei contratti collettivi dell'Artigianato, fatta esclusione delle imprese a cui si applicano le normative in materia di integrazione salariale. A tal fine le Parti proseguiranno il confronto per la definizione di un accordo nazionale di carattere interconfederale che consenta, in considerazione delle peculiari esigenze del settore e del consolidato sistema bilaterale esistente, di adeguare le fonti istitutive del sistema medesimo». Alla data di stampa del *Rapporto*, sono sottoscritti da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil, gli Accordi Interconfederali (31 ottobre e 29 novembre 2013), relativi all'istituzione del Fondo di solidarietà bilaterale ai sensi dell'art. 3, comma 14, legge n. 92/2012, che sarà trattato nell'aggiornamento del *Rapporto*, previsto nel 2014.

### 8.3.2 IL FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Come già osservato e argomentato in fase di ricostruzione della contrattualistica di riferimento, in un primo momento le Parti Sociali dell'Artigianato decidono di rendere esigibile la tutela della previdenza complementare tramite l'apposito *Fondo Pensione intercategoriale nazionale per i lavoratori dipendenti del settore artigiano, Artifond*, costituito<sup>871</sup> l'11 febbraio 1999 e divenuto pienamente operativo nel 2007 (v. par. 8.2, sotto la rubrica *Previdenza complementare*).

A distanza di pochi anni, tuttavia, le Parti costitutive – preso atto della crisi delle adesioni e delle sollecitazioni della Commissione di vigilanza sui Fondi pensione, Covip, a favorire le sinergie possibili tra i diversi Fondi e la fusione dei Fondi minori in quelli di maggiori dimensioni (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 per un approfondimento sui Fondi di previdenza complementare e sul ruolo della Covip) – avviano il duplice processo di

<sup>867</sup> La norma, altresì, prevede, per gli apprendisti esclusi dalle integrazioni salariali e dall'indennità di mobilità, uno strumento di sostegno al reddito che si applica non solo in caso di sospensione dal lavoro, ma anche in caso di licenziamento.

<sup>868</sup> Art. 13, comma 8, del decreto legge n. 35/2005, convertito con modificazioni dalla legge n. 80/2005. Tale comma è poi soppresso dal decreto legge n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009.

<sup>869</sup> Art. 3, comma 17, legge n. 92/2012. La legge n. 92/2012 abroga le previsioni del decreto legge n. 185/2008 (lettere a, b e c, dell'art. 19, comma 1; i commi 1 bis, 1 ter, 2 e 2 bis dell'art. 19; il comma 10 dell'art. 19).

<sup>870</sup> Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil; ai sensi dell'art. 3, comma 14, legge n. 92/2012.

<sup>871</sup> L'accordo costitutivo è sottoscritto, oltre che da Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil, dalle Federazioni di Categoria a esse aderenti, esclusi gli edili.



trasferimento della suddetta forma pensionistica nel **Fondo Fonte** e di confluenza dei lavoratori già iscritti da **Artifond** verso **Fonte** (v. par. 8.2, sotto la rubrica *Previdenza complementare*).

Il *Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (Commercio, Turismo e Servizi)*, **Fonte**, è costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del settore Terziario del 29 novembre 1996<sup>872</sup> e successive modificazioni e integrazioni.<sup>873</sup> Fonte ha forma giuridica di associazione riconosciuta<sup>874</sup> ed è iscritto all'apposito Albo Covip dei Fondi Pensione.<sup>875</sup> Da statuto, ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine, provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

Il 3 marzo 2011, la Covip approva le modifiche apportate allo statuto di Fonte per estenderne l'operatività anche verso i «lavoratori dipendenti del settore artigiano a cui si applicano i Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro che hanno sottoscritto l'accordo di adesione a Fonte».<sup>876-877</sup>

<sup>872</sup> Sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>873</sup> Per un approfondimento sul Fondo Fonte v. quanto precisato nel capitolo 15 *Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS)*.

<sup>874</sup> Ai sensi dell'art. 14 e segg. del Codice Civile.

<sup>875</sup> Con il numero 123. Per un approfondimento sull'Albo dei Fondi Pensione tenuto dalla Covip v. *Parte Prima del Rapporto, scheda Covip: i Fondi pensione negoziali*.

<sup>876</sup> Sono destinatari del Fondo Fonte «i dipendenti ai quali si applicano i Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti l'accordo interconfederale del 27 gennaio 2011, sottoscritto tra le organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni Nazionali di Categoria – Autoriparazione, Meccanica, Impianti, Moda, Orafi, Alimentazione, Trasporti Logistica e Mobilità, Estetisti, Acconciatori, Marmisti, Occhialeria, Odontotecnici Fe.Na.Od.I., Grafici, Fotografi, Anil Pulitintolavanderie, Ceramica, Chimica Gomma e Plastica, Legno, Arredo, Tappezzeria – le Unioni della Cna – Alimentare, Artistico e Tradizionale, Benessere e Sanità, Comunicazione e Terziario Avanzato, Costruzioni, Federmoda, Installazione di Impianti, Produzione, Servizi alla Comunità, Fita – la Confartigianato, la CNA, la Casartigiani – con l'intervento della Fiam, Fiala, Federazione Nazionale Mestieri Artistici e Tradizionali, Fnae, Federazione Nazionale Tintolavanderie, Sna, Federazione Nazionale Alimentaristi, Federazione Nazionale Abbigliamento, Federazione Nazionale Fotografi Tipografi e Cartai, Federazione Nazionale Chimici e Plastici – la Clai con l'intervento di Federnas e Unamem e le Federazioni di categoria della Cgil – Filcams Cgil, Filctem Cgil, Fillea Cgil, Filt Cgil, Fiom Cgil, Flai Cgil, Slc Cgil – le Federazioni di Categoria della Cisl – Fai Cisl, Femca Cisl, Filca Cisl, Fim Cisl, Fisascat Cisl, Fistel Cisl, Fit Cisl – le Federazioni di Categoria della Uil – Feneal, Uila, Uilcem, Uilm, Uilcom, Uilta, Uiltrasporti, Uiltucs – la Cgil, la Cisl, la Uil, nonché i dipendenti delle imprese, aderenti alle associazioni artigiane firmatarie del suddetto accordo, per le quali non sia previsto un Fondo pensione dalla contrattazione collettiva nazionale applicata alle imprese e i dipendenti dei soggetti sottoscrittori l'accordo predetto». Tratto da Fonte, *Nota Informativa per i potenziali aderenti* (depositata presso la Covip il 22 marzo 2013).

<sup>877</sup> Questi i passaggi operativi: 1° aprile 2011, blocco delle adesioni ad Artifond e la contestuale apertura alle adesioni a Fonte. 20 aprile 2011, termine ultimo per l'eventuale esercizio della opzione di trasferimento in un Fondo aperto in presenza dei requisiti previsti dallo statuto e di una manifestazione di volontà del lavoratore; data ultimo versamento nel conto afflussi di Artifond per la contribuzione relativa al 1° trimestre 2011. 30 aprile 2011, riconciliazione dei versamenti relativi al 1° trimestre 2011; determinazione dell'attivo netto destinato alle prestazioni; liquidazione del Patrimonio. 1° Maggio 2011, blocco della raccolta della contribuzione di Artifond. 31 maggio 2011, trasferimento a Fonte delle posizioni individuali, delle posizioni zero e degli incassi non riconciliati. 30 giugno 2011, trasferimento delle posizioni individuali ai Fondi negoziali aperti e liquidazione dei riscatti per perdita dei requisiti di appartenenza. Tratto da [www.previnforma.it](http://www.previnforma.it).

In merito alla contribuzione, vedi il successivo paragrafo 8.4.

### 8.3.3 IL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il *Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'Artigianato*, **Sanarti**, è costituito il 23 luglio 2012 da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, ClaaI e Cgil, Cisl, Uil, in attuazione dell'accordo interconfederale 21 settembre 2010 (v. precedente par. 8.2). Per un approfondimento sull'assistenza sanitaria integrativa, si rimanda al paragrafo 4.2 di cui alla *Prima Parte del Rapporto*.

Sanarti ha natura giuridica di associazione non riconosciuta<sup>878</sup> e non persegue finalità di lucro. Scopo del Fondo è fornire ai propri iscritti e agli aventi diritto assistenza integrativa socio-sanitaria, secondo quanto prescritto dal Regolamento approvato il 12 ottobre 2012 (copertura riguardo casi di malattia e di infortunio avvenuti durante l'operatività del contratto, ricoveri, trasporti sanitari, spese per prestazioni di alta specializzazione sanitaria e visite specialistiche, ticket per accertamenti diagnostici e pronto soccorso, prestazioni odontoiatriche particolari o per diagnostiche particolari, spese per grave inabilità determinata da invalidità permanente da infortunio sul lavoro oppure da gravi patologie, e piani assistenziali per non autosufficienze, ecc.).

Sanarti si rivolge ai lavoratori delle imprese che applicano i Ccnl sottoscritti dalle Parti istitutive, come individuati dall'accordo interconfederale del 28 febbraio 2013, che definisce le linee operative del Fondo (v. tabella che segue). L'accordo prevede, altresì, che le imprese «che non hanno ancora contrattualizzato le prestazioni di Sanarti (allo stato attuale Servizi di Pulizie e Autotrasporto merci), possono comunque iscrivere i propri lavoratori dipendenti [...] tale norma non trova applicazione per le imprese del settore edile per il quale operano specifiche disposizioni».

Da Regolamento, è altresì consentita l'iscrizione a Sanarti dei dipendenti<sup>879</sup> delle Associazioni, datoriali e sindacali, confederali e categoriali, firmatarie degli accordi costitutivi del Fondo e dei Ccnl di cui sopra, delle Organizzazioni a loro collegate, delle loro articolazioni territoriali e/o associative, nonché enti e strutture collaterali.

In merito alla contribuzione, vedi il successivo paragrafo 8.4.

<sup>878</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.

<sup>879</sup> Sono compresi i funzionari in aspettativa non retribuita ai sensi della legge n. 300/1970, purché vi sia un'espressa dichiarazione che certifica l'impegno operativo del soggetto presso l'Organizzazione che assume l'obbligo di contribuzione.

Sanarti: campo di applicazione

CCNL DI AREA	LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO	APPRENDISTI	LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (MINIMO 12 MESI)
Meccanica	SI	SI	SI
Tessile-Moda			NO
Chimica			SI
Agroalimentare			NO
Legno-Lapidei			
Comunicazione			
Servizi (Acconciatura ed estetica)			

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014 su fonte Sanarti (www.sanarti.it)

#### 8.3.4 IL FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Il *Fondo Artigianato Formazione*, **Fondartigianato**, è il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua costituito da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claa e Cgil, Cisl, Uil, in attuazione di quanto previsto dall'art. 118 della legge n. 388/2000 (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1, per un approfondimento sui FPI e sulla normativa che li regola). Ha natura giuridica di associazione riconosciuta ed è autorizzato dal Ministro del Lavoro con decreto del 31 ottobre del 2001.<sup>880</sup>

Il Fondo promuove, realizza e diffonde iniziative di formazione continua all'interno di piani formativi elaborati in sede di dialogo sociale, volte alla valorizzazione delle risorse umane e allo sviluppo dei settori di attività dell'Artigianato delle piccole e medie imprese.<sup>881</sup>

Per lo svolgimento delle proprie attività, Fondartigianato si avvale della rete bilaterale territoriale presente nei capoluoghi delle regioni e delle province autonome – preso cui sono costituiti il *Comitato Paritetico* e il *Gruppo Tecnico di Valutazione* – per attività di: indagine, orientamento, promozione degli interventi formativi; valutazione e predisposizione della graduatoria dei progetti presentati e realizzazione del monitoraggio secondo le modalità e le indicazioni del FPI. Inoltre, la rete supporta Fondartigianato nella definizione degli indirizzi e nella programmazione periodica delle attività, rapportandosi con le istituzioni regionali e i livelli regionali e territoriali delle Parti Sociali che lo costituiscono.<sup>882</sup>

In merito al sistema di finanziamento, vedi il successivo paragrafo 8.4.

<sup>880</sup> È il primo FPI autorizzato dal Ministro del Lavoro.

<sup>881</sup> [www.fondartigianato.it](http://www.fondartigianato.it)

<sup>882</sup> [www.fondartigianato.it](http://www.fondartigianato.it)

## 8.3.5 GLI ORGANISMI PARITETICI PER LA SICUREZZA

Già a partire dagli anni Novanta (v. par. 8.2, sotto la rubrica *Salute e sicurezza*), le Parti Sociali dell'Artigianato attribuiscono al sistema bilaterale importanti funzioni in materia di salute e sicurezza, confermate e rinforzate nel tempo, in conformità alla normativa vigente (inizialmente decreto legislativo n. 626/1994, ora decreto legislativo n. 81/2008 e segg. mod.). Vedi, per un approfondimento, *Parte Prima del Rapporto*, paragrafo 2.3.2.2.

Punto di riferimento è oggi l'accordo interconfederale 13 settembre 2011, sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil, in applicazione del decreto legislativo n. 81/2008.<sup>883</sup> Prevede le figure del *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst)*<sup>884</sup> e del *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale (Rls)*, e, altresì, istituisce una rete di organismi paritetici con compiti specifici in materia: l'*Organismo Paritetico Nazionale Artigiano, Opna*; gli *Organismi Paritetici Regionali Artigiani, Opra*; gli *Organismi Paritetici Territoriali Artigiani, Opta*.<sup>885</sup>

L'accordo definisce modalità di costituzione, compiti e funzioni di tali organismi, regolati sulla base di statuti e regolamenti.

L'**Opna** è costituito a livello nazionale<sup>886</sup> quale sede privilegiata per: la promozione e la programmazione dell'attività formativa, anche in rapporto al Fondo Paritetico Interprofessionale Fondartigianato; la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici; per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese per gli adempimenti in materia.<sup>887</sup>

Inoltre, svolge funzioni di promozione, monitoraggio, e coordinamento della rete regionale e territoriale degli organismi paritetici dell'artigianato (Opra e Opta). A tal fine, riceve dagli Opra informazioni su: costituzione di Opra e Opta, nominativi e riferimenti dei componenti, programmi regionali di azioni, relazioni annuali, ecc. Altresì, riceve dall'Ebna informazioni relative alle risorse destinate alla salute e sicurezza e alla loro ripartizione, sia a livello regionale, sia per bacino di interesse.

L'Opna partecipa nei termini di legge al *Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro*<sup>888</sup> e promuove, attraverso la collaborazione con Enti e Istituzioni, la realizzazione di progetti e programmi di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro. Ha sede presso Ebna, che ne cura le funzioni di segreteria tecnica.

Il coinvolgimento delle Parti Sociali trova significativa espressione a livello territoriale negli

<sup>883</sup> E in «sostituzione all'Accordo del 3 settembre 1996, dando seguito alle esperienze di relazioni sindacali già realizzate nel corso dell'ultimo decennio in materia di prevenzione su salute e sicurezza sul lavoro». L'Accordo del 2011 si applica alle imprese aderenti alle Associazioni datoriale firmatarie e/o che applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie dello stesso; «non si applica alle imprese iscritte alle Casse edili di riferimento».

<sup>884</sup> Il quale è istituito in tutte le imprese che occupano fino a 15 lavoratori e opera anche con riferimento alle imprese con oltre 15 dipendenti, qualora non sia stato eletto il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale (Rls).

<sup>885</sup> Questi organismi sostituiscono quelli in precedenza previsti dall'accordo interconfederale del 3 settembre 1996, attuativo del decreto legislativo n. 626/1994, ossia: gli *Organismi Paritetici Territoriali, Opta*; il *Comitato Paritetico Regionale Artigianato, Cpra*; il *Comitato paritetico nazionale Artigianato, Cpna*.

<sup>886</sup> Ai sensi dell'art. 51 decreto legislativo n. 81/2008 e segg. mod.

<sup>887</sup> Art. 2, comma 1, lettera ee), decreto legislativo n. 81/2008 e segg. mod.

<sup>888</sup> Art. 8 decreto legislativo n. 81/2008 e segg. mod.

organismi paritetici – Opra e Opta – le cui prerogative sono valorizzate in un’ottica promozionale e di supporto tecnico alle imprese. Si tratta di un’ulteriore sede di confronto esterno all’azienda che si affianca alla consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori sul luogo di lavoro.<sup>889</sup>

Gli **Opra** sono costituiti a livello regionale<sup>890</sup> per svolgere, tra l’altro, funzioni di: promozione, orientamento e coordinamento delle attività di prevenzione; programmazione delle attività formative; raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici e sviluppo sulla salute e sicurezza sul lavoro; promozione, attraverso collaborazioni con Istituzioni ed Enti locali, di progetti e programmi di prevenzione; monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa in materia nell’ambito di competenza regionale; supporto all’attività degli Rlst, anche tramite la predisposizione, di concerto con gli Enti Bilaterali Regionali, del sistema informativo contenente i dati relativi alle aziende aderenti al sistema.

Altresì, gli Opra promuovono: attività formativa nei confronti di Rls, Rlst, datori di lavoro, dirigenti e preposti, ecc., anche favorendo l’utilizzo di risorse regionali; la circolazione delle informazioni in materia di salute e sicurezza nell’ambito del sistema; definiscono il programma annuale o pluriennale di azioni di supporto delle imprese, incentrato sui rischi per la salute e sicurezza evidenziati dai dati territoriali, ed elaborano e trasmettono la relazione annuale sull’attività svolta in ambito regionale e territoriale direttamente al *Comitato Regionale di Coordinamento*.<sup>891</sup>

Gli **Opta**, di norma costituiti a livello provinciale<sup>892</sup>, sono la prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull’applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalla norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Presso gli Opta sono generalmente assolti gli obblighi di informazione e consultazione degli Rlst, previsti a carico del datore di lavoro.<sup>893</sup>

Collaborano alla raccolta e diffusione delle informazioni in materia di salute e sicurezza nell’ambito del sistema<sup>894</sup> e favoriscono l’individuazione della domanda proveniente dalle imprese aderenti, promuovendo, in collaborazione con l’Opra di riferimento, la definizione dell’offerta formativa, in coerenza con le priorità individuate nei piani annuali di attività.

Nel complesso, il sistema così strutturato rivela che l’interesse per il lavoro sicuro supera il conflitto di interessi tra le Parti, con una comune assunzione di responsabilità e una condivisione delle scelte dell’impresa in materia di sicurezza e prevenzione.<sup>895</sup>

<sup>889</sup> Marco Lai, *Gli organismi paritetici*, in Lorenzo Fantini, Michele Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Collana Le nuove Leggi Civili, Giuffrè, Milano, 2009.

<sup>890</sup> Ai sensi dell’articolo 51 decreto legislativo n. 81/2008 e segg. mod.

<sup>891</sup> I Comitati Regionali di coordinamento sono previsti all’articolo 7 del decreto legislativo n. 81/2008, al fine di realizzare una programmazione coordinata di interventi, nonché uniformità degli stessi ed il necessario raccordo con il Comitato per l’indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 5) che opera presso il Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali, e la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6) che opera presso il Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali.

<sup>892</sup> Ai sensi dell’art. 51 decreto legislativo n. 81/2008 e segg. mod.

<sup>893</sup> Ai sensi dell’art. 50 decreto legislativo n. 81/2008 e segg. mod.

<sup>894</sup> I dati di pertinenza territoriale e le informazioni in materia sono trasmessi annualmente dagli Opta agli Opra.

<sup>895</sup> Tommaso Campanile, *La posizione della Cna*, in Lorenzo Fantini, Michele Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico (...)*, cit.

In merito al sistema di finanziamento, vedi il successivo paragrafo 8.4.

## IL PROTOCOLLO D'INTESA CON L'INAIL DEL 2006

La valorizzazione del sistema bilaterale quale canale per la soluzione delle problematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro, trova concretizzazione anche attraverso forme di collazione con l'Inail nell'azione di prevenzione. A tal proposito, significativo è il Protocollo d'Intesa firmato il 20 luglio 2006 tra l'Inail, il *Comitato paritetico nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro dell'artigianato*, **Cpna**<sup>896</sup>, e la *Sezione nazionale ambiente e sicurezza* di Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

Di durata quinquennale, è aperto a proposte di adesione presentate da Parti Sociali non firmatarie.

Scopi: realizzare il concorso delle Parti Sociali nella definizione del *Piano di Settore per la prevenzione*; promuovere e avviare, d'intesa, programmi pluriennali e annuali di intervento nell'ambito del Piano stesso, finalizzati ad elevare i livelli qualitativi del sistema prevenzionale, rafforzando ruolo e operatività dei comitati misti Inail/Parti Sociali. In particolare, il Protocollo intende «sviluppare logiche di rilancio ed ampliamento delle collaborazioni ed interazioni, con le Parti Sociali con la costituzione, a livello nazionale e a livello regionale, di una rete di strutture a carattere trilaterale costituite da Inail e Parti Sociali».

Tra gli elementi qualificanti del testo, si evidenzia il ruolo consultivo e propositivo dei Comitati costituiti a livello centrale e territoriale, con interventi efficaci ed incisivi in risposta alle esigenze ed alle problematiche di prevenzione del mondo del lavoro.

Nel dettaglio, il Protocollo prevede, all'articolo 2, la costituzione del **Comitato misto di coordinamento nazionale** (Inail-Cna-Confartigianato-Claai-Confapi-Cgil-Cisl-Uil), che:

- definisce il proprio programma pluriennale e annuale di azioni ed interventi in logiche di confronto e di partecipazione;
- definisce il piano di iniziative ed interventi da realizzare in collaborazione ed interazione;
- determina nel suddetto ambito il proprio piano di lavoro annuale;
- coordina le fasi di realizzazione dei programmi anche attraverso l'attivazione di "tavoli" Centro/Territorio, anche per la condivisione delle esperienze;
- valida per *step* e per fasi di avanzamento le attività realizzate dai gruppi di lavoro, e ne

informa gli organi dell'istituto.

L'articolo 4 del Protocollo, infatti, istituisce gruppi di lavoro e/o gruppi definiti "a progetto", per settori di interesse individuati dalle Parti, in considerazione dei contenuti dei progetti e delle attività correlate con prioritarie aree di interesse: gli osservatori, l'informazione, il miglioramento della qualità delle informazioni nell'ambito dello sviluppo del sistema informativo integrato per la prevenzione nei luoghi di lavoro, le campagne di sensibilizzazione/eventi/progetti di comunicazioni (intercomitati centro/territorio e esterni) a sostegno delle iniziative, la formazione, le modalità di incentivazione e la prevenzione, i meccanismi premiali, le aree emergenti e/o critiche (tipologie di lavoro – giovani-extracomunitari).

Il successivo articolo 5 istituisce i Comitati misti di coordinamento territoriale, Inail-Associazioni artigiane-Confapi-Cgil-Cisl-Uil (livello regionale), con i seguenti compiti:

- definire il proprio programma pluriennale e annuale di azioni ed interventi in logiche di confronto e di partecipazione;
- definire il piano di iniziative ed interventi da realizzare in collaborazione ed interazione anche con l'attivazione di gruppi di lavoro anche permanenti, e/o "a progetto" calibrandoli alle proprie specificità territoriali;
- stabilire ed attuare in tali parametri il proprio piano di lavoro annuale e definire quello dei gruppi di lavoro costituiti;
- coordinare le fasi di realizzazione dei programmi e le attività dei "tavoli" Centro/territorio.

Sulla scia del Protocollo nazionale, le Direzioni Regionali e le articolazioni locali delle stesse Parti Sociali firmatarie avviano incontri per la stipula di **Protocolli di intesa a livello regionale**. Tra questi, quelli di Lazio, Puglia, Emilia Romagna, Basilicata, Abruzzo, Marche, Liguria, Veneto, Piemonte, Calabria, finalizzati alla condivisione di programmi di attività ed alla realizzazione di progetti comuni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

In fase di attivazione, un nuovo Protocollo fra le Parti in materia.

<sup>896</sup> Rappresentato da Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna e Cgil, Cisl, Uil.



## 8.4 LA CONTRIBUZIONE

Il sistema bilaterale artigiano, descritto nei precedenti paragrafi, è alimentato dai contributi versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dagli accordi interconfederali e dalla contrattazione di riferimento, che compongono il montante economico destinato a sostenere il costo delle prestazioni e dei servizi di welfare erogati dagli organismi bilaterali, e le relative spese di gestione.

Di seguito si descrive, sotto apposite rubriche, il sistema di finanziamento e contribuzione definito rispettivamente per: il sistema degli Enti Bilaterali (compresi i Fondi di sostegno al reddito regionali e gli Organismi paritetici per la sicurezza); la previdenza complementare; l'assistenza sanitaria integrativa; la formazione continua.

**Il sistema degli Enti Bilaterali.** Attraverso una serie di accordi interconfederali che si succedono tra il 2008 e il 2010 le Parti Sociali – oltre ad avviare il processo di riforma degli assetti della contrattazione e delle relazioni sindacali dell'Artigianato – intervengono sul sistema bilaterale e sul suo finanziamento, dando così vita a quella che viene comunemente definita “la nuova bilateralità artigiana”.

In estrema sintesi, rinviando al precedente paragrafo 8.2 per maggiori dettagli, questi i passaggi fondamentali:

- **l'accordo interconfederale 21 novembre 2008**, sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cisl, Uil, senza la sottoscrizione della Cgil, prevede che il sistema bilaterale sia finanziato attraverso una quota onnicomprensiva (v. più avanti);
- **l'accordo applicativo 23 luglio 2009**, sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cisl, Uil, senza la sottoscrizione della Cgil, quantifica l'importo annuo da versare all'Ente Bilaterale e definisce la sua scomposizione in singole voci a seconda della destinazione; altresì, qualifica i trattamenti di welfare contrattuale come vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali dell'artigianato, laddove sottoscritti;
- **l'Atto di indirizzo sulla bilateralità 30 giugno 2010<sup>897</sup>**, sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil, codifica come diritto contrattuale le prestazioni del sistema bilaterale;
- **l'accordo interconfederale 23 dicembre 2010**, con cui le Parti Sociali forniscono indicazioni interpretative in relazione a quanto stabilito con l'Atto di indirizzo 30 giugno 2010.

Le Parti Sociali, da un lato, quantificano la contribuzione destinata a sostenere il sistema bilaterale, dall'altro, fissano due principi fondamentali: il primo è quello secondo il quale i lavoratori dell'artigianato maturano un diritto soggettivo alle prestazioni di welfare contrattuale, come previste dalla contrattazione collettiva; il secondo consiste nella possibilità del datore di lavoro di garantire tale diritto o tramite l'adesione/contribuzione al sistema bilaterale, ovvero direttamente al prestatore di lavoro, oltre al riconoscimento, in busta paga, di un elemento retributivo aggiuntivo.

*Quantificazione.* Rispetto al primo punto, il contributo destinato al sistema bilaterale (Enti Bilaterali, Fondi territoriali di sostegno al reddito e Organismi paritetici per la sicurezza) è

<sup>897</sup> E il Verbale del Comitato Esecutivo di Ebna 12 maggio 2010.

rappresentato da una quota annua omnicomprensiva pari a 125 euro<sup>898</sup>, per ogni lavoratore subordinato, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori.

Tale contributo è così composto:

a) rappresentanza sindacale	12,5 euro (0,10%);
b) rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza <sup>899</sup>	18,75 euro (0,15%);
c) ente bilaterale nazionale	1,25 euro (0,01%);
d) rappresentanza imprese	31,25 euro (0,25%);
e) fondo sostegno al reddito	61,25 euro (0,49%).

La contribuzione, entrata in vigore il 1° gennaio 2011, è dovuta per tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato, con l'eccezione dei lavoratori a chiamata che, nel mese di riferimento per i versamenti, non prestino la loro opera e per i quali non sia prevista l'indennità di disponibilità. Per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro fino a 20 ore settimanali l'importo è riproporzionato del 50% (fatti salvi accordi regionali che prevedano il versamento dell'intera quota).<sup>900</sup>

Sono tenute al versamento le imprese che applicano i Ccnl artigiani, escluse solo quelle dell'edilizia, in quanto la categoria aderisce a differente sistema, e dell'autotrasporto (queste fino a che il Ccnl non abbia previsto la contrattualizzazione delle prestazioni del sistema bilaterale).

Il versamento si effettua tramite modello F24 utilizzando la specifica causale EBNA.<sup>901</sup> La contribuzione è raccolta a livello centrale e redistribuita, attraverso l'apertura di 21 conti correnti bancari, agli Enti Bilaterali Regionali.

*Contrattualizzazione delle prestazioni.* Ai sensi delle intese citate (v. sopra), il sistema bilaterale previsto dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria dell'Artigianato coinvolge tutte le imprese – artigiane e non artigiane, aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria – che rientrano nella sfera di applicazione dei Ccnl dell'Artigianato, in quanto rende prestazioni indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore. In altri termini, «le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore».<sup>902-903</sup>

<sup>898</sup> Ovvero l'1% calcolato su un imponibile medio di 12.500 euro.

<sup>899</sup> Tali risorse, trasferite in maniera automatica, a cadenza mensile, nel conto corrente di pertinenza di ciascuna regione, sono così suddivise: una quota annua per lavoratore di almeno 12 euro è destinata alle organizzazioni sindacali regionali, a seguito della nomina degli Rlst (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, territoriale), per il sostegno e finanziamento delle attività degli Rlst; una quota per lavoratore fino a 6,75 euro è destinata a garantire la funzionalità degli organismi paritetici (Opra/Opta), attività formative, programmi e iniziative di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dall'art. 51 del decreto legislativo n. 81/2008. Nel caso cui in azienda sia presente sia un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale, a questa torna la quota di 12 euro.

<sup>900</sup> Così l'accordo interconfederale 23 dicembre 2010.

<sup>901</sup> In data 2 febbraio 2010, Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai, Cisl e Uil sottoscrivono con l'Inps un protocollo per affidare all'Ente previdenziale la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento del sistema bilaterale artigiano. Segue l'intervento dell'Agenzia delle Entrate di approvazione dello specifico Codice Tributo. V. la circolare Inps n. 122/2010 e la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 70/2010 per maggiori dettagli.

<sup>902</sup> Verbale del Comitato esecutivo di Ebna del 12 maggio 2010.

L'impresa, aderendo al sistema bilaterale e contribuendo nei termini di cui si è detto, assolve ogni obbligo in materia nei confronti dei propri lavoratori.

Nel caso in cui il datore di lavoro non aderisca/contribuisca al sistema bilaterale, il lavoratore matura il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa delle prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali Nazionale e Territoriali. Altresì, l'impresa è tenuta a versare mensilmente in busta paga al lavoratore un importo forfetario<sup>904</sup> pari a 25 euro lordi, per tredici mensilità.<sup>905</sup>

Le Parti Sociali nazionali di categoria – esclusi come più volte osservato quello Edile, afferente a un sistema bilaterale dedicato, e quelli dell'Autotrasporto e dei Servizi di Pulizia, (il cui ultimo rinnovo risale al 2004) – recepiscono l'indirizzo maturato a livello interconfederale tramite l'introduzione nei Ccnl di una norma rubricata *Diritto alle prestazioni della bilateralità*, che ne riprende i contenuti (v. par. 8.2).

**Previdenza complementare.** Ai sensi della contrattazione collettiva di riferimento, il Fondo di previdenza complementare di riferimento, **Fonte**, è finanziato tramite la contribuzione posta a carico dell'impresa e del lavoratore, l'eventuale contribuzione aggiuntiva (facoltà che può essere esercitata autonomamente sia dall'azienda, sia dal lavoratore) e la devoluzione di una quota o dell'intero Tfr.

La contribuzione a carico delle due parti del rapporto contrattuale è fissata nella misura del 1%, calcolato sui minimi tabellari vigenti, contingenza e Edr, così come previsto dagli accordi interconfederali del 11 febbraio 1999 (v. par. 8.2, sotto la rubrica *Previdenza complementare*), salvo eventuali successive modifiche derivanti dallo specifico Ccnl di categoria o da accordi specifici applicati.

La quota di Tfr da destinare alla previdenza complementare è pari al 100% per i lavoratori occupati successivamente al 28 aprile 1993, al 16% (minimo) per quelli di prima occupazione antecedente al 29 aprile 1993.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Ai sensi della contrattazione collettiva di riferimento, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa, **Sanarti**, è finanziato tramite la contribuzione posta a carico dell'impresa, pari a 10,42 euro al mese, per 12 mensilità.

L'accordo interconfederale 28 febbraio 2013 definisce le seguenti linee operative relative all'assistenza sanitaria integrativa.

Stabilisce, innanzitutto, che l'obbligazione contributiva da parte delle aziende comporta l'iscrizione in favore dei lavoratori e il relativo versamento a decorrere dal 1° febbraio 2013. La mancata iscrizione determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare al lavoratore in busta paga un importo forfetario, pari a 25 euro lordi mensili – come previsto dagli articoli

---

<sup>903</sup> La circolare del Ministero del Lavoro n. 43/2010, avente ad oggetto *Versamento contributi enti bilaterali*, conferma la riferibilità delle previsioni che fissano l'obbligatorietà della tutela resa dal sistema bilaterale alla parte economico-normativa dei contratti collettivi, ovvero, in altri termini, ritiene fondata la qualificazione delle prestazioni rese dal sistema bilaterale come diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore. Precisa poi che «l'iscrizione all'Ente Bilaterale rappresenta nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro [...]».

<sup>904</sup> Denominato *Elemento Aggiuntivo della Retribuzione* (Ear).

<sup>905</sup> Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il Tfr.

*Diritto alle prestazioni della bilateralità e Assistenza sanitaria integrativa dei Ccnl artigiani*<sup>906</sup> – oltre alla responsabilità della perdita delle relative prestazioni sanitarie.

Precisa, altresì, che le imprese che applicano Ccnl artigiani che non hanno contrattualizzato le prestazioni del Fondo – allo stato Servizi di Pulizie e Autotrasporto – possono comunque iscrivere i propri lavoratori a Sanarti; sono invece escluse dal campo di applicazione del Fondo le imprese del settore Edile, per il quale operano specifiche disposizioni (v. cap. 9 *Costruzioni*).

Rispetto all'ambito soggettivo, l'accordo precisa che i versamenti si effettuano per tutte le tipologie di rapporto di lavoro, fatta eccezione per: i lavoratori a chiamata che, nel mese di riferimento, non prestino la loro opera e per i quali non sia prevista indennità di disponibilità; i lavoratori a domicilio nei mesi in cui non vi sono commesse; i lavoratori assunti con contratti a termine di durata inferiore a dodici mesi (anche se successivamente prorogati o rinnovati fino a superare tale soglia temporale).

**Formazione continua.** Il sistema di finanziamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, in questo caso di Fondartigianato, è definito dalla normativa di riferimento<sup>907</sup>, tramite la destinazione di quota parte del contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria (0,30%) che le imprese versano ordinariamente all'Inps. L'Ente di previdenza raccoglie la contribuzione e la distribuisce tra i Fondi Paritetici Interprofessionali secondo la scelta effettuata dalle imprese; per le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo Paritetico Interprofessionale, il contributo dello 0,30% confluisce nel Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al FSE, gestito dall'Inps<sup>908</sup> (per un approfondimento sui Fondi Paritetici Interprofessionali e sulla normativa che li regola v. la *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).

## 8.5 LA GOVERNANCE

Come messo in luce nel corpo del capitolo, il sistema bilaterale dell'Artigianato nasce e si struttura in stretta correlazione alle caratteristiche del comparto – composto soprattutto da piccole e piccolissime imprese, che operano in settori economici diversi ed eterogenei, nelle quali il patrimonio di professionalità degli addetti è molto forte e la discontinuità lavorativa un elemento ricorrente –, agli assetti della contrattazione collettiva e alla specifica disciplina legale e di protezione sociale.

Una prima caratteristica, originaria e peculiare, risiede nella natura intercategoriale del sistema bilaterale nel suo complesso. Le decisioni in merito a costituzione, struttura, governance, compiti e funzionamento degli organismi bilaterali che lo compongono sono infatti assunte tramite accordi interconfederali (nazionali e regionali); la contrattazione di categoria aderisce al sistema così delineato, dando concretezza e operatività alle

<sup>906</sup> Il riferimento è ai seguenti Ccnl: Ccnl Area Meccanica; Area Tessile-Moda; Area Chimica-Ceramica; Area Alimentazione-Panificazione; Area Legno-Lapidei; Area Comunicazione; Acconciatura ed Estetica, tricologia non curativa, tatuaggi, piercing e centri benessere.

<sup>907</sup> Art. 118 legge n. 388/2000 e succ. mod.

<sup>908</sup> Ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/1978 e succ. mod.

determinazioni delle Parti Sociali confederali.

Tale scelta evita la proliferazione di strutture, la frammentazione delle risorse e, altresì, favorisce, rispetto ad una serie di istituti e secondo il contenuto degli accordi, l'uniformità dei servizi e delle prestazioni rese sul territorio nazionale a lavoratori e imprese.

Altro tratto tipico del sistema bilaterale in esame, che incide sulla governance e ne determina l'assetto, è l'articolazione su due livelli: territoriale, avviato a partire dagli anni Settanta e oggi strutturato in tutte le regioni e province autonome; nazionale, costituito in un secondo momento (1995) quale strumento di promozione e governance della rete territoriale.

La governance del sistema bilaterale artigiano, in particolare, è definita attraverso una serie di accordi interconfederali sottoscritti a livello nazionale, cui si è dato ampio spazio nell'ambito dei precedenti paragrafi (in particolare: 8.2 per quanto attiene il susseguirsi cronologico; 8.3.1 in merito ad assetto e funzioni degli Enti Bilaterali territoriali e Nazionale; 8.4 per il complessivo sistema di finanziamento).

Volendo in questa sede richiamare (solo) i passaggi più significativi rispetto allo specifico tema della governance – superati gli anni Ottanta e dunque le importanti intese (1983, 1987, 1988) che avviano la costruzione del sistema bilaterale territoriale e ne segnano lo sviluppo – primo tassello pare essere l'accordo interconfederale 3 agosto 1992 che, specularmente agli assetti della contrattazione, prevede che il sistema bilaterale si strutturi su due livelli: territoriale, già operativo e in fase di consolidamento; nazionale, da costituire, per il coordinamento.

Seguono l'accordo interconfederale del 17 marzo 2004 e la relativa intesa applicativa del 14 febbraio 2006, frutto della positiva valutazione delle Parti Sociali circa l'esperienza bilaterale maturata e della condivisione sull'opportunità di avviare una fase di verifica e aggiornamento delle regole di gestione del sistema stesso.

Da un lato, mirano a (ri)definire i ruoli dei due livelli. In linea di massima, la rete territoriale eroga servizi e prestazioni agli aderenti (v. par. 8.3.1.2); il Nazionale svolge le centrali funzioni di coordinamento, promozione e sostegno del sistema, ed è chiamato a garantirne una forte visibilità (v. par. 8.3.1.1).

Dall'altro, sotto la rubrica *Indirizzi di gestione*, l'intesa del 2006 evidenzia come il governo del sistema bilaterale al quale partecipano soggetti diversi a livelli diversi renda «necessaria l'individuazione di alcune regole di governance e di funzionamento al fine di garantire omogeneità, trasparenza ed efficacia all'intero sistema in tutto il territorio nazionale»; regole che implicano la separazione, a tutti i livelli, delle funzioni di indirizzo, gestione e controllo.

L'indirizzo è affidato alle Parti Sociali costitutive, che lo esercitano attraverso la sottoscrizione di accordi di natura confederale o categoriale. La gestione è di competenza degli organismi e delle strutture di riferimento, attraverso l'approvazione di regolamenti e la redazione delle scritture contabili e dei bilanci. Gli accordi non individuano un soggetto specifico preposto al controllo, ma, al fine di assicurare la massima omogeneità: affidano a Ebna il compito di definire un modello condiviso di piano dei conti e di redazione formale dei bilanci; individuano regole per garantire un forte livello di trasparenza nelle singole gestioni (certificazione dei bilanci, sindaci revisori scelti tra iscritti in specifici albi, separazione tra collegio dei sindaci e revisione contabile).

In tempi più recenti, centrali ai fini della piena maturazione del sistema bilaterale artigiano e della definizione della relativa governance sono gli accordi interconfederali sottoscritti dalle Parti Sociali tra il 2008 e il 2010 (v. par. 8.2), che avviano il processo definito della “nuova bilateralità artigiana”.

Tali intese riconoscono la centralità del sistema di welfare contrattuale quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai bisogni manifestati da lavoratori e imprese, nell’ambito di un modello partecipativo di relazioni.

Per renderlo effettivo, intervengono sul sistema di finanziamento e introducono il principio di contrattualizzazione delle prestazioni – di cui si è trattato diffusamente nel precedente paragrafo 8.4 – qualificando i servizi resi dal sistema bilaterale come diritto contrattuale dei lavoratori cui si applicano i Ccnl artigiani.

In tale contesto, la funzione di governance di Ebna è fortemente valorizzata, anche laddove si prevede che sia livello centrale riceva la contribuzione proveniente dai territori e la redistribuisce alla rete bilaterale regionale in correlazione alle adesioni (v. par. 8.4).

## 8.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE

Nell’ambito del sistema bilaterale artigiano, sono rintracciabili forme di integrazione sia con altri assi contrattuali, sia con attori non paritetici del mercato del lavoro. Delle esperienze avviate a livello nazionale – fatta salva quella relativa all’*Indagine nazionale sui fabbisogni di formazione nell’artigianato*, di cui si tratta nel corpo del paragrafo – si è dato già ampio conto nel capitolo, per cui, di seguito, si richiamano semplicemente.

Sotto il primo fronte, rileva l’adesione del sistema artigiano al *Fondo Pensione Complementare per i dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi)*, **Fonte**, costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (v. paragrafo 8.2, sotto la rubrica *Previdenza complementare*, per la ricostruzione dei passaggi contrattuali che determinano tale adesione; paragrafo 8.3.2 per maggiori dettagli sulla tutela esigibile).

Sotto il secondo profilo, invece, almeno quattro gli ambiti in cui si concretizzano, a livello nazionale, le forme di integrazione.

Innanzitutto si rilevano le forme di sostegno al reddito, attraverso meccanismi di co-finanziamento di determinati ammortizzatori sociali (pubblici) ad opera della rete degli Enti Bilaterali Territoriali (v., nel presente capitolo, il par. *La funzione di sostegno al reddito*, con particolare riferimento alle due sotto-sezioni rubricate rispettivamente *Contratti di solidarietà* e *Strumenti co-finanziati*).

Da un punto di vista economico-finanziario, la convenzione sottoscritta nel 2010 tra le Parti Sociali e l’Inps per la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento del sistema bilaterale artigiano (v. par. 8.4).

Per quanto riguarda la materia della salute e sicurezza, si richiama il Protocollo d’intesa sottoscritto nel 2006 con l’Inail, finalizzato a sviluppare azioni di prevenzione sul territorio (v., nel presente capitolo, la scheda *Il Protocollo d’intesa con l’Inail del 2006*).

Assume inoltre rilevanza l’*Indagine nazionale sui fabbisogni di formazione nell’artigianato*, sviluppata da Ebna attraverso la realizzazione di due progetti finanziati rispettivamente dal



Ministero del Lavoro (a valere sulle risorse nazionali di cui alla legge n. 236/1993) e attraverso risorse comunitarie. Con il primo, concluso a settembre del 2000, Ebna elabora e sperimenta il modello e la metodologia dell'indagine, in coerenza con le specificità economico-strutturali, organizzativo-aziendali e dei percorsi di professionalizzazione che si riscontrano nell'Artigianato. Attraverso il secondo, nell'ambito della più generale azione di sistema prevista nei Programmi Operativi Nazionali 2000-2002, si avvia la realizzazione di un sistema permanente "a rete" di analisi dei fabbisogni, ampliando così i risultati della ricerca ad una vasta area dei settori manifatturieri e dei servizi del comparto artigiano.<sup>909</sup>

Molteplici, le forme di integrazione sviluppate a livello territoriale dagli Enti Bilaterali Regionali con altri organismi paritetici, ovvero con attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

A titolo meramente esemplificativo – si rinvia per un quadro di dettaglio all'approfondimento che seguirà e di cui si è detto nell'ambito del paragrafo introduttivo *Artigianato* – si accenna al progetto *Impresa Sicura*, che vede coinvolti: l'Ente Bilaterale Emilia Romagna (Eber), l'Ente Bilaterale Artigianato Marche (Ebam), le Direzioni Regionali dell'Inail competenti per territorio (Direzione Regionale Marche e Direzione Regionale Emilia Romagna), e le due regioni Emilia Romagna e Marche.<sup>910</sup>

Obiettivo del progetto – e dunque delle iniziative divulgative intraprese dalla rete di Istituzioni e Parti Sociali – è quello di contribuire alla promozione e alla diffusione «della cultura della sicurezza all'interno dell'impresa, coinvolgendo datori di lavoro e lavoratori sui rischi e le precauzioni da adottare inerenti la propria attività lavorativa, nella consapevolezza che la gestione della sicurezza è comunque un tema trasversale».<sup>911</sup>

---

<sup>909</sup> [www.ebna.it](http://www.ebna.it), sezione *Fabbisogni formativi*.

<sup>910</sup> Queste ultime attraverso i rispettivi *Servizi Salute e Prevenzione* e le strutture territoriali dei *Servizi Sanitari Regionali*, rappresentate dai *Servizi Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro* (Spsal) dei *Dipartimenti di Prevenzione*.

<sup>911</sup> Tratto da Eber, Ebam, Inail, Reg. Emilia Romagna, Reg. Marche, *Impresa Sicura. Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro*, Volume 3, *Lavorazione del legno e Mobile Imbottito*.





## Capitolo 9

# COSTRUZIONI



## 9 COSTRUZIONI

Il presente capitolo tratta del sistema di welfare contrattuale del settore Costruzioni, originato dai quattro assi contrattuali, rispettivamente riconducibili ad Ance; Anaepa-Confartigianato, Anse-Cna, Assoedili-Cna, Fiae-Casartigiani, Claii; Confapi-Aniem; Ancpl-Legacoop, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Agci-Produzione e Lavoro, e le federazioni sindacali Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

Il primo paragrafo, introduttivo, rileva lo scenario economico e occupazionale del settore delle Costruzioni.

Il secondo paragrafo delinea l'attuale quadro di insieme del *sistema bilaterale delle costruzioni*, che nasce dal processo di unificazione, a livello organico e funzionale, dei sistemi bilaterali originati dagli assi contrattuali Industria, Artigianato, Pmi e Cooperazione, avviato dalle rispettive Parti Sociali attraverso molteplici accordi interconfederali, ripercorrendo i passaggi più significativi in cui tale processo si è articolato. Il paragrafo, inoltre, per ciascuno dei tre "sottosistemi" funzionalmente specializzati (Casse Edili, Scuole Edili e Comitati Paritetici Territoriali) che compongono il *sistema bilaterale delle costruzioni*, descrive le caratteristiche, le funzioni e le prestazioni erogate.

Il terzo paragrafo ricostruisce, in chiave storica, i passaggi che, nell'ambito dei quattro assi contrattuali considerati, segnano la nascita e lo sviluppo dei rispettivi sistemi bilaterali.

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione, dunque sul modello di finanziamento negli anni adottato dai Ccnl di riferimento per garantire il funzionamento degli organismi bilaterali.

Il successivo paragrafo è dedicato alle caratteristiche della governance del *sistema bilaterale delle costruzioni* e dei sottosistemi di cui si compone.

Il sesto e ultimo paragrafo mette in luce le forme di integrazione perseguite, interne ed esterne. Per le prime si intendono le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl (riconducibili a un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti) o, ancora, esperienze di collaborazione tra organismi bilaterali, anche afferenti allo stesso asse contrattuale. In particolare, sono analizzate le forme di integrazione tra i "sottosistemi" funzionalmente specializzati (Casse Edili, Scuole Edili e Comitati Paritetici Territoriali). Per forme di integrazione esterna si intendono le forme di collaborazione tra gli organismi bilaterali e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

Il *sistema bilaterale delle costruzioni* sarà oggetto di un successivo approfondimento sulla base degli esiti della rilevazione solta nell'ambito del *Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio degli Enti Bilaterali*, cui le Parti Sociali costitutive ne hanno candidato l'adesione come sistema "pilota". In sintesi – rinviando all'*Introduzione generale* del *Rapporto* per maggiori dettagli circa il PON e le relative linee progettuali – il Progetto PON Enti Bilaterali 2012-14, nell'ambito della seconda delle tre linee di attività in cui è articolato, realizza il *Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio degli Enti Bilaterali* che prevede, da un lato, il *Censimento nazionale degli Enti Bilaterali*, e dall'altro, il *Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio on line*. Quest'ultimo, secondo regole di accessibilità diversificate e a seguito della volontaria adesione dei singoli sistemi bilaterali, incorpora e rende disponibili il censimento nazionale degli Enti Bilaterali; la mappatura dei servizi, delle prestazioni e delle tutele contrattuali da questi previsti; il sistema di rilevazione e

monitoraggio dei servizi erogati; analisi sui servizi erogati dagli Enti Bilaterali partecipanti alla rilevazione e al monitoraggio.



## 9.1 DATI DI SCENARIO

Nel più generale scenario di recessione economica, la grave crisi in atto nelle costruzioni è evidenziata dagli indicatori settoriali.

**Indicatori strutturali.** L'indice della produzione nelle costruzioni (investimenti in costruzioni e manutenzione ordinaria)<sup>912</sup>, corretto per gli effetti di calendario<sup>913</sup>, mostra per il secondo trimestre 2013 una flessione dell'11,8%<sup>914</sup> rispetto allo stesso trimestre del 2012; a partire dal terzo trimestre del 2008, è il ventesimo trimestre consecutivo di calo della produzione delle costruzioni.

Nel 2013, le stime<sup>915</sup> riportano un ammontare degli investimenti pari a 131miliardi di euro, in flessione del 5,6% rispetto al 2012. Il calo interessa tutti i comparti<sup>916</sup>: gli investimenti per l'edilizia residenziale privata si riducono del 4%, a causa del significativo calo, -14,3%, nella costruzione di nuove abitazioni; il comparto dell'edilizia non residenziale è in calo dell'8,6%. La contrazione nella costruzione di nuove abitazioni discende anche dal significativo calo delle nuove iniziative cantierabili: nel 2013, il numero complessivo delle abitazioni (nuove e ampliamenti) per le quali è stato concesso il permesso di costruire<sup>917</sup> è stimato in circa 95mila, in flessione del 21,7% rispetto all'anno precedente.<sup>918</sup>

Nel periodo 2008-2013, la riduzione degli investimenti si attesta a -29%: molto significative le perdite per la costruzione di nuove abitazioni residenziali e per l'edilizia residenziale pubblica, rispettivamente -51,6% e -45,2%; in controtendenza, +17,2%, la manutenzione e riqualificazione degli immobili residenziali, grazie alla proroga e potenziamento degli incentivi fiscali relativi agli interventi di ristrutturazione edilizia e riqualificazione energetica.

Al calo del mercato delle costruzioni<sup>919</sup> si affianca la diminuzione del credito; a novembre 2012, lo stock dei finanziamenti erogati al settore (che rappresenta il 16,8% dei finanziamenti erogati a tutti i settori produttivi) si attesta sui 147miliardi di euro, con una flessione del 7,6% rispetto a novembre 2011; rispetto al picco di giugno 2011, il calo raggiunge l'8,7%.

**Lavoro e imprese.** L'aggravarsi della crisi generale si riflette pesantemente sul lavoro e le

<sup>912</sup> L'indice elaborato dall'Istat prende a riferimento principalmente le ore lavorate, rilevate presso le Casse Edili ed il consumo dei principali materiali impiegati nelle costruzioni (rilevato dall'Istat attraverso l'indagine sul fatturato delle imprese).

<sup>913</sup> Serie temporali di indici sottoposti ad una procedura che rimuove la componente della serie storica attribuibile al diverso numero di giorni lavorativi. Tali dati si utilizzano in particolare per calcolare le variazioni rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (variazioni tendenziali).

<sup>914</sup> Istat, *Produzione nelle costruzioni giugno e luglio 2013*, settembre 2013.

<sup>915</sup> Ance, *Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni*, giugno 2013.

<sup>916</sup> L'ammontare degli investimenti nelle costruzioni è un aggregato, articolato in due macrocomparti: edilizia residenziale e non residenziale; il primo prevede gli investimenti per nuove abitazioni e gli investimenti per manutenzione straordinaria (manutenzione e riqualificazione degli immobili residenziali); il secondo, gli investimenti per edilizia non residenziale privata e pubblica.

<sup>917</sup> Ance, *Mercato abitativo*, aprile 2013.

<sup>918</sup> La flessione complessiva del numero totale delle abitazioni (nuove e ampliamenti) per le quali è stato concesso il permesso di costruire è del 70% rispetto al picco del 2005 (305.706 unità). Ance, *Mercato abitativo*, aprile 2013.

<sup>919</sup> Nel mercato immobiliare, il 2012 segna una diminuzione delle abitazioni compravendute pari al 25,8% su base annua, attestandosi su circa 444mila transazioni; dal 2008 al 2012 il numero di unità abitative compravendute si è ridotto del 35%. Ance, *Mercato abitativo*, aprile 2013.

imprese del settore. I dati Istat sull'occupazione, relativi al primo trimestre dell'anno in corso, registrano un significativo calo dell'11,4% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente; la flessione rilevata nelle costruzioni è la più marcata tra tutti i settori di attività economica: in un anno (I trim.2013/I trim.2012), il settore perde 202mila occupati (-11,4%), ovvero circa la metà dei 410mila posti di lavoro persi in tutti i settori economici. Complessivamente, dal 2008 al primo trimestre 2013, i posti di lavoro persi nelle costruzioni sono 446mila; considerando anche l'indotto, si stimano in 690mila i posti di lavoro persi.

I dati delle Casse Edili<sup>920</sup> (v. par. 9.2.2) evidenziano cali marcati nel numero di ore lavorate, di operai iscritti e delle imprese iscritte: nel quadriennio 2009-2012, i dati mostrano forti cali per le ore lavorate (-34,1%), per gli operai iscritti (-31,2%) e per le imprese iscritte (-26,6%). Il primo trimestre 2013 mostra su base annua flessioni del 18,6% del numero di ore lavorate, del 13,7% del numero di operai e dell'11,6% delle imprese iscritte.

Nel primo semestre 2013 le ore lavorate nel settore delle costruzioni, registrate dall'Osservatorio Casse Edili, sono 161milioni, il 18% in meno di quelle del primo semestre 2012; rispetto allo stesso periodo del 2008, il calo è del 46%.<sup>921</sup>

Il ricorso alla cassa integrazione guadagni ha consentito di limitare il numero dei disoccupati: le ore autorizzate passano infatti dai 40,6milioni del 2008 a 140,1 milioni del 2012 (+245,4%).

Il primo semestre del 2013 registra la crescita del 13,7% rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente, passando da ca. 57milioni a 64,7milioni di ore autorizzate.<sup>922</sup>

**Il settore delle Costruzioni e l'economia nazionale.** Nonostante il quadro negativo indotto dalla crisi, il ruolo delle costruzioni nell'economia nazionale resta considerevole: al 30 giugno 2013 nel settore delle Costruzioni operano ca. 881mila imprese di cui 557mila (63%), artigiane<sup>923</sup> e impiega 1,8milioni ca. di addetti (il 10,9% dell'occupazione totale), di cui 1,1milioni ca. dipendenti (il 9,6% dei dipendenti nazionali)<sup>924</sup>; registra un fatturato di 207,5miliardi di euro, generando un valore aggiunto di 60,5miliardi di euro.<sup>925</sup> Si caratterizza per la presenza di micro e piccole imprese (con meno di 20 addetti) che rappresentano il 98,7% delle imprese attive.<sup>926</sup>

All'interno di un quadro critico, emergono fattori positivi: l'internazionalizzazione delle imprese, ovvero la capacità di produrre fatturato oltreconfine e la riduzione del numero di incidenti sul lavoro.

Tra il 2004 e il 2012, il fatturato prodotto oltreconfine è quasi triplicato, passando da circa 3miliardi a oltre 8,7miliardi (+5,8miliardi circa)<sup>927</sup>; il tasso di crescita medio annuo degli ultimi otto è pari al 14,5%. Nel 2012, la crescita su base annua del fatturato prodotto oltreconfine è dell'11,4%, risultato positivo rispetto al -4,2% del fatturato nazionale, ma

<sup>920</sup> Ance, *Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni*, giugno 2013.

<sup>921</sup> Formedil-Cresme, *Rapporto Formedil 2013*, ottobre 2013.

<sup>922</sup> Inps, *Focus Agosto 2013*.

<sup>923</sup> Movimprese, *Nati mortalità delle imprese italiane – Il trimestre 2013*, marzo 2013.

<sup>924</sup> Istat, *Archivio statistico imprese attive*, 2010.

<sup>925</sup> Anaepa Confartigianato, *Un tunnel lungo cinque anni. Rapporto Anaepa-Confartigianato 2013 sul comparto dell'edilizia*, marzo 2013.

<sup>926</sup> Anaepa Confartigianato, *Un tunnel lungo cinque anni...*, cit.

<sup>927</sup> Ance, *Rapporto 2013 sulla presenza delle imprese di costruzione italiane nel mondo nel 2012*, settembre 2013.

inferiore di tre punti percentuali rispetto alla media del periodo 2004-2012.<sup>928</sup>

In relazione alla salute e sicurezza sul lavoro, gli infortuni denunciati dalle imprese delle costruzioni<sup>929</sup> nel 2011 sono 63.505, pari al 9,8% del totale degli infortuni denunciati dall'industria e servizi; oltre la metà (55,6%) sono relativi alle sole imprese artigiane del settore. Gli infortuni mortali che si sono verificati nel 2011 nelle costruzioni rappresentano un quarto (24,6%) degli infortuni mortali denunciati nel complesso dell'industria e servizi.<sup>930</sup>

Nel 2012, i dati relativi agli infortuni totali e mortali indennizzati<sup>931</sup> mostrano una significativa flessione: il numero di infortuni indennizzati totali, pari a 43.729, è diminuito del 23% rispetto all'anno precedente; la riduzione dal 2008 è del 47%. Anche l'incidenza degli infortuni totali rispetto al numero di occupati si è significativamente ridotta, passando da 41,7% nel 2008, a 30,7% nel 2011 e a 24,9% nel 2012 per 1.000 occupati. Per quanto riguarda il numero di infortuni mortali indennizzati, i dati evidenziano un calo del 24% rispetto al 2011, da 178 a 135. Diminuisce anche l'incidenza degli infortuni mortali rispetto al numero di occupati, che si attesta a 8 per 100mila occupati, a fronte di valori pari a 10 e 11 rispettivamente per il 2011 e 2008.

Il sistema bilaterale delle Scuole Edili (v. par. 9.2.3) contribuisce a questi risultati migliorativi attraverso un intervento sistematico che riguarda la formazione e la salute e sicurezza sul lavoro per gli operai. Nel periodo 2009-2012, forma 521mila operai, tecnici, preposti e dirigenti, attraverso 44mila corsi, corrispondenti a più di 1,5milioni di ore erogate; nel 2012, le Scuole Edili realizzano 3.374 corsi sul tema, di cui 1.250 in collaborazione con i Comitati Paritetici Territoriali.<sup>932</sup>

## 9.2 IL SISTEMA BILATERALE DELLE COSTRUZIONI

Il settore delle Costruzioni si caratterizza per la presenza di quattro assi contrattuali, diversificati a seconda dell'Associazione datoriale firmataria di riferimento: l'asse contrattuale Industria, che vede come parte datoriale firmataria l'Ance-Confindustria; l'Artigianato, con Anaepa-Confartigianato, Cna-Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Claii come Parti datoriali firmatarie; l'asse Pmi, firmato da Confapi-Aniem<sup>933</sup>, e, infine, l'asse Cooperativo firmato da Ancpl-Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Produzione e Lavoro.

Ciascuno di tali assi contrattuali origina un proprio sistema bilaterale che, con accordi

<sup>928</sup> L'Indagine Ance 2013 ha coinvolto 36 imprese di costruzione italiane di dimensioni medio-grandi, impegnate nella realizzazione di complessi sistemi infrastrutturali varati nel corso degli anni precedenti. Dal confronto tra gli andamenti della componente nazionale ed estera del fatturato, emerge che la prima, tra il 2004 e il 2012, cala del 3,1% (diminuzione dello 0,4% ogni anno per otto anni consecutivi): il fatturato nazionale diminuisce di 200milioni di euro, da 6,4 a 6,2miliardi di euro. Complessivamente, il fatturato cresce del 59% (tasso annuo del 6%) passando da 9,46 a 15miliardi di euro.

<sup>929</sup> Inail, *Rapporto annuale 2011*.

<sup>930</sup> Anaepa Confartigianato, *Un tunnel lungo cinque anni*, cit.

<sup>931</sup> Ance, *Statistiche infortuni*, dati aggiornati al 30 aprile 2013 su banca dati Inail.

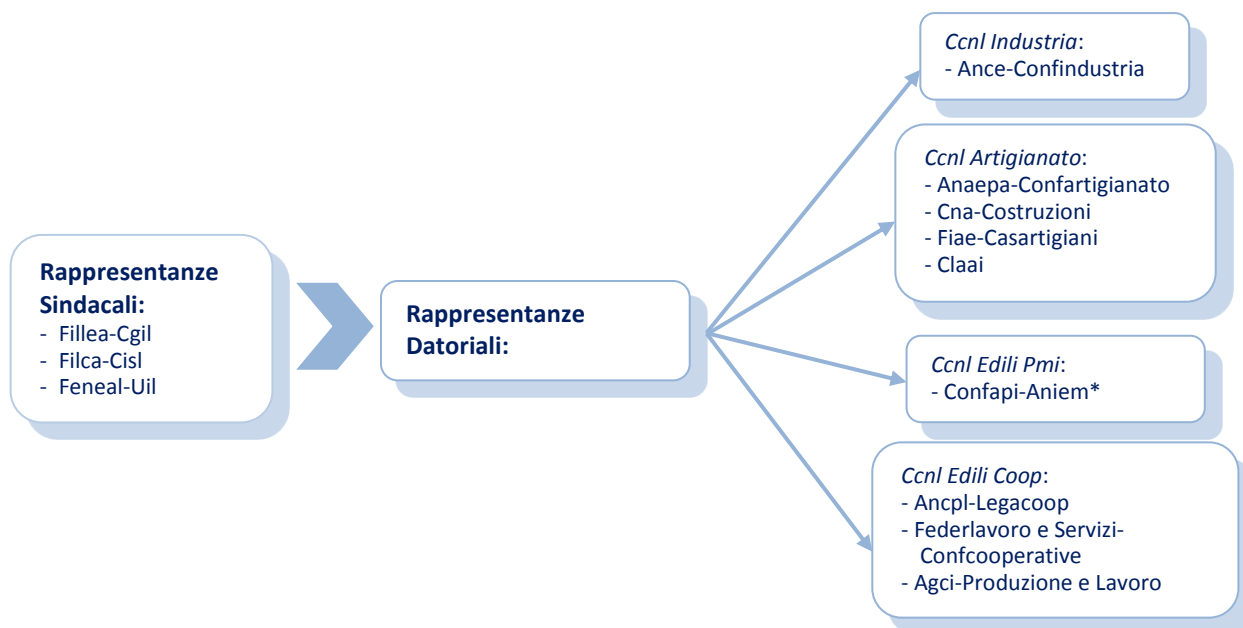
<sup>932</sup> Formedil-Cresme, *Rapporto Formedil*, cit.

<sup>933</sup> Da ottobre 2012, Aniem-Confapi è stata sciolta ed è costituita Confapi-Aniem.

interconfederali intervenuti nel tempo, contribuiscono a configurare un sistema bilaterale complessivo per il settore delle Costruzioni e oggetto di trattazione del presente paragrafo, che unificato da un punto di vista organizzativo e funzionale, i sistemi bilaterali del settore originati dai singoli assi contrattuali, analizzati nel paragrafo 9.3 *Elementi sulla contrattazione*.

Il quadro sinottico sottostante mostra la composizione della contrattazione di settore, da cui sono originati i rispettivi sistemi bilaterali.

Quadro sinottico 1 – La contrattazione collettiva nel settore Costruzioni



\* Da ottobre 2012, Aniem-Confapi è stata sciolta ed è costituita Confapi-Aniem

Tali assi contrattuali sono i:

- *Ccnl per i dipendenti delle imprese edili ed affini*, sottoscritto da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil;
- *Ccnl per i dipendenti delle imprese edili ad affini*, sottoscritto da Anaepa-Confartigianato, Anse-Cna, Assoedili-Cna, Fiae-Casartigiani, Clai e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil;
- *Ccnl per gli addetti alle piccole medie industrie ed affini*, sottoscritto da Aniem-Confapi (oggi Confapi- Aniem) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.
- *Ccnl per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini*, da Ancpl-Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Produzione e Lavoro e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

Come mostra il seguente quadro sinottico, ciascuno dei quattro assi contrattuali citati ha originato un apposito sistema bilaterale, fondato sulla presenza di organismi bilaterali preposti all'erogazione di istituti contrattuali e di prestazioni mutualistiche, alla formazione professionale e alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Quadro Sinottico 2 – Ccnl e sistemi bilaterali di riferimento

CCNL	SISTEMA BILATERALE (organismi territoriali)		
Ance	Casse Edili	Scuole Edili	Cpt
Aniem-Confapi (oggi Confapi-Aniem)	Edilcasse		
Artigianato	Casse Edili artigiane		
Cooperative	Casse Edili Cooperative		

Nel tempo, è resa esigibile anche la tutela della previdenza complementare.

In un settore come quello Edile, caratterizzato da un tessuto imprenditoriale polverizzato e dalla conseguente frammentazione dell'occupazione e, da mobilità e stagionalità strutturali, i sistemi bilaterali rispettivamente originati dagli assi contrattuali considerati mostrano analogie sul piano delle prestazioni e dei servizi erogati e, dall'analisi dell'evoluzione storica di tali sistemi bilaterali, svolta nel paragrafo 9.3 per ciascun asse contrattuale, emerge una certa sintonia anche nelle tappe di sviluppo.

L'attuale configurazione dei quattro sistemi bilaterali è il frutto di un processo storico, caratterizzato da successivi e complementari interventi della contrattazione collettiva, che affonda le proprie radici in esperienze maturate a livello territoriale, fino alla generalizzazione del modello realizzato dalla contrattazione collettiva nazionale in momenti diversi.

L'impronta territoriale, derivante dalla nascita "dal basso" del sistema bilaterale, ne rappresenta uno dei punti di forza e ne costituisce ancora oggi un elemento caratterizzante.<sup>934</sup> La natura provinciale (Industria, Pmi, Cooperazione) o regionale (Artigianato) degli organismi paritetici rispecchia l'ancora attuale rispondenza tra il livello della contrattazione e la struttura organizzativa e gestionale degli organismi stessi.

La contrattazione collettiva nazionale interviene nel tempo per promuovere e codificare attività e funzioni svolte dagli organismi bilaterali, sotto l'impulso della contrattazione decentrata.

Le Parti Sociali, tramite la sottoscrizione di accordi e specifiche intese (v. di seguito), danno vita al *sistema bilaterale delle costruzioni*, ovvero un sistema che si fonda sull'unificazione a livello organizzativo e funzionale dei quattro sistemi bilaterali originati dai singoli assi contrattuali. Il sistema bilaterale delle costruzioni è dunque sovraordinato rispetto ai quattro sistemi originati dagli assi contrattuali.

Il *sistema bilaterale delle costruzioni* si conforma man mano come un sistema unitario attraverso molteplici accordi interconfederali intercorsi tra le Parti Sociali costitutive i rispettivi sistemi bilaterali, finalizzati a raggiungere un'unitarietà organica del sistema. In parallelo, si assiste progressivamente a un processo finalizzato all'unitarietà funzionale, per garantire l'uniformità tra tutele contrattuali, servizi, prestazioni erogate dai singoli organismi bilaterali, e le prassi funzionali.

<sup>934</sup> Cfr. Lauralba Bellardi, Gustavo De Sanctis (a cura di), *La bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011.

Nel seguito del testo sono trattati in successione i passaggi più significativi che portano all'unitarietà organica e funzionale.

**L'unitarietà organica.** L'avvio del *sistema bilaterale costruzioni* avviene anche sotto l'impulso della legislazione nazionale che, con la *Legge Merloni*<sup>935</sup>, introduce nell'ordinamento giuridico italiano il principio di reciprocità fra le Casse Edili afferenti ai diversi assi contrattuali. Secondo l'art. 37 della citata legge, il Ministro dei lavori pubblici e il Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono chiamati a promuovere «la sottoscrizione di un protocollo d'intesa tra le parti sociali interessate per l'adeguamento della gestione delle casse edili, anche al fine di favorire i processi di mobilità dei lavoratori. Qualora l'intesa non venga sottoscritta entro un anno dalla data di entrata in vigore della [presente] legge, i diversi organismi paritetici istituiti attraverso la contrattazione collettiva devono intendersi reciprocamente riconosciuti tutti i diritti, i versamenti, le indennità e le prestazioni che i lavoratori hanno maturato presso gli enti quali sono stati iscritti».

Il principio della reciprocità è ribadito dal *Codice degli appalti*, adottato con il decreto legislativo n. 163/2003, che circoscrive la legittimazione al rilascio del Durc alle sole Casse Edili originate da Ccnl sottoscritti da Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e che applicano la reciprocità con altre Casse Edili.

La prima intesa intervenuta in applicazione della *Legge Merloni* è il *Protocollo d'Intesa sulla reciprocità* sottoscritto il 18 dicembre 1998 da Ance, Anaepa-Confartigianato, Anse-Assoedili/Cna, Fiae-Casartigiani, Clai e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil. Le Parti Sociali, nella salvaguardia della propria autonomia contrattuale, riconoscono nelle Casse Edili del sistema Ance lo strumento per dare attuazione a contratti e accordi collettivi afferenti a entrambi gli assi (Industria e Artigianato); a tal fine, prevedono la stipulazione di appositi accordi collettivi territoriali (entro il 31 dicembre 1999). Contestualmente, le Parti stabiliscono che, a decorrere dal 1° giugno 2000, due rappresentanti dell'asse contrattuale Artigiano partecipino, con funzione consultiva, alle riunioni dei tre organismi bilaterali nazionali originati dall'asse Ance (*Cnce, Formedil, Cncpt*; v. paragrafi successivi). La definizione diviene effettiva nel 2004, con la modifica dello Statuto della *Cnce* che contempla la presenza di rappresentanti delle Associazioni artigiane in seno agli organismi di gestione della *Cnce*.

Interviene, a integrazione del Protocollo del 1998, l'Accordo Nazionale del 19 maggio 2000<sup>936</sup>, in cui le Parti si impegnano a promuovere la definizione degli accordi locali attuativi del sistema unitario da parte delle rispettive organizzazioni territoriali e ad approvare, entro il 30 settembre 2000, lo Statuto-tipo delle Casse Edili.

Con l'Accordo del 28 Ottobre 2002, siglato da Ance, Anaepa-Confartigianato, Anse-Assoedili/Cna, Fiae-Casartigiani, Clai e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil, sono definiti in maniera unitaria gli elementi retributivi nazionali su cui commisurare la contribuzione alle Casse Edili, oggetto di modifica dell'*Accordo sulla contribuzione alle casse edili per le imprese artigiane edili* del 23 dicembre 2008.

Per quanto riguarda l'asse della Cooperazione, rilevano due accordi. Il primo è sottoscritto il 20 gennaio 2000 e contiene la disciplina di riconoscimento della reciprocità, che si applica

<sup>935</sup> Legge n. 109/1994, recante *Legge quadro in materia di lavori pubblici*.

<sup>936</sup> Anch'esso sottoscritto da Ance, Anaepa-Confartigianato, Anse-Assoedili/Cna, Fiae-Casartigiani, Clai e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.



alle prestazioni di Ape, ordinaria e straordinaria (v. paragrafo successivo), qualora sia riscontrata uniformità delle regolamentazioni relative al diritto e ai criteri di calcolo delle prestazioni.

Il secondo accordo è rappresentato dal *Protocollo di Intesa sugli Enti Bilaterali*, del 2010, che avvia una regolamentazione unitaria del sistema bilaterale dell'Edilizia e ribadisce la necessità di una politica unitaria del settore, pur confermando la reciproca autonomia dei contratti collettivi di riferimento. In particolare, è confermata l'unitarietà delle prestazioni delle Casse Edili e degli adempimenti contributivi: le contribuzioni alla singola Cassa sono versate da tutte le imprese sulla base di aliquote uguali.

Inoltre, le Parti individuano nelle Casse Edili del sistema Ance lo strumento per dare attuazione a contratti e accordi collettivi afferenti a entrambi gli assi (Industria e Cooperazione). Laddove non sia operante una Cassa Edile a partecipazione cooperativa, alle Associazioni cooperative viene assicurata, mediante nomina diretta, la rappresentanza nel Comitato di gestione e nel Consiglio Generale della Cassa Edile (identico criterio per gli Enti Scuola e i Cpt). Nei territori in cui, al contrario, operano sia una Cassa Edile Ance, sia una Cassa Edile cooperativa, le organizzazioni territoriali aderenti alle Parti sottoscrittrici si impegnano a definire il percorso per ricondurre a unitarietà il sistema.

L'Allegato 1 al Protocollo del 2010 stabilisce che le modalità di attuazione del sistema unitario siano demandate agli accordi territoriali e che, nei casi di aree con pluralità di Casse Edili, la procedura di unicità si concluda entro novembre 2012. In calce allo stesso Protocollo sono inoltre riportati il citato Accordo del 2000, sulla disciplina di riconoscimento della reciprocità tra le Casse Edili industriali e le Casse Edili a partecipazione cooperativa, e un ulteriore allegato, con cui le Parti individuano la base retributiva imponibile convenzionale per gli adempimenti contributivi nei confronti delle Casse Edili.

Anche il sistema derivante dall'asse contrattuale Confapi-Aniem è parte integrante del sistema bilaterale delle costruzioni, in quanto rappresentanti di Aniem-Confapi (oggi Confapi-Aniem) sono presenti negli organi di gestione degli Enti Bilaterali Nazionali, originati dall'asse Ance.

**L'unitarietà funzionale.** Come anticipato, l'unitarietà funzionale è perseguita dalle Parti Sociali sia attraverso la stipulazione di accordi interconfederali, sia tramite l'adozione nei singoli Ccnl di decisioni uniformi.

Sotto il primo profilo, rileva in particolare l'*Avviso Comune per l'emersione del lavoro irregolare in edilizia*<sup>937</sup>, in cui le Parti convengono di adottare alcuni provvedimenti comuni, sia per combattere l'evasione fiscale e contributiva, sia per istituire un sistema di regole uniformi per rendere obbligatori i percorsi formativi in ingresso sulla salute e sicurezza sul lavoro per tutti gli addetti del settore.

In tale contesto, intervento di particolare rilievo riguarda il *Documento unico di regolarità contributiva, Durc* (v. per un approfondimento par. 9.2.2), per il quale è prevista la stipula di una Convenzione tra Inps, Inail e Parti Sociali<sup>938</sup> ed è demandato alle Casse Edili il rilascio

<sup>937</sup> Avviso Comune 16 dicembre 2003, tra Ance, Anaepa-Confartigianato, Anse Assoedili-Cna, Fiae-Casartigiani, Claii, Ancpl-Lega, Federlavoro-Confcooperative, Aicpl-Agci, Aniem-Confapi (oggi Confapi-Aniem) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

<sup>938</sup> Convenzione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva tra Inps, Inail, Ance, Anaepa-Cgia,

attraverso uno sportello costituito *ad hoc*.

Altro importante tassello è rappresentato dalla costituzione del *Comitato per la Bilateralità*, ai sensi della Convenzione 15 aprile 2004, con la partecipazione delle Parti Sociali interessate dagli assi contrattuali in esame.<sup>939</sup> Il Comitato ha poteri di gestione, indirizzo e controllo della Banca dati nazionale delle imprese irregolari, prevista dall'art. 5 della Convenzione. Esso inoltre definisce le regole, i criteri e le modalità attraverso cui le Casse Edili rilasciano il Durc.

Con l'*Avviso comune sulla congruità dell'incidenza del costo della manodopera* utilizzata nei lavori in edilizia, sottoscritto il 17 maggio 2007 dalle Parti Sociali firmatarie dei Ccnl qui esaminati, queste condividono le modalità di attuazione del sistema "indici di congruità" e indicano il valore degli indici con riferimento alle principali lavorazioni del settore.

Il 16 dicembre 2010, le Parti Sociali riconducibili ai quattro assi contrattali siglano l'Accordo istitutivo del *Progetto 16oreMics* (v. par. 9.2.3 *Il sistema della formazione professionale*), per l'adempimento degli obblighi relativi alla formazione per la sicurezza, stabiliti dall'art. 37 del Testo unico sulla sicurezza.<sup>940</sup>

Più recente, del 18 giugno 2013, l'accordo sulla procedura per il rilascio dell'asseverazione da parte dei Cpt, per la cui trattazione si rinvia al paragrafo 9.2.3.

Allo stesso tempo, le Parti Sociali avviano un percorso di accordi finalizzato a razionalizzare, «rafforzare e consolidare l'efficacia e l'efficienza della bilateralità contrattuale del settore e per contrastare la concorrenza sleale ed il lavoro nero», fino all'ipotesi di piattaforma per il rinnovo *Ccnl Artigianato*, stipulato nel 2010, che mostra alcuni aspetti di rilievo in materia di governance:

- affidare alla *Cnce*, anche alla luce dell'introduzione del decreto legislativo n. 231/2001, il compito di individuare procedure e modalità che permettano di garantire il corretto funzionamento di un Ente e quindi di predisporre una griglia di fattori che permettano di individuare e correggere eventuali anomalie che possano inficiare il funzionamento degli Enti nel territorio;
- prevedere, con lo scopo di ottimizzare costi, servizi e prestazioni, a livello regionale, forme di collaborazione e coordinamento tra le Casse Edili e le Edilcasce;
- nel caso di inadempienze accertate dai tre Enti Nazionali, che a tal scopo si dovranno dotare di una strumentazione adeguata, concordare e normare una serie di misure coercitive e di intervento che le Parti Nazionali potranno adottare per garantire il rispetto delle norme contrattuali definite;
- nella convinzione che gli Enti paritetici non possano prescindere dai criteri e dalle normative che regolano la Responsabilità sociale d'impresa, è necessario indirizzarli verso una sua integrale applicazione per meglio esaltarne le finalità sociali con una completa trasparenza. A questo scopo, dovranno essere utilizzati gli strumenti del Bilancio sociale e della certificazione a partire dagli Enti Nazionali, per poi estenderli all'intero sistema.

---

Anse Assoedili-Cna, Fiae-Casartigiani, Claii, Ancpl-Lega, Federlavoro-Confcooperative, Aicpl-Agci, Aniem-Confapi (oggi Confapi-Aniem) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, siglata in data 15 aprile 2004.

<sup>939</sup> Ance, Anaepa-Cgia, Anse Assoedili-Cna, Fiae-Casartigiani, Claii, Ancpl-Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Produzione e Servizi di Lavoro, Aniem-Confapi (oggi Confapi-Aniem) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

<sup>940</sup> Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche.

Il processo di composizione di unitarietà funzionale del *sistema bilaterale delle costruzioni* si realizza anche attraverso l'omogeneizzazione delle previsioni contrattuali nell'ambito dei vari assi. Gli interventi che i quattro Ccnl in esame introducono nei rinnovi contrattuali dell'ultimo decennio, infatti (in particolare dal 2004 in avanti), si concentrano sui medesimi istituti contrattuali, disciplinati in modo omogeneo.

I Ccnl relativi agli assi contrattuali considerati e stipulati durante la tornata contrattuale del **2004** attribuiscono alle Casse Edili le funzioni di rilascio del **Durc** e, in via sperimentale, per un anno, l'accertamento di **congruità contributiva** delle imprese, riferito allo specifico lavoro oggetto del contratto e l'emissione della relativa certificazione. Alla stessa tornata contrattuale risale, per tutti gli assi contrattuali, l'estensione delle **agevolazioni** previste dall'art. 29 della legge n. 341/1995 alla contribuzione a favore delle Casse Edili.

Con i Ccnl stipulati nel **2008** e per ciascun asse contrattuale considerato, si prevede l'erogazione agli **apprendisti** di un trattamento equiparato alla **cassa integrazione guadagni** in caso di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa per motivi metereologici (v. il par. *Cassa integrazione guadagni per gli apprendisti del settore edile* nel cap. 5 e, nel presente capitolo, il par. successivo). Le Parti Sociali confermano l'attribuzione alle Casse Edili della competenza a rilasciare il Durc e a verificare la congruità contributiva.

Ulteriormente, i quattro Ccnl in esame prevedono la costituzione di apposite *Commissioni paritetiche*, chiamate a svolgere uno studio sui requisiti richiesti ai lavoratori del settore per accedere alla pensione e sui fattori che incidono negativamente sull'effettivo accesso alla prestazione. Mobilità del lavoro, stagionalità, frammentazione contrattuale presso numerosi datori di lavoro rendono di fatto estremamente difficoltoso il processo di maturazione dei requisiti. Le Commissioni paritetiche individuano le soluzioni che, con il coinvolgimento delle Casse Edili, garantiscono ai lavoratori un percorso di regolarità contributiva. Le Commissioni sono chiamate, in particolare, ad approfondire l'ipotesi di costituire un **Fondo mutualistico per i lavoratori usuranti e pesanti**, che intervenga a copertura di eventuali vuoti contributivi.

I quattro Ccnl in vigore, a decorrere dal 1° ottobre 2010, dispongono un contributo a carico delle imprese per alimentare tale Fondo. Il contributo è pari allo 0,10%, di cui il cui 50%, nelle more della predisposizione dello studio affidato alla Commissione, è versato ai Fondi di previdenza complementare rispettivamente individuati dai quattro Ccnl, a favore dei lavoratori a esso iscritti. Il rimanente 50% è invece versato nel *Fondo mutualistico per i lavori usuranti e pesanti*.

Con i Ccnl del 2008, infine, è istituita presso il *Formedil* nazionale la *Borsa del lavoro dell'industria delle costruzioni*, che svolge un ruolo attivo nella gestione e implementazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore (per un approfondimento sulla *Borsa lavoro* si rinvia al par. 9.2.2).

Nell'ambito dell'ultima tornata di rinnovi contrattuali (**2010**) tutt'ora vigenti, a ciascun Ccnl è allegato l'*Avviso comune sulla contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile*, con cui le Parti Sociali manifestano la volontà di introdurre un trattamento di integrazione salariale a favore di lavoratori in cassa integrazione o disoccupati attraverso le Casse Edili. Il sostegno economico è inoltre finalizzato a favorire la partecipazione di dei lavoratori in crisi occupazionale a processi di formazione e riconversione professionale, così combinando un percorso integrato tra politiche attive e passive. L'attivazione dell'indennità è tuttavia subordinata all'emissione di un decreto ministeriale che riduca di due punti percentuali l'aliquota contributiva per la cassa integrazione guadagni in edilizia, pari al 5,20% (a fronte dell'1,90-2,20% a carico delle imprese industriali). Le Parti, infatti, intendono

utilizzare le risorse risparmiate in virtù di tale riduzione, per costituire presso le Casse Edili, un apposito Fondo così alimentato (v. par. 9.3.2). Le Parti si riservano di definire con successivo accordo, e sulla base delle risorse reperite, i requisiti di accesso, la durata e l'ammontare dell'integrazione; prevedono, inoltre, la costituzione di un Fondo a carattere nazionale gestito dalla *Cnce*, alimentato da una quota dei contributi pervenuti ai Fondi territoriali.

La previsione, allo stato, non ha trovato seguito. Per gli aggiornamenti introdotti dalla Riforma operata dalla legge n. 92/2012, si rimanda alla *Prima Parte del Rapporto*, cap. 5).

---

### 9.2.1 IL SISTEMA BILATERALE DELLE COSTRUZIONI: COMPOSIZIONE

Il *sistema bilaterale delle costruzioni* è composto da tre "sottosistemi" funzionalmente specializzati:

- il sistema delle Casse edili (*Cnce*, Casse regionali e Casse provinciali) che garantiscono istituti contrattuali e prestazioni di tipo previdenziale e assistenziale extracontrattuali a favore dei lavoratori (v. par. 9.2.2);
- il sistema formativo professionale (*Formedil* Nazionale, *Formedil* Regionali e Scuole Edili a livello provinciale) (v. par. 9.2.3);
- il sistema per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro (*Cncpt*, con i Comitati Paritetici Territoriali) (v. par. 9.2.4).

Si aggiunge, inoltre, la più recente previdenza complementare, garantita attraverso: il *Fondo Pensione Complementare per i Lavoratori delle Imprese Industriali ed Artigiane Edili ed Affini, Prevedi*, ai lavoratori cui si applicano i Ccnl Industria e Artigianato; il *Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese, Fondapi*, cui aderisce il Ccnl Confapi- Aniem; il *Fondo Pensione Complementare dei Lavoratori, Soci e Dipendenti, delle Cooperative di Lavoro, Cooperlavoro*, per i lavoratori del sistema cooperativo.

I paragrafi successivi 9.2.2 *Il sistema delle Casse Edili*, 9.2.3 *Il sistema della formazione professionale*, 9.2.4 *Salute e sicurezza*, 9.2.5 *Altri istituti di welfare contrattuale* descrivono le caratteristiche attuali di ciascun sistema bilaterale (Casse Edili, Scuole Edili e Cpt); il processo di costituzione ed evoluzione di ciascuna componente afferente al singolo asse contrattuale è approfondito nei paragrafi 9.3.1 *Industria*, 9.3.2 *Artigianato*, 9.3.3 *Pmi*, 9.3.4 *Cooperazione*.

---

### 9.2.2 IL SISTEMA DELLE CASSE EDILI

Le Casse Edili, che si affermano definitivamente negli anni Cinquanta/Sessanta, sono organismi paritetici originati dalla contrattualistica di secondo livello (provinciale secondo gli assi contrattuali Industria, Pmi, Cooperazione e regionale per l'asse contrattuale Artigianato), per garantire alcuni istituti contrattuali ai lavoratori, quali il trattamento economico per ferie, gratifica natalizia (cosiddetta tredicesima), anzianità di settore (ora *Ape*), altrimenti difficilmente esigibili, viste le caratteristiche strutturali del settore. A queste, si aggiungono nel tempo ulteriori prestazioni, quali l'integrazione del trattamento economico per malattia e infortunio, l'assistenza sanitaria integrativa, una serie di prestazioni mutualistiche extracontrattuali.

Il sistema organico delle Casse Edili, coordinato a livello nazionale dalla *Commissione*

*nazionale paritetica per le Casse Edili, Cnce* (v. oltre nel paragrafo), prende forma a partire dagli anni Ottanta, sia con la costituzione della Cnce, sia con l'adozione di una serie di strumenti – quali lo Statuto-tipo delle Casse Edili, lo schema unico per la redazione del bilancio, la modulistica unificata per la denuncia da parte delle imprese –, volti a perseguire un percorso di omogeneizzazione.

Sono 119 le Casse Edili e Edilcasse, provinciali e regionali<sup>941</sup>, cui sono iscritti 165mila imprese edili (industriali, artigiane, piccole imprese e cooperative) e 850mila lavoratori. Due miliardi di euro, i contributi versati dalle imprese alle Casse Edili/Edilcasse e accantonati per erogare *Ape*, gratifica natalizia e ferie ai lavoratori nel corso del 2011.<sup>942</sup>

Le Casse Edili sono definite dalla contrattazione quali strumenti di garanzia del rispetto e della corretta applicazione dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva vigente. Attraverso la mutualizzazione, gli obblighi contrattuali si trasformano in obbligo di contribuzione alla Cassa Edile, che ha il compito di garantire al lavoratore il rispetto dell'obbligo contrattuale. Pertanto, l'azienda che si iscrive alla Cassa Edile, compie la scelta di operare nel rispetto delle regole del mercato e dei diritti dei lavoratori. L'iscrizione alla Cassa Edile dell'impresa determina, di fatto, l'osservanza della contrattazione collettiva di settore.

L'iscrizione delle imprese alla Cassa comporta, automaticamente, l'iscrizione anche alla Scuola Edile e al Comitato Paritetico Territoriale, che, su base territoriale, erogano prestazioni e servizi nella formazione professionale e nella salute e sicurezza (v. paragrafi che seguono).

L'adesione e la contribuzione alla Cassa Edile sono incentivate, a opera di tutti i Ccnl considerati del settore, da una politica premiale, che riconosce le agevolazioni contributive previste dall'art. 29 della legge n. 341/1991, di cui le imprese beneficiano attraverso un rimborso erogato dalla Cassa Edile.

Alla Cassa Edile appartenente al sistema Ance spetta la redazione del bilancio consolidato dei tre Enti operativi sullo stesso territorio (Cassa Edile, Scuola Edile e Cpt). La redazione del bilancio si basa su un modello predisposto a livello nazionale dalla Cnce ed è certificato da una Società di revisione iscritta all'Albo Consob. La finalità in tal modo perseguita è garantire la trasparenza della gestione amministrativa delle risorse, che si rende ancor più cogente, a fronte della responsabilità assunta dalle Casse Edili con il rilascio del Durc (v. oltre).

## I SERVIZI E LE PRESTAZIONI

Le prestazioni erogate dalle Casse Edili sono classificabili in due diversi gruppi: il primo è rappresentato dalla gestione mutualizzata, attraverso l'accantonamento, degli istituti contrattuali della gratifica natalizia e ferie (*Gnf*), dell'anzianità professionale edile (*Ape*) e del contributo integrativo per malattia, infortunio sul lavoro e malattie professionali. Queste prestazioni sono stabilite in ciascun Ccnl in modalità omogenee in tutto il territorio nazionale. Il secondo gruppo è rappresentato da servizi e prestazioni extra-contrattuali, che, a carattere previdenziale, assistenziale e mutualistico, sono regolamentate dalla contrattazione collettiva decentrata.

<sup>941</sup> Italia Lavoro-Pon Enti Bilaterali 2012-14, *Censimento nazionale degli Enti Bilaterali*.

<sup>942</sup> Relazione Presidente *Cncpt*, Napoli, 23-24 maggio 2012.

**Istituti contrattuali a gestione mutualizzata.** Nascono allo scopo di assicurare agli operai l'adempimento di obblighi contrattuali altrimenti difficilmente esigibili, a causa delle caratteristiche di mobilità del lavoro e stagionalità strutturali del settore.

La *gratifica natalizia e le ferie (Gnf)* sono elementi della retribuzione non corrisposti dal datore di lavoro al lavoratore, ma mutualizzati attraverso l'accantonamento economico presso la Cassa Edile di riferimento, che provvede direttamente all'erogazione al lavoratore interessato. La gratifica natalizia e le ferie sono corrisposte al lavoratore a scadenze definite, due volte l'anno, metà dicembre e metà luglio.

L'*anzianità professionale edile, (Ape)*, ordinaria e straordinaria, è un elemento retributivo che premia la permanenza dell'operaio nel settore edile. È una specificità del settore correlata alla frammentazione del lavoro, e tutela e monetizza l'anzianità professionale. L'*Ape ordinaria (Apeo)* è una prestazione di natura economica che la Cassa Edile eroga all'operaio con 2.100 ore di lavoro in un biennio ed è erogata il 1° maggio. L'entità della prestazione cresce proporzionalmente al numero di anni di permanenza. L'*Ape straordinaria (ApeS)* è erogata una tantum, in occasione del pensionamento, ai lavoratori che abbiano percepito un determinato numero di erogazioni di *Ape ordinaria*. In base al principio della reciprocità tra le Casse Edili<sup>943</sup>, ai fini dell'*Ape* possono essere fatti valere dal lavoratore i periodi lavorati presso territori di competenza di diverse Casse Edili.

Rientra inoltre, fra le competenze delle Casse Edili, l'erogazione di un'**integrazione**, fino a concorrenza della retribuzione, dei trattamenti Inps e Inail in caso di malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale<sup>944</sup>, corrisposta dal datore di lavoro, il quale, a sua volta, ottiene una deduzione corrispondente, mediante conguaglio, rispetto alle somme dovute alla Cassa Edile a qualsiasi titolo (o riceve rimborso).

**Prestazioni extra-contrattuali (assistenziali e sanitarie).** Le Casse Edili erogano una serie di prestazioni collaterali agli istituti contrattuali, variabili da provincia a provincia, secondo le disposizioni contenute nei contratti collettivi di secondo livello e l'effettiva disponibilità economica di ciascuna Cassa (basata sul numero di adesioni); alcune prestazioni sono, infatti, comuni a tutte le Casse; altre sono erogate dalle Casse con un elevato numero di adesioni. Tali prestazioni, erogate su richiesta del lavoratore o del datore di lavoro, sono di natura "assistenziale" (borse di studio, rimborsi spese scolastiche, soggiorni estivi, assicurazioni infortuni extraprofessionali, primo inserimento, premio nuzialità o natalità, spese funerarie, sussidi straordinari, recupero tossico-dipendenza e alcol-dipendenza, fornitura degli indumenti di lavoro), o sanitaria (per cure dentarie e protesi, interventi chirurgici, accertamenti diagnostici, terapie, protesi ortopediche, cure termali, degenze, assistenza infermieristica domiciliare, ticket, presidi e protesi varie).<sup>945</sup>

I Ccnl hanno conferito alla *Cnce*<sup>946</sup> l'incarico di svolgere un'indagine ricognitiva delle prestazioni erogate Casse Edili e predisporre un Protocollo contenente l'elenco nazionale

<sup>943</sup> Protocollo 18 dicembre 1998.

<sup>944</sup> Allegato E al Ccnl Ance.

<sup>945</sup> Queste tipologie di prestazioni sono richiamate nel testo a puro titolo esemplificativo; si rinvia a un approfondimento successivo, che sarà svolto sulla base degli esiti della rilevazione condotta nell'ambito del *Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio degli Enti Bilaterali*. Per un approfondimento sul sistema di monitoraggio si rinvia all'*Introduzione generale del Rapporto*.

<sup>946</sup> Organismo paritetico nazionale cui compete l'indirizzo, il controllo e il coordinamento delle Casse Edili. V. più avanti nel testo, sotto la rubrica *Commissione Nazionale Casse Edili – Cnce*.



delle prestazioni extracontrattuali. Secondo la contrattualistica, *Cnce* è chiamata a monitorare le prestazioni collaterali effettuate dalle Casse Edili per fornire indicazioni finalizzate a: una maggiore qualificazione dell'attività delle Casse; concentrare la spesa sugli interventi più validi; determinare armonizzazione e omogeneità delle prestazioni di welfare contrattuale sul territorio nazionale.

**Sostegno al reddito.** Il settore edilizio rimane per lungo tempo privo di ammortizzatori sociali pubblici, fino all'introduzione, nel 1963, della Cassa integrazione guadagni-gestione edilizia e, nel 1975, della disoccupazione speciale per l'edilizia (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 5.2.3 e seguenti per un approfondimento su tali istituti).

In tale contesto, le Parti Sociali si muovono su due fronti: innanzitutto introducono la cassa integrazione guadagni per gli apprendisti e, in secondo luogo, ipotizzano l'introduzione di un'indennità di disoccupazione, poiché il sistema pubblico di ammortizzatori sociali non risponde efficacemente alle caratteristiche del settore nelle situazioni di crisi. Le Parti, pertanto, impegnano il sistema bilaterale a supportare le crisi occupazionali, attraverso un'indennità economica, che possa anche favorire la partecipazione dei lavoratori in crisi occupazionale a processi di formazione e riconversione professionale.

Le Parti firmano, nei rispettivi rinnovi contrattuali del 2008, un *Avviso Comune in materia di contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile*, con cui manifestano la volontà di introdurre attraverso le Casse Edili un trattamento di integrazione salariale a favore di lavoratori in cassa integrazione o disoccupati, ulteriormente finalizzato a favorire la partecipazione di tali lavoratori a processi di formazione e riconversione professionale. L'attivazione dell'indennità è tuttavia subordinata all'emissione di un decreto ministeriale che riduca di due punti percentuali l'attuale aliquota contributiva per la cassa integrazione guadagni in edilizia, pari al 5,20% (a fronte dell'1,90-2,20% a carico delle imprese industriali). Le Parti, infatti, intendono utilizzare le risorse risparmiate in virtù di tale riduzione per costituire presso le Casse Edili un apposito Fondo finalizzato all'erogazione dell'integrazione. Le Parti si riservano di definire con successivo accordo, e sulla base delle risorse reperite, i requisiti di accesso, la durata e l'ammontare dell'integrazione; a tal fine prevedono, inoltre, la costituzione di un Fondo a carattere nazionale gestito dalla *Cnce*, alimentato da una quota dei contributi pervenuti da omologhi Fondi territoriali.

Rispetto agli apprendisti, i rinnovi contrattuali del 2008 introducono, come anticipato, una misura economica di sostegno al reddito (equivalente all'indennità di cassa integrazione guadagni) erogata dalla Cassa Edile in caso di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici (per un approfondimento su tale istituto, si rinvia al cap. 5, par. *Cassa integrazione guadagni per gli apprendisti del settore edile*).

**Durc e congruità contributiva.** Il rilascio del *Documento unico di regolarità contributiva*, **Durc**, da parte delle Casse Edili, è previsto per la prima volta dai rinnovi contrattuali del 2004 (v. par. 9.2).<sup>947</sup>

Il Durc, strumento di lotta al lavoro sommerso e irregolare, attesta che l'impresa è in regola con i versamenti contributivi alla Cassa Edile, all'Inps e all'Inail.

---

<sup>947</sup> Le Casse Edili legittimate a rilasciare il Durc sono quelle costituite dagli assi contrattuali citati e che applicano la reciprocità con le altre Casse Edili.

Il Durc deve essere presentato dalle imprese edili al committente, pubblico o privato<sup>948</sup>, per poter avviare i lavori. In base agli articoli 18 e 38 del *Codice degli Appalti*, il possesso del Durc costituisce inoltre condizione necessaria, ma non sufficiente, per partecipare a gare d'appalto. L'allegato 17 del Codice specifica infatti che un'impresa edile che intenda partecipare a una gara d'appalto deve essere in possesso del Durc, ma deve anche applicare il Ccnl di riferimento in tutte le sue parti, iscrizione alla Cassa Edile di riferimento compresa.

Le Casse Edili, pur conservando natura privatistica di associazione non riconosciuta di cui all'art. 36 del Codice Civile, con il rilascio del Durc svolgono una funzione di interesse generale, analoga a quella svolta da Inps e Inail, istituzioni con le quali infatti instaurano forme di collaborazione, informazione e di coordinamento.

Rispetto alle modalità attuative, rileva la Convenzione sottoscritta nel 2004 tra le Parti Sociali interessate dagli assi contrattuali e Inail e Inps (v. paragrafo 9.2 sotto la rubrica *L'unitarietà organica*), che prevede l'adozione di comuni misure tecnico-organizzative, finalizzate a semplificare le fasi di richiesta e di rilascio del Durc (che evidenzia contestualmente la regolarità contributiva dell'impresa, sulla base delle informazioni contenute negli archivi di Inps, Inail e Casse Edili). Dal portale *Sportello unico previdenziale*<sup>949</sup>, è possibile avviare la procedura di richiesta del Durc.

Se il Durc attesta la regolarità "storica" dell'impresa edile, per ciascuna opera l'impresa deve inoltre presentare il documento di congruità contributiva, rilasciata dalla Cassa Edile di riferimento. Le Casse Edili sono infatti competenti per la procedura di accertamento della **congruità contributiva** delle imprese ed emettono la relativa certificazione, e nel caso, ne attestano anche l'irregolarità. In particolare, le Casse Edili verificano l'incidenza del costo del lavoro (comprensivo dei contributi Inps e Inail), sul costo complessivo dell'opera, deducendo in modo proporzionale se l'impresa sia o meno ottemperante rispetto agli obblighi contributivi e di prevenzione per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. In caso di irregolarità, la Cassa Edile richiede all'impresa l'integrazione degli accantonamenti e dei contributi dovuti e non versati. Qualora l'impresa non regolarizzi la propria posizione, la Cassa Edile rilascia un documento di irregolarità contributiva e segnala l'impresa alla *Banca dati Nazionale delle imprese irregolari, Bni*, residente nel *sistema bilaterale delle costruzioni*.

Nel 2010, le Parti Sociali sottoscrivono l'*Avviso Comune per l'individuazione degli indici di congruità*, con cui sono specificati gli indici che, a partire da ottobre 2014<sup>950</sup>, saranno utilizzati ai fini dell'accertamento. Fino a ottobre 2014, vigono le regole di calcolo proporzionali tra il costo dell'opera e il costo del lavoro; il mancato raggiungimento delle soglie identificate con gli indici di congruità stabiliti nell'avviso non comporta l'emissione del documento di irregolarità contributiva.

Il *Comitato per la Bilateralità*, costituito in base alla Convenzione del 2004 (v. prima nel testo), con propria delibera n. 1/2012 stabilisce, infine, che le Casse Edili sono tenute ad attivare un "contatore di congruità", per consentire la comparazione di livelli minimi di costo di manodopera per le varie tipologie di lavori e avviare una fase di sperimentazione,

<sup>948</sup> Il decreto legislativo n. 276/2003 richiede il Durc anche per la partecipazione ad appalti privati.

<sup>949</sup> [www.sportellodurc.it](http://www.sportellodurc.it).

<sup>950</sup> L'Accordo Nazionale, firmato in data 25 luglio 2012, dalle Parti Sociali interessate dai quattro assi contrattuali, prevede l'inclusione del rispetto degli indici di congruità fra i requisiti per il rilascio del Durc a partire dal 2013, ma tale termine è prorogato al 1° ottobre 2014 da un successivo Accordo Nazionale.

propedeutica all'avvio a regime degli indici.

#### COMMISSIONE NAZIONALE CASSE EDILI – CNCE

---

La *Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili*, **Cnce**, è costituita da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, in attuazione del Ccnl Industria del 1983, e vede successivamente l'adesione delle Associazioni datoriali firmatarie degli altri tre Ccnl di settore considerati. È l'organismo paritetico nazionale cui compete l'indirizzo, il controllo e il coordinamento delle Casse Edili.

Da Statuto, tali funzioni si sostanziano nei seguenti compiti:

- la valutazione anche mediante verifiche dirette delle condizioni di equilibrio delle varie gestioni delle Casse Edili industriali e delle Casse Edili artigiane sulla base dei bilanci;
- l'attuazione dello schema unico di regolamento dell'attività delle Casse Edili;
- l'esame dei criteri e delle modalità in materia di certificazione di regolarità contributiva;
- la proposizione alle Associazioni nazionali di uno schema di convenzione con Organismi ed Istituti che interagiscono con le Casse Edili;
- la realizzazione di strumenti di formazione ed informazione dei Direttori e del personale delle Casse Edili;
- la relazione semestrale alle parti in occasione delle sessioni di concertazione, sullo stato del sistema nazionale paritetico delle Casse Edili;
- la verifica della rispondenza alla disciplina nazionale e territoriale delle attuazioni poste in essere dalle Casse Edili. Tale verifica può avvenire anche su richiesta di una delle Parti rappresentate nel Comitato di gestione delle Casse Edili;
- la determinazione dei criteri per rendere omogenee e sistematiche le rilevazioni statistiche sull'attività delle Casse Edili;
- la verifica della situazione delle prestazioni collaterali effettuate dalle Casse Edili per fornire indicazioni dirette a: realizzare una maggiore qualificazione dell'attività delle Casse Edili; concentrare la spesa sugli interventi più validi; determinare l'armonizzazione e la maggiore omogeneità dei trattamenti sul territorio; l'omogeneizzazione delle modalità relative agli adempimenti delle imprese verso la Casse Edili, anche sul piano della modulistica, nonché dei criteri di acquisizione dei dati da parte delle Casse stesse; predisposizione delle indicazioni sull'impiego dei mezzi informatici, anche allo scopo di un miglior coordinamento dell'attività delle Casse Edili; l'esame di questioni interpretative e delle esigenze prospettate da singole Casse Edili in ordine alle materie ad essa demandate.
- la verifica di conformità degli Statuti e dei Regolamenti di tutte le Casse Edili.

*Cnce* non ha poteri sanzionatori, ma ha l'obbligo di riferire alle Parti Sociali nazionali eventuali anomalie nelle attività delle Casse Edili, riscontrate attraverso le verifiche dei bilanci o la mancata rispondenza alla disciplina nazionale e territoriale delle attuazioni poste in essere dalle Casse stesse.

Alla *Cnce* è affidata la progettazione di un sistema informatico nazionale, che tenga conto delle esperienze e dei sistemi applicativi già in essere localmente, articolato su base territoriale, che permetta la creazione di una *Banca Dati nazionale delle imprese irregolari*, **Bni** (v. par. precedente), alimentata attraverso l'invio periodico da parte delle Casse Edili. L'invio avviene per via telematica, attraverso il *Modello Unico telematico (Mut)* sistema interattivo, messo a disposizione dalla *Cnce*, per consentire la trasmissione delle denunce periodiche alle singole Casse Edili da parte delle aziende iscritte o dei consulenti del lavoro

accreditati presso le Casse stesse. La *Cnce* offre tale servizio senza costi per le imprese, per incentivarne l'utilizzo, anche quale strumento di semplificazione degli adempimenti. Attraverso il *Mut*, inoltre, la *Cnce* può operare un controllo automatico mensile della contribuzione versata dalle imprese al Fondo *Prevedi* (v. par. 9.3.1 e 9.3.2).

L'**Edilcard** è una prestazione sanitaria istituita dalla *Cnce*, a favore di lavoratori e datori di lavoro aderenti, che prevede un rimborso per le spese sanitarie dovute ad infortunio professionale o extraprofessionale o malattia professionale; un'indennità forfetaria per ricovero ospedaliero e per grave invalidità a seguito di infortunio professionale; una copertura delle spese per la riabilitazione neuromotoria o per spese odontoiatriche a seguito di infortunio professionale. Per l'erogazione dei servizi dell'Edilcard, sono istituiti due Fondi specifici a gestione separata: uno a favore dei lavoratori (*Fondo Nazionale rimborso spese sanitarie da infortunio e malattie professionali*) e uno a favore dei titolari/legali rappresentanti delle imprese edili (*Fondo Nazionale rimborso spese sanitarie da infortunio*).

L'**Osservatorio**<sup>951</sup> è funzione assorbita dalla *Cnce*, per rilevare e analizzare le caratteristiche del settore, e fornire anche supporto conoscitivo per il sistema di concertazione.<sup>952</sup> In particolare, sono oggetto dell'esame dell'Osservatorio: il trend della domanda pubblica e privata di opere edili, i trend dell'offerta di lavoro, l'andamento dei livelli occupazionali e delle condizioni di sicurezza sul lavoro. Le principali fonti da cui l'Osservatorio attinge le informazioni sono i dati derivanti dall'attività ordinaria delle Casse Edili, delle Scuole Edili e dei Cpt. In particolare, l'Osservatorio raccoglie le informazioni inviate dalle Casse Edili in merito a: distribuzione dell'occupazione per qualifica e per età; ore lavorate; distribuzione delle imprese per classi di addetti; infortuni; malattia; ore di cassa integrazione usufruite; numero di Durc rilasciati, ecc.

### 9.2.3 IL SISTEMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione professionale è considerata una leva strategica per lo sviluppo e la competitività del settore edilizio. Le Parti Sociali condividono la necessità di attribuire effettiva consistenza economica e strutturale alle attività di formazione e verificarne costantemente la finalizzazione al miglioramento della qualificazione professionale dei lavoratori. La formazione, inoltre, concorre alla diminuzione dei fattori di rischio lavorativo connessi alle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva in edilizia, in modo complementare con l'attività di formazione sulla salute e sicurezza.

Ciascuno dei quattro assi contrattuali considerati, come detto, origina un apposito sistema bilaterale di formazione professionale attraverso la costituzione di Scuole Edili territoriali. A livello nazionale, le rappresentanze di tutte le Parti Sociali interessate siedono in seno al Consiglio di Amministrazione del *Formedil*, originato dal Ccnl Industria.

<sup>951</sup> Il Ccnl Ance del 1991 prevede la costituzione dell'*Osservatorio congiunturale nazionale dell'industria delle costruzioni*, e ne affidava la gestione alle Casse Edili. A seguito dell'entrata in vigore del Ccnl del 1995, assume la denominazione *Osservatorio settoriale dell'industria delle costruzioni* ed è incardinato nella *Cnce*.

<sup>952</sup> Il sistema di concertazione, previsto dai quattro assi contrattuali, è finalizzato a sviluppare momenti e luoghi di confronto tra le Parti sulle dinamiche settoriali del mercato nazionale e dei mercati locali, sulle politiche industriali, su costo e mercato del lavoro e sulla formazione professionale e a definire gli obiettivi da assegnare al sistema degli Enti paritetici nazionali e territoriali.

Il sistema bilaterale di formazione professionale è articolato in tre livelli: il *Formedil* Nazionale, deputato all'indirizzo e al coordinamento dell'intero sistema; i *Formedil* Regionali (16), con funzioni di coordinamento a livello regionale, e una rete di 107 Scuole Edili provinciali o regionali.<sup>953</sup>

**Scuole Edili.** Le Scuole Edili, originate dalla contrattazione collettiva di secondo livello, sono definite dalla contrattazione collettiva quali agenzie formative che operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici indicati dalle Parti Sociali e in attuazione delle linee guida predisposte dal *Formedil* Nazionale.

Ciascuna Scuola Edile territoriale si coordina attraverso il *Formedil* Regionale, con gli altri enti scuola della propria regione e compone un'offerta formativa correlata alle caratteristiche del mercato del lavoro locale, e tesa a favorire l'innovazione tecnologica.

L'attività formativa realizzata dal sistema *Formedil* accompagna il lavoratore edile dal primo accesso nel cantiere lungo tutto il percorso lavorativo e si sviluppa secondo i seguenti assi di intervento:

- *formazione per l'occupabilità*, finalizzata a favorire l'impiegabilità di lavoratori inoccupati e disoccupati, oltre che dedicata all'apprendistato;
- *reinserimento*, formazione per favorire il reinserimento di disoccupati adulti;
- *formazione professionalizzante*, a carattere integrativo, per la progressione professionale; a catalogo, per la formazione continua.

Destinatari delle iniziative di formazione realizzate dalle Scuole Edili sono, infatti: giovani inoccupati o disoccupati, ivi compresi i lavoratori extracomunitari; giovani neo diplomati e neolaureati; giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione-lavoro (formazione teorica); personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese; manodopera femminile; lavoratori in Cig.

Le Scuole Edili predispongono e gestiscono, in conformità a un modello elaborato dal *Formedil* Nazionale, il *Libretto personale di formazione edile*, che registra la storia formativa del singolo lavoratore e certifica i corsi frequentati e le acquisizioni formative verificate. Il Libretto Formativo, pertanto, rappresenta per il lavoratore uno strumento di tracciabilità delle proprie conoscenze, competenze e professionalità, acquisite in riferimento a percorsi formativi.<sup>954</sup> Le acquisizioni formative, che possono essere conseguite al termine di ciascun corso e certificate nel libretto dalla Scuola Edile, sono indicate nel *Repertorio nazionale delle competenze*, elaborato dal *Formedil* Nazionale.

Ai lavoratori che frequentano con esito favorevole i corsi, le Scuole Edili rilasciano un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il *Libretto personale di certificazione dei crediti formativi*. I lavoratori ai quali è rilasciato il certificato e assunti, con contratto diverso da quello di

<sup>953</sup> Italia Lavoro-Pon Enti Bilaterali 2012-14, *Censimento nazionale degli Enti Bilaterali*.

<sup>954</sup> Esso si presenta in due formati: secondo lo standard del libretto del cittadino (A4), riportando dati relativi all'istruzione, alla formazione, al lavoro, competenze, ecc., ed è utilizzabile soprattutto in funzione a Sviluppi professionali (PSP), a partire da bilanci di competenze o altri sistemi di rilevazione; in formato tascabile, riportando i dati essenziali di certificazione relativamente a Formazione (tutta la formazione registrata da qualunque scuola sulla persona), Competenze (tutte le competenze professionali valutate e attribuite dal sistema scuole in occasione di percorsi formativi), Adempimenti (tutti gli adempimenti a precisi obblighi normativi adempiuti attraverso la formazione effettuata).

apprendistato, per mansioni oggetto della formazione, devono svolgere un periodo, non superiore a 30 giorni, di adattamento pratico al lavoro, al termine del quale, se confermati in servizio, conseguono la qualifica inerente alle mansioni svolte.

La qualifica è invece attribuita direttamente dalle Scuole Edili, dopo il superamento dell'esame finale, qualora il corso di formazione professionale sia articolato secondo il metodo dell'alternanza scuola-lavoro.

**Formedil Regionali.** L'articolazione di *Formedil* a livello regionale riflette l'attribuzione alle regioni della competenza in materia di formazione professionale. Le articolazioni regionali di *Formedil*, infatti, sono chiamate dai quattro Ccnl considerati a svolgere «funzioni di rappresentanza nei confronti dell'Ente Regione, anche ai fini della partecipazione alla programmazione regionali e ai suoi collegamenti con quella nazionale, per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie». Ai *Formedil* Regionali sono inoltre attribuiti compiti di: coordinamento e indirizzo dell'attività svolta dalle Scuole Edili a livello provinciale; promozione delle iniziative necessarie per garantire un'offerta formativa omogenea e di qualità; razionalizzazione delle risorse disponibili. Le iniziative si sostanziano anche in studi di settore, nell'analisi dei fabbisogni formativi, nella definizione di metodologie didattiche e di programmi operativi unitari.

**Formedil Nazionale.** Il *Formedil* Nazionale, regolato dall'articolo 91 del *Ccnl Industria*, è l'Ente Nazionale per la Formazione e l'Addestramento professionale nell'edilizia; ha per scopo la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala nazionale delle iniziative di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle costruzioni, intraprese dalle Scuole Edili.

**Progetto 16ore Mics.** Il Progetto *16oreMics*, avviato con l'Accordo firmato il 16 dicembre 2010 dalle Parti Sociali e realizzato dal *Formedil*, prevede un'offerta formativa articolata in tre aree: *nuovi ingressi; abilitazione macchine, preposti e dirigenti*.<sup>955</sup> Esso rappresenta la proposta formativa per l'adempimento degli obblighi previsti dall'art. 37 del Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro. I corsi erogati nell'ambito di tale progetto sono omogenei su tutto il territorio nazionale e certificabili.

Nell'ambito dell'area *Nuovi ingressi*, è erogata la formazione di base obbligatoria e gratuita ai lavoratori privi di esperienza in cantiere. Il corso ha per oggetto le attività affidate a un lavoratore al primo ingresso in cantiere e trasmette anche i contenuti base sulla prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro. Ai lavoratori che frequentano il corso è rilasciato un attestato di frequenza, e l'abilitazione provvisoria all'utilizzo dei macchinari sotto la supervisione di un tutor.

I corsi afferenti all'area *Abilitazione macchine* mirano a sviluppare le competenze professionali degli operatori nei lavori edili e stradali, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 73 del decreto legislativo n. 81/2008. Sono articolati in un modulo base, uniforme e da effettuarsi una sola volta, e moduli diversificati, in base alla mansione svolta dal lavoratore; prevedono una parte teorica e una parte pratica, sul campo. Al termine del corso, i lavoratori sostengono una prova e, in caso di esito favorevole, ottengono un attestato di certificazione. Ai lavoratori che non superano la prova è invece consegnato un attestato di frequenza del corso ed è riconosciuta l'abilitazione per 12 mesi per l'utilizzo in

<sup>955</sup> Per approfondimenti, consultare il sito del *Progetto 16oreMics* ([www.16oremics.it](http://www.16oremics.it)).



cantiere del mezzo, sotto la supervisione del tutor aziendale.

I preposti alla sicurezza e i dirigenti ricevono invece una formazione finalizzata alla costruzione di competenze di gestione organizzativa dei processi di lavoro, e di comunicazione e formazione efficace verso i lavoratori, in ottemperanza all'obbligo previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 81/2008.

Nel febbraio 2012, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano approva l'Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute e le Regioni, in attuazione dell'art. 37 del Testo unico sulla sicurezza. Tale Accordo riconosce che la formazione erogata nell'ambito del Progetto strutturale *16oreMics* è «integralmente corrispondente alla formazione generale» e, pertanto, rappresenta una prassi.

Presso il *Formedil* nazionale è istituita la *Banca Dati Formazione Costruzioni*, **Bdfc**<sup>956</sup>, che rappresenta lo strumento cardine per l'analisi della domanda di formazione in edilizia. Alla *Bdfc*, ciascuna Scuola Edile trasmette i dati dei libretti formativi dei lavoratori; la produzione sistematica di informazioni permette di analizzare la dinamica della formazione delle Scuole Edili e i percorsi innovativi intrapresi (in particolare, la diffusione di attrezzature e mezzi meccanici che accelerano e favoriscono le attività di cantiere e quelle legate al risparmio energetico).<sup>957</sup> Per la realizzazione dell'indagine annuale sull'attività formativa del settore, le Scuole sono altresì tenute a restituire, debitamente compilato, il questionario di rilevazione delle attività formative predisposto ed inviato dal *Formedil* Nazionale.

Tutte le Parti Sociali affidano inoltre a *Formedil* la gestione della **Borsa Lavoro**, che facilita l'incontro fra domanda e offerta del lavoro nel settore delle costruzioni (v. Scheda *Blen.it: La Borsa Lavoro delle Costruzioni*).

---

<sup>956</sup> La *Banca Dati Formazione Costruzioni* (Bdfc) è il cuore del sistema degli strumenti di tracciamento: un'anagrafe nazionale, che non sostituisce gli applicativi locali ma li integra per fornire prestazioni e statistiche omogenee per il sistema nazionale, soprattutto garantendo le certificazioni del sistema stesso.

<sup>957</sup> Dati Rapporto *Formedil* 2011.

## BLEN.IT: BORSA LAVORO DELLE COSTRUZIONI

La Borsa lavoro consiste in un sistema di servizi online per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni e favorire la ricollocazione dei lavoratori nel mercato del lavoro. La contrattazione nazionale demanda al *Formedil* la progettazione e la sperimentazione della *Borsa* presso tutte le Scuole Edili.

Destinatari della *Borsa Lavoro* sono, da una parte, i lavoratori edili disoccupati, in cassa integrazione straordinaria e in mobilità, i lavoratori occupati in altri settori in crisi, i disoccupati e gli inoccupati; dall'altra, le aziende e le ditte individuali edili, le aziende non edili operanti nel settore.

La Cassa Edile trasmette alle Scuole Edili i nominativi dei lavoratori licenziati, specificando la relativa qualifica, anzianità nel settore e la dichiarazione di responsabilità dei lavoratori a frequentare i corsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

L'elenco dei nominativi dei lavoratori disoccupati che partecipano alla formazione delle Scuole Edili confluisce nella *Borsa Lavoro*.

L'obiettivo finale è disporre di un sistema informativo obbligatorio, gestito dal sistema bilaterale, che comprenda tutto il patrimonio imprenditoriale e del lavoro del settore edile. Non si tratta di uno strumento automatico di matching, ma di uno strumento di valutazione, formazione e fidelizzazione dei lavoratori, e di qualificazione del sistema imprenditoriale del settore.

Aspetto centrale della *Borsa* è anche la garanzia di regolarità: possono iscriversi infatti al portale soltanto le aziende regolari. Ciò rappresenta un ulteriore segnale di unitarietà del sistema bilaterale edile e di integrazione interna e di tensione al rispetto delle regole di mercato e del lavoro. La *Borsa Lavoro* comunica con la Bni (Banca dati nazionale delle imprese irregolari, presso la *Cnce*): le imprese che chiedono di accedere a *Blen.it*, ma che risultano presenti nella *Banca dati nazionale delle imprese irregolari*, ricevono un messaggio che le avverte dell'impossibilità di iscriversi e le invita a contattare la Cassa Edile di riferimento.

Il sistema, tecnicamente, si basa su un portale online, in cui inserire il curriculum, pubblicare le offerte di lavoro e mettere in contatto chi cerca e offre lavoro; una serie di sportelli distribuiti sul territorio offrono un servizio di assistenza ai cittadini e alle imprese presso le Scuole Edili.

Presso ciascuna Scuole Edile, è infatti, costituito uno *Sportello Blen.it* al quale i lavoratori e aziende

possono rivolgersi. Poiché la realtà delle singole Scuole è assai diversificata, la capacità di assistenza si articola su tre livelli: uno "completo", in grado di offrire la completa gamma dei servizi *Blen.it*, con apertura quotidiana e assistenza massima; uno "intermedio", con apertura bisettimanale; uno "di base", con apertura un giorno a settimana, per ricevere informazioni e il servizio di matching.

L'erogazione del servizio prevede il coinvolgimento dei Centri per l'impiego, e avviene attraverso quattro fasi. Gli operatori degli Sportelli territoriali *Blen.it*, in una prima fase, prendono in carica le domande di lavoro inserite sul portale dalle aziende; successivamente, attraverso l'analisi dei curricula e i colloqui conoscitivi, individuano i lavoratori potenzialmente rispondenti alle caratteristiche professionali richieste dalle aziende e inviano ai Centri per l'impiego le domande presentate dai lavoratori preselezionati. Intervengono infine i Centri per l'impiego, che organizzano incontri mirati fra aziende e lavoratori.

Ulteriori servizi offerti dalla *Borsa Lavoro* sono la predisposizione di percorsi formativi *ad hoc*, finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori.

L'istituzione della *Borsa Lavoro*, in sintesi, è volta alla realizzazione di specifiche finalità, quali:

- ottimizzare la circolazione delle informazioni tra lavoratori disoccupati o inoccupati e imprese del settore sulle opportunità lavorative e sulle offerte formative, con lo scopo di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro (mediante l'istituzione della banca del lavoro informatizzata presso ciascuna Scuola edile, collegata alla Borsa lavoro, a cui affluiscono i curricula dei lavoratori e le offerte lavorative delle imprese edili);
- fornire assistenza alle imprese in relazione ai bisogni formativi e occupazionali;
- favorire l'orientamento dei lavoratori in relazione alla domanda;
- predisporre l'attivazione degli standard minimi e delle misure atte a certificare i crediti formativi;
- incentivare accordi ministeriali per l'ingresso dei lavoratori stranieri, attraverso la formazione all'estero.<sup>958</sup>

<sup>958</sup> Le informazioni per la redazione della presente scheda sono tratte dalla rivista *Edilnews.it*, n. 8/2012.

#### 9.2.4 SALUTE E SICUREZZA

Come approfondito nella *Prima Parte del Rapporto* (par. 2.3.2.2 e seguenti), cui si rinvia per informazioni di maggior dettaglio, la normativa sulla sicurezza<sup>959</sup> prevede l'istituzione di Organismi paritetici quali «sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento».

In particolare, tali organismi, istituiti a livello territoriale, sono chiamati a: supportare le imprese per individuare soluzioni tecniche e organizzative finalizzate a migliorare la prevenzione infortunistica (art. 51, co. 3, T.U.); eseguire sopralluoghi nei luoghi di lavoro nel territorio di competenza, attraverso personale in possesso di specifiche competenze tecniche (art. 51, co. 6, T.U.); rilasciare attestati di certificazione inerenti l'attività di supporto erogata dall'organismo alle imprese (art. 51, co. 3 *bis*, introdotto dal decreto legislativo n. 106/2009).

Gli Organismi paritetici rappresentano, inoltre, la prima istanza di riferimento per le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza e le azioni di informazione e formazione previsti dalla norme vigenti; essi svolgono le loro funzioni attraverso l'impiego di specifiche risorse economiche, attinte dai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (Fpi; v. par. 2.3.2.1) e dai Fondi per la Formazione e l'Integrazione del Reddito.

Gli organismi paritetici per la sicurezza, nei quattro assi contrattuali (Industria, Artigianato, Pmi, Cooperazione) del settore, si sostanziano nei Comitati Paritetici Territoriali (Cpt) che, tuttavia, originano molto prima degli obblighi previsti dalla legislazione in vigore. Le disposizioni legislative rappresentano un aspetto di ulteriore qualificazione dei Comitati Paritetici, dando corpo a occasioni di confronto e coordinamento, a livello provinciale e regionale, con le istituzioni pubbliche e gli enti preposti alla sicurezza del lavoro (Asl, Inail, Comitati Regionali di Coordinamento ex art. 27 decreto legislativo n. 626/1994, Università ed Enti di Ricerca).

Ciascuno dei quattro assi contrattuali considerati ha originato, nel tempo, un proprio sistema di Cpt; nondimeno, le funzioni attribuite coincidono e tutti i sistemi assegnano alla *Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro*, **Cncpt**, la funzione di indirizzo e di coordinamento dell'intero sistema. L'analisi contenuta nel seguito del testo, pertanto, riguarda le caratteristiche omologhe dei quattro sistemi.

#### COMITATI PARITETICI TERRITORIALI – CPT

In Edilizia, i *Comitati Paritetici Territoriali (Cpt)* nascono, come accennato, dalla contrattazione di secondo livello. L'esigenza primaria, individuabile nell'evoluzione della contrattualistica a partire dalla metà degli anni Settanta, è fornire al settore un servizio di

<sup>959</sup> Decreto legislativo n. 81/2008, *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, come modificato dal decreto legislativo n. 106/2009, *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*.

consulenza, informazione e formazione alle imprese e ai lavoratori sulla sicurezza nei cantieri. La continua mobilità territoriale, il frequente passaggio in tempi spesso ristretti da cantiere a cantiere dei lavoratori e le caratteristiche strutturali del settore, rappresentano le ragioni su cui sono fondate le decisioni delle Parti di dare origine a un diffuso sistema, composto da Enti Paritetici con funzioni specifiche in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il sistema esistente si avvale di una rete di 111 Cpt<sup>960</sup>, con competenza provinciale o regionale, in relazione all'asse contrattuale di riferimento. La contrattualistica consegna a ciascun Cpt i seguenti scopi: lo studio dei problemi generali e specifici inerenti la prevenzione degli infortuni; l'igiene del lavoro e, in genere, il miglioramento dell'ambiente di lavoro; la formulazione di proposte e suggerimenti, e la promozione di idonee iniziative.

In particolare, il Cpt è l'organismo paritetico deputato, nel territorio, a svolgere funzione di supporto e consulenza alle imprese e ai lavoratori, nell'interesse di entrambi, sulla sicurezza degli ambienti di lavoro; esercita le seguenti attività:

- effettua visite di consulenza tecnica e assistenza, tramite tecnici professionalmente qualificati, per favorire la corretta attuazione delle norme di sicurezza nei cantieri edili;
- svolge le attività previste dal decreto legislativo n. 81/2008 coordinato con le modifiche introdotte dal decreto legislativo n. 106/2009, nonché le attività di formazione e informazione degli addetti per specifiche responsabilità e specifici rischi, secondo i rilievi assunti nelle visite tecniche in cantiere;
- assiste le imprese e i lavoratori per trasferire tecnologie e buone prassi nelle procedure organizzative in attuazione del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche;
- informa e aggiorna i dirigenti e i preposti in materia di sicurezza all'interno dei cantieri.

La principale e originaria funzione svolta dai Cpt è rappresentata dall'attività di assistenza e consulenza delle imprese<sup>961</sup>, ed è indirizzata al riscontro delle condizioni antinfortunistiche, all'indicazione delle soluzioni più idonee a sanare mancati apprestamenti; alla consulenza sulle fasi future da intraprendere. I Cpt, pertanto, supportano le imprese nell'individuazione delle soluzioni tecniche e organizzative atte a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Le attività di consulenza in materia di sicurezza nei cantieri sono esercitate dai tecnici del Cpt su espressa richiesta delle imprese, ma è anche effettuata in modo autonomo dall'organismo paritetico, secondo criteri di territorialità o tipologia produttiva. Alcuni Cpt hanno, inoltre, istituito uno sportello informativo per i titolari delle imprese.

Gli interventi formativi, informativi e l'addestramento specifico in materia di sicurezza sono realizzati dal sistema bilaterale di formazione professionale attraverso il Progetto *16ore Mics*, gestito dal *Formedil* Nazionale, per la cui descrizione si rinvia al paragrafo precedente.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale e/o territoriale ha diritto a una formazione iniziale e continua specifica, da assolversi presso la Scuola Edile di riferimento; la formazione in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici propri del cantiere in cui esercita la propria rappresentanza è invece demandata al Cpt.

La durata dei corsi di formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è di 32

<sup>960</sup> Italia Lavoro-Pon Enti Bilaterali 2012-14, *Censimento nazionale degli Enti Bilaterali*.

<sup>961</sup> Secondo dati *Cncpt*, le visite di assistenza e consulenza tecnica per la sicurezza eseguite nel 2011 sono 52mila e i cantieri visitati oltre 29mila.

ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica finale sull'apprendimento. La durata dei corsi di aggiornamento periodico non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

È affidata al sistema dei Cpt la formazione relativa alle situazioni di rischio specifico che caratterizzano le varie tipologie di cantiere ed eventualmente rilevate durante le visite in cantiere effettuate dagli stessi Cpt.

Le competenze acquisite in materia di sicurezza sono registrate nel *Libretto personale di formazione professionale*, il cui modello è stato approvato dalle Parti Sociali nazionali interessate su proposta del *Formedil* Nazionale (v. par. 9.2.1).

Al fine di omogeneizzare l'attività dei Cpt territoriali a livello territoriale e per meglio coordinare attività e progetti comuni, con rotazione di norma annuale ogni Cpt effettua, senza alcun onere aggiuntivo, il Coordinamento regionale dei Cpt afferenti la regione di appartenenza. Il Coordinamento, ferma restando l'autonomia dei singoli Cpt e nel rispetto delle linee guida stabilite al livello nazionale, è mirato ad assicurare un processo di armonizzazione delle attività nei territori.

A seguito del verbale di Accordo, sottoscritto il 18 giugno 2013 dalle Parti Sociali interessate dai quattro assi contrattuali, i Cpt attuano la procedura per il rilascio dell'*asseverazione*.<sup>962</sup> L'*asseverazione* è il processo attraverso il quale, tramite uno o più *audit*, il Cpt dichiara di aver verificato la corretta adozione e l'efficace attuazione da parte dell'impresa richiedente, di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza. La procedura per il rilascio dell'*asseverazione* è stata elaborata dal gruppo di lavoro tecnico formato dai direttori dei Cpt e approvata dalla *Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, Cncpt* (v. nel seguito del testo); è avviata a fronte della richiesta dell'impresa interessata. Con l'*asseverazione*, i Cpt dichiarano di aver verificato che l'impresa abbia adottato correttamente e attuato efficacemente un modello di organizzazione e gestione della sicurezza.

Al Cpt territoriale di riferimento sono in capo gli aspetti di gestione organizzativa e amministrativa della singola pratica di *asseverazione*, il contatto e la gestione dei rapporti con l'impresa richiedente, nonché i relativi oneri economici.

Il Cpt, oltre a verificare la presenza delle condizioni necessarie per il rilascio dell'*asseverazione* attraverso l'*audit*, supporta le imprese nell'attuazione delle misure di prevenzione per rendere più sicuro ed efficiente il luogo di lavoro. L'*audit* prevede l'apertura di una pratica di *asseverazione* per ogni impresa richiedente, e si compone di due momenti distinti: il *pre audit* (verifica documentale) e l'*audit* (verifica impresa e cantiere).

La Commissione Paritetica valuta il rapporto del gruppo di *audit* e delibera l'eventuale omissione del documento di *asseverazione* che, se positivo, è protocollato e pubblicato su un apposito sito web, affinché gli organi di vigilanza ne possano prendere atto, ai sensi dell'art. 51, comma 3 *bis*, del decreto legislativo n. 81/2008.

In caso di sospensione o revoca dell'*asseverazione*, ne è data comunicazione all'impresa, è rimossa la pubblicazione dal sito web e sono attivate le procedure finalizzate alla risoluzione

<sup>962</sup> Commissione Nazionale Cpt, *Procedura di asseverazione*.

della sospensione o, in casi estremi, alla revoca definitiva dell'asseverazione. Ciascun Cpt trasmette alla *Cncpt* copia del rapporto di *audit* e delle delibere assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale.

#### COMMISSIONE NAZIONALE COMITATI PARITETICI TERRITORIALI – CNCPT

La *Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, Cncpt*, nasce per migliorare le condizioni della salute e sicurezza nei cantieri e coordinare i 111 Comitati Paritetici Territoriali operanti e, con i quali, costituisce il sistema bilaterale per la sicurezza in edilizia. Alla *Cncpt* sono affidate le funzioni di indirizzo, controllo e coordinamento dei Cpt e di interrelazione con gli altri Organismi nazionali competenti in materia.

Come previsto da Statuto, scopi della *Cncpt* sono:

- la promozione di studi e ricerche sul tema della salute e delle strategie di prevenzione al fine di migliorare lo stato delle conoscenze, in riferimento anche alle evoluzioni produttive, organizzative e tecnologiche e alla individuazione di soluzioni tecniche;
- la raccolta e la elaborazione dei dati, delle notizie in materia di rischi e danni alla salute, la redazione di programmi per la realizzazione di azioni in materia formativa per la diffusione di buone pratiche di sicurezza, la redazione di pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, la promozione di convegni ed incontri per lo studio e la diffusione della cultura della sicurezza tra gli operatori del settore;
- le azioni volte a favorire una più stretta collaborazione e coordinamento con gli altri due Organismi nazionali paritetici del *sistema bilaterale delle costruzioni*, la *Cnce* e il *Formedil*, allo scopo di realizzare un sistema a rete.

Ai fini dell'indirizzo, del controllo e del coordinamento dei Cpt, la *Cncpt* verifica:

- i compiti e le funzioni proprie di ciascun Cpt;
- il reale funzionamento di ciascun Cpt;
- la congruità delle risorse spettanti a ciascun Cpt sulla base del reale fabbisogno e dell'attività che il medesimo si appresta a svolgere;
- la competenza della struttura tecnica operante all'interno dei Cpt, predisponendo un sistema di controlli, volti a garantire le reali competenze e professionalità dei medesimi;
- l'adozione, da parte dei Cpt, di uno Statuto conforme allo Statuto tipo.

Le attività di verifica possono essere svolte anche attraverso un programma di incontri a livello regionale, che hanno lo scopo di monitorare, costantemente, l'attività dei Cpt territoriali, anche finalizzati al miglioramento dell'operato complessivo e a un processo di omogeneizzazione.

#### 9.2.5 ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

Il sistema di welfare contrattuale del settore delle Costruzioni, strutturato dalle Parti Sociali afferenti ai quattro assi contrattuali di cui si è detto, parallelamente all'attenzione marcata verso forme di mutualizzazione degli istituti contrattuali, la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel tempo introduce e valorizza ulteriori istituti bilaterali complementari al welfare pubblico e integrativi, quali la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa.

In materia di **previdenza complementare**, le Parti Sociali di riferimento per i comparti industriale e artigiano hanno costituito il *Fondo Pensione Complementare per i Lavoratori*



delle *Imprese Industriali ed Artigiane Edili ed Affini*, **Prevedi**, in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 9 aprile 2011.

Il Ccnl Pmi fa riferimento al *Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese*, **Fondapi**<sup>963</sup>, costituito il 2 aprile 1998 in attuazione dell'accordo sindacale stipulato il 20 gennaio 1998 (e successive modifiche).<sup>964</sup>

L'asse contrattuale del sistema cooperativo fa riferimento al *Fondo Pensione Complementare dei Lavoratori, Soci e Dipendenti delle Cooperative di Lavoro*, **Cooperlavoro**, costituito in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 6 maggio 1998, afferente anche ai comparti Vigilanza privata e Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi del settore Servizi (v. cap. 13 *Servizi*).

*Prevedi*, *Fondapi* e *Cooperlavoro*, che hanno la forma giuridica di associazione riconosciuta e sono iscritti all'Albo Covip, hanno lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni complementari del sistema obbligatorio. A tale fine, essi provvedono alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in vigore.<sup>965</sup>

Gli assi contrattuali Industria e Artigianato rendono esigibile la tutela dell' **assistenza sanitaria integrativa**, attraverso l'*Edilcard* istituita dalla *Cnce* e finanziata attraverso le disponibilità finanziarie delle Casse Edili (sul punto si rinvia al precedente par. 9.2.1).

### 9.3 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Il settore delle Costruzioni è composto da una pluralità di comparti, ciascuno caratterizzato dal Ccnl di riferimento: Legno, Costruzioni, Lapidei e Laterizi. Questo paragrafo riguarda il comparto delle Costruzioni, mentre, per l'analisi della contrattazione degli ulteriori comparti, si rimanda al capitolo 11 *Industria*. Il **Contratto delle Costruzioni/Edilizia** interessa i lavoratori delle imprese edili ed affini.

**Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria** ha la funzione di garantire parametri economici e normativi comuni ai lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale. **Al secondo livello di contrattazione**, territoriale, si affida il compito di rilanciare la crescita della produttività e delle retribuzioni reali. La contrattazione territoriale si esercita per le materie delegate che riguardano aspetti economici, normativi, le assistenze

<sup>963</sup> Con l'accordo del 28 aprile 2006 e successive modificazioni e integrazioni l'Aniem-Confapi (oggi Confapi-Aniem) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, al fine di assicurare la previdenza complementare a tutti i lavoratori dipendenti compresi nella sfera di applicazione del contratto edile, aderiscono a *Fondapi*; inoltre, preso atto di quanto disposto dalla delibera della Covip, del 15 febbraio 2006, relativamente alla decadenza dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività di *Edilpre* e alla conseguente messa in liquidazione dello stesso, individuano in *Fondapi* il Fondo di previdenza complementare a cui poter far aderire, dalla data di sottoscrizione dell'accordo, i lavoratori iscritti che volontariamente richiedano il trasferimento. Per un approfondimento sul Fondo *Fondapi* si rinvia al capitolo 11 *Industria*.

<sup>964</sup> Tra Unionmeccanica, Unionchimica, Uniontessile, Unionalimentari, Unigec (Confapi) e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Filcea-Cgil, Flerica-Cisl, Uilcem-Uil, Filtea-Cgil, Filta-Cisl, Uilta-Uil, Flai-Cgil, Fat-Cisl, Uila-Uil, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilsic-Uil.

<sup>965</sup> Per approfondimenti sui Fondi pensione complementare si rinvia alla *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2.1 e seguenti.

mutualizzate e la gestione di sistemi bilaterali locali.

Il *sistema bilaterale delle costruzioni* deriva, come detto nel paragrafo 9.2, da un processo di composizione, a livello organico e funzionale, dei sistemi bilaterali esistenti e originati dai quattro assi contrattuali vigenti nel settore:

- *Ccnl per i dipendenti delle imprese edili ed affini*, sottoscritto da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil;
- *Ccnl per i dipendenti delle imprese edili ad affini*, sottoscritto dalle Associazioni Nazionali delle imprese artigiane Anaepa-Confartigianato, Anse-Cna, Assoedili-Cna, Fiae-Casartigiani, Clai e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil;
- *Ccnl per gli addetti alle piccole medie industrie ed affini*, sottoscritto da Aniem-Confapi<sup>966</sup> e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil;
- *Ccnl per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini*, tra le Organizzazioni nazionali del sistema cooperativo (Ancpl-Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Produzione e Lavoro) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

Nei paragrafi successivi, per ciascun asse contrattuale, sono descritti i passaggi che hanno determinato la nascita e l'attuale configurazione dei relativi sistemi bilaterali: essi mostrano analogie sul piano delle prestazioni e dei servizi erogati e, come approfondito in precedenza (v. par. 9.2), costituiscono un sistema bilaterale complessivo per l'intero settore delle Costruzioni, che si fonda sull'unificazione a livello organizzativo e funzionale dei quattro sistemi bilaterali originati dai singoli assi contrattuali.

Per brevità di trattazione, gli assi contrattuali sono definiti: Industria, Artigianato, Pmi, Cooperazione.

Per non appesantire la trattazione, gli aspetti contrattuali relativi al sistema bilaterale complessivo delle costruzioni sono accennati per ciascun asse; si rimanda ai contenuti già trattati nel paragrafo 9.2 per i relativi approfondimenti.

### 9.3.1 INDUSTRIA

Il *Ccnl Industria*, per i dipendenti delle imprese edili ed affini, sottoscritto da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, origina il più articolato, storico e sviluppato sistema bilaterale nel settore. Rinnovato da ultimo nel 2010, è attualmente scaduto e sono in corso le trattative per il rinnovo.

**Casse Edili.** Come più diffusamente argomentato nella *Prima Parte del Rapporto* (v. cap. 1), cui si rinvia per approfondimenti, il sistema bilaterale edile vanta le origini più antiche. Al 1919 risale la costituzione a Milano della prima Cassa Edile e, dal secondo dopoguerra, la contrattazione collettiva territoriale avvia un processo progressivo di costruzione di organismi giuridici paritetici, le Casse Edili, per fronteggiare la frammentazione territoriale e produttiva, l'instabilità occupazionale, la forte mobilità del lavoro che caratterizzano, come per l'Artigianato e altri comparti, il settore.

Alle Casse si affiancano ulteriori organismi bilaterali con distinti ambiti di intervento: Enti scuola, nel campo della formazione professionale, Comitati Paritetici Territoriali (Cpt), per la tutela della salute e sicurezza del lavoro.

<sup>966</sup> Sciolta a ottobre 2012 e ricostituita come Confapi-Aniem.

A partire dagli anni Sessanta, la contrattazione collettiva nazionale interviene per generalizzare le esperienze maturate a livello locale, espandere e allo stesso tempo consolidare il sistema, e garantire, nell'ambito delle singole linee di intervento, un certo grado di uniformità rispetto a struttura e funzioni degli organismi bilaterali territoriali.

In attuazione dell'art. 44 del Ccnl 15 aprile 1976, le Parti redigono lo Statuto tipo delle Casse Edili – contenuto nell'allegato F e modificato nel successivo rinnovo contrattuale del 1977 – cui le Parti Sociali costitutive, a livello territoriale, devono uniformare gli Statuti delle Casse Edili esistenti.

Con il Ccnl del 6 luglio 1983 (art. 38), le Parti Sociali decidono di costituire la *Commissione Nazionale Casse Edili, Cnce*, per lo svolgimento di funzioni di indirizzo, controllo e coordinamento delle Casse Edili. Con l'Accordo nazionale del 18 luglio 1988, le Parti Sociali impostano uno schema unico di bilancio consultivo.

Con il Ccnl del 1987, le Parti prevedono la costituzione di un *Osservatorio congiunturale nazionale dell'industria delle costruzioni*, la cui gestione è affidata alla *Cnce*.

Nel 1989 è stipulato l'*Accordo per l'attuazione degli organismi paritetici*, che contiene i Regolamenti della *Cnce* e dell'Osservatorio approvati dalle Parti Sociali.

Con il Ccnl del 5 luglio 1995, è modificata la denominazione dell'Osservatorio in *Osservatorio settoriale sull'industria delle costruzioni*, che ha lo scopo di realizzare un sistema informativo e di rilevazione dei fenomeni dell'industria delle costruzioni, al fine di accrescerne la conoscenza, e fornire supporto per l'attuazione ai vari livelli del sistema di concertazione, secondo le modalità e per le materie disciplinate dal Ccnl.

Al Ccnl del 1995 è allegato il *Protocollo di intesa sul sistema degli organismi paritetici di settore*, in cui le Parti concordano sul ruolo fondamentale di governance che svolgono gli organismi paritetici a carattere nazionale (*Cnce, Formedil e Cncpt*), per favorire la valorizzazione e il pieno sviluppo dell'attività degli Organismi paritetici territoriali. Nello stesso Ccnl, è contenuto il nuovo Statuto *Cnce*, che ne amplia le funzioni.

Il *Protocollo per il sistema delle Casse Edili*, allegato al Ccnl del 1995, ribadisce che il sistema nazionale delle Casse Edili, articolato a livello territoriale secondo l'asse contrattuale di riferimento (regionale e provinciale), è supportato dalle funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo della *Cnce*. Tale sistema "organizzativo" concorre in modo determinante a espandere la tutela contrattuale dei lavoratori e a realizzare condizioni di perequazione dei costi a carico delle imprese.

Il successivo accordo che interviene sul sistema bilaterale originato dal *Ccnl Industria* è firmato il 20 maggio 2004 e rafforza ulteriormente le funzioni di indirizzo e controllo della *Cnce*. Tale Ccnl, inoltre, contiene lo Statuto modificato della *Cnce*, che recepisce le disposizioni contenute nel Ccnl stesso e negli accordi interconfederali, che riconoscono la presenza di rappresentanti delle Associazioni artigiane<sup>967</sup> in seno agli organismi di gestione della *Cnce* (v. par. 9.2.2).

Il *Ccnl Industria* del 2004 attribuisce alle Casse Edili due ulteriori funzioni: la certificazione di regolarità contributiva delle imprese, con il rilascio del Durc e, in via sperimentale, per un anno, l'accertamento di congruità contributiva delle imprese rispetto alle singole opere

<sup>967</sup> Anaepa-Confartigianato, Anse-Assoedili/Cna, Fiae-Casartigiani, Claii.

commissionate e l'emissione della relativa certificazione. Al termine del periodo di sperimentazione, le Parti si riservano di decidere riguardo la disciplina definitiva in merito (sul merito v. par. 9.2.2 sotto la rubrica *Durc e congruità contributiva*).

Lo stesso Ccnl prevede l'estensione delle agevolazioni previste dall'art. 29 della legge n. 341/1995 sulla contribuzione versata dalle imprese a favore delle Casse Edili. A decorrere dal 1° ottobre 2005, infatti, le imprese in possesso dei requisiti possono beneficiare della riduzione contributiva, con il rimborso operato dalla Cassa Edile di riferimento.

L'Accordo Nazionale 24 novembre 2004, allegato al Ccnl 20 maggio 2004, obbliga le Casse Edili a inviare alla *Cnce*, secondo i tempi, le modalità e i criteri stabiliti dalla Commissione stessa, tutte le informazioni necessarie ad alimentare la *Banca dati nazionale delle imprese irregolari (Bni)*. Nella *Bni* (v. par. 9.2.2), sono registrate le imprese non in regola per il versamento dei contributi e che attraverso il *Modulo Unico Telematico (Mut)*, dichiarano per ciascun dipendente un numero di ore lavorate inferiore all'orario contrattuale.

Con il successivo Accordo Nazionale del 31 maggio 2005, le Parti decidono di predisporre un Protocollo nazionale, contenente le prestazioni contrattuali da riconoscere agli operai tramite le Casse Edili e, a tal fine, incaricano la *Cnce* di svolgere un'indagine ricognitiva presso le Casse Edili sulle prestazioni in essere. Il Protocollo, corredato dalla relativa regolamentazione, è portato a conoscenza di tutte le Casse Edili, obbligate a garantirne l'integrale e automatica applicazione. La contrattazione collettiva di secondo livello può introdurre e disciplinare prestazioni "collaterali", o extracontrattuali (v. par. 9.2.2 sotto la rubrica *Prestazioni extra-contrattuali*).

Il Ccnl del 18 giugno 2008 prevede l'erogazione agli apprendisti di un trattamento equiparato alla cassa integrazione guadagni in caso di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa per motivi metereologici.<sup>968</sup>

Al fine di contrastare il lavoro irregolare e i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro, e di favorire la sicurezza sul lavoro, le Parti Sociali confermano l'attribuzione alle Casse Edili della competenza a emettere il Durc e della verifica di congruità dell'incidenza del costo del lavoro sul valore complessivo dell'opera da realizzare. Le Parti, inoltre, individuano i casi in cui sussista per le Casse Edili l'obbligo di emettere la certificazione di regolarità contributiva (per gli approfondimenti v. par. 9.2.2).

Il Ccnl *Industria* del 2008, inoltre, istituisce una Commissione paritetica, costituita da rappresentanti delle Parti Sociali firmatarie, con il compito di effettuare un'analisi sull'ipotesi di costituire un *Fondo mutualistico per i lavori usuranti e pesanti*, che garantisca ai lavoratori del settore edile un miglioramento dei tempi e delle modalità per accedere alla previdenza obbligatoria.

L'Allegato L del Ccnl disciplina il meccanismo di finanziamento degli organismi paritetici nazionali – *Cnce*, *Formedil* e *Cncpt* – posto a carico dei rispettivi organismi paritetici territoriali, e fissa la misura della contribuzione da questi ultimi dovuta per i costi di gestione.

Con il Ccnl 19 aprile 2010, le Casse Edili provinciali sono chiamate a verificare l'incidenza dei

---

<sup>968</sup> Per un approfondimento sul quadro generale degli ammortizzatori sociali e nello specifico dell'istituto dell'integrazione guadagni garantita agli apprendisti del settore edilizio si rinvia rispettivamente al cap. 5 e al par. 5.2.3.2.

costi del lavoro sulle tabelle allegate al Ccnl del 2008, finalizzata all'emissione del Documento di congruità contributiva (v. par. 9.2.2).

Lo stesso Ccnl contiene un Avviso Comune che ipotizza l'introduzione di un'indennità integrativa di disoccupazione per gli operai licenziati (il tema è sviluppato nei par. 9.2.1 e 9.2.2, cui si rinvia per approfondimenti).

Le Parti, inoltre, si impegnano a definire un tetto relativo ai costi di gestione delle Casse Edili e istituiscono l'obbligo, per le Casse, di adeguare il proprio Statuto alle clausole contenute nello Statuto tipo sottoscritto dalle Parti Sociali nazionali, e a inviarne copia alla Commissione nazionale paritetica di riferimento per la necessaria verifica di conformità.

**Formazione professionale.** Con il Ccnl 15 aprile 1976, le Parti Sociali riconoscono la necessità di dare impulso alla formazione professionale delle maestranze edili come mezzo essenziale per affinarne e perfezionarne le competenze e migliorare la produzione. A tale scopo, affidano alle Associazioni territoriali e alla contrattazione di secondo livello l'attuazione di tale principio, per costituire Scuole Edili o potenziare quelle esistenti. Le scuole organizzano in proprio le attività; per obiettive accertate difficoltà, possono affidare corsi di formazione professionale a istituti professionali nel rispettivo ambito territoriale.

Contestualmente, le Parti prevedono l'istituzione di un Organismo paritetico a livello nazionale (*Formedil*), con lo scopo di attuare, promuovere e coordinare le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia. Le Parti si riservano di stabilire i criteri per la realizzazione di un coordinamento a livello regionale dell'attività svolta dalle Scuole.

Il successivo Ccnl che interviene nella materia della formazione è stipulato il 7 ottobre 1987 e amplia la platea dei soggetti destinatari dei corsi di formazione (ulteriormente estesa nel rinnovo successivo, v. oltre). Inizialmente rivolta ai soli operai, è infatti estesa ai giovani di primo ingresso nel settore e ai lavoratori del settore con qualifica diversa da operaio (impiegati, tecnici e quadri).

L'attività delle Scuole Edili è coordinata a livello nazionale e regionale attraverso il costituito *Formedil* e articolazioni regionali, le cui caratteristiche sono descritte nel paragrafo 9.2.3.

Il Ccnl 23 maggio 1991 sancisce la nascita del sistema formativo nazionale paritetico di categoria che si avvale di un organismo centrale, il *Formedil* Nazionale, delle sue articolazioni regionali, della rete delle Scuole Edili presenti sul territorio.

La platea dei soggetti beneficiari dell'offerta formativa è nuovamente estesa, e ricomprende: i giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari; i giovani neo diplomati e neo laureati; i giovani titolari di contratti di apprendistato (istruzione complementare) o formazione lavoro (formazione teorica); il personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese; la manodopera femminile (per facilitarne l'inserimento nel settore); i lavoratori in mobilità.

Con il Ccnl del 5 luglio 1995, le Parti Sociali specificano ulteriormente le attività demandate alle articolazioni regionali *Formedil*, descritte nel paragrafo 9.2.3.

Al Ccnl 5 luglio 1995 è allegato il *Protocollo di intesa sul sistema degli organismi paritetici di settore* che, nelle circoscrizioni territoriali ancora prive della Scuola Edile e/o del Comitato paritetico territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, consente alle competenti Organizzazioni territoriali di istituire un unico organismo, ovvero di definire forme integrate di operatività dei due Enti. Al Ccnl 1995 è inoltre allegato anche lo Statuto tipo della Scuola.

Lo stesso Ccnl prevede che, secondo gli indirizzi forniti dalle Parti Sociali nazionali, il *Formedil* collabori con *Cnce* e *Cncpt* al fine di raccordare le banche dati gestite dagli organismi nazionali e, riguardo la formazione, di armonizzare la formazione professionale con le iniziative riguardanti la sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni delle Casse Edili.

Il successivo contratto collettivo che interviene sul sistema bilaterale della formazione è il Ccnl 20 maggio 2004, con cui le Parti ampliano l'attività di *Formedil* nel campo della sicurezza, in coordinamento con la *Cncpt*, al fine di fornire indirizzi integrati e omogenei a Scuole Edili e Cpt. In questo quadro, il *Formedil* Nazionale, in collaborazione con la *Cncpt*, è chiamato a elaborare moduli di corsi formativi per la sicurezza da erogare ai lavoratori di primo ingresso nel settore. Lo svolgimento di tali corsi, della durata di otto ore retribuite, è demandato alle Scuole Edili.

Le Parti Sociali si riservano inoltre di approvare, sulla base di un'ipotesi della cui elaborazione è incaricato il *Formedil* Nazionale, uno schema-tipo di Statuto delle Scuole Edili, che evidenzia anche il ruolo assegnato alle Scuole riguardo la formazione per la sicurezza.

Con il Ccnl 2004, infine, le Parti firmatarie concordano di istituire, attraverso mirate convenzioni con i Centri per l'impiego, un servizio di supporto alla funzione di incontro domanda – offerta di lavoro costituendo presso la Scuola Edile territoriale uno sportello dedicato, rivolto alle imprese e ai lavoratori.

Nel Ccnl 2004 è inoltre allegato il *Protocollo di intesa sulla pianificazione delle linee politiche del sistema formativo edile*, con cui le Parti confermano la necessità di dotare il sistema paritetico della formazione professionale di linee strategiche d'intervento, basate sui pilastri dell'occupabilità, qualità e adattabilità, per indirizzare l'offerta formativa di settore. Le Parti inoltre assegnano al *Formedil* Nazionale il ruolo di indirizzo, promozione, coordinamento e verifica dell'attuazione delle medesime nella dimensione locale.

Con il Ccnl 20 maggio 2004, infine, le Parti Sociali approvano il modello di Statuto unificato, redatto da *Formedil* Nazionale e *Cncpt*, che gli organismi bilaterali territoriali sono tenuti ad adottare nel caso in cui uno stesso organismo svolga le funzioni di Scuola Edile e Cpt.

Con il Ccnl 11 giugno 2008, le Parti condividono la necessità di ottimizzare il sistema formativo, e di verificarne la finalizzazione verso un processo continuo di miglioramento della qualificazione professionale e della produttività. A tal fine, concordano di avviare un Progetto di riconversione del Sistema *Formedil*-Scuole Edili. Le Parti intendono sperimentare, per la durata di due anni a decorrere dal 1° gennaio 2009, un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale, *16ore Prima*, che si sostanzia in un corso di 16 ore rivolto ai lavoratori al primo ingresso, in cui essi acquisiscono le basi professionali del lavoro in edilizia e ricevono la formazione alla sicurezza. Trasformato in Progetto *16oreMics*, è istituito con accordo interconfederale tra tutte le Parti Sociali afferenti agli assi contrattuali trattati, e gestito dal *Formedil* Nazionale (v. par. 9.2.3).

Con il Ccnl 2008, è inoltre istituita la Borsa Lavoro dell'industria della Costruzioni, in cui il *Formedil* Nazionale svolge un ruolo fondamentale nella gestione e implementazione (per approfondimenti v. par. 9.2.3 e la scheda *Blen.it: Borsa Lavoro delle costruzioni*).

L'Accordo di rinnovo del 19 aprile 2010 ribadisce la centralità della *Borsa Lavoro* nell'ambito del progetto di riconversione del sistema formativo per la piena valorizzazione dei lavoratori nel processo produttivo dell'edilizia. L'entrata in vigore del Sistema *Borsa Lavoro* nelle costruzioni è prevista alla scadenza del primo anno di vigenza del contratto. A tale fine, entro



6 mesi dalla stipula del Ccnl, il *Formedil* sottopone alle Parti Sociali nazionali il progetto operativo per l'entrata in vigore della *Borsa Lavoro*. La sperimentazione della *Borsa Lavoro* è avviata dal *Formedil*, entro 6 mesi dalla presentazione del progetto, nei territori ove è prevista la maggiore dinamicità degli investimenti e del mercato del lavoro.

**Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.** Il Ccnl 15 aprile 1976 demanda alle Associazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera aderenti alle Organizzazioni Nazionali contraenti l'istituzione di un Comitato paritetico, a carattere permanente, per lo studio dei problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e, in generale, al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulare proposte e suggerimenti e promuovere idonee iniziative. Le Parti Sociali di livello nazionale si impegnano a promuovere il funzionamento dei Cpt, a coordinarne le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni indirizzi per l'azione ad essi demandata.

Con il *Protocollo di intesa* del 24 settembre 1976, allegato al Ccnl 15 aprile 1976, le Parti, in attuazione dell'art. 33, si impegnano a predisporre uno schema di Regolamento per il Comitato Paritetico Territoriale, per la disciplina della costituzione e del funzionamento.

Il successivo Ccnl che interviene sulla materia è firmato il 7 ottobre 1987. Le Parti, anche alla luce delle positive esperienze maturate nelle singole realtà territoriali, riaffermano la necessità di diffondere su tutto il territorio nazionale i Cpt. Allo scopo di promuovere e coordinarne l'attività, le Parti si impegnano a costituire, entro tre mesi, una Commissione nazionale paritetica a carattere permanente. Il Regolamento della *Commissione Nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro* (Cncpt) è approvato dalle Parti Sociali in occasione della stipulazione dell'*Accordo per l'attuazione degli organismi paritetici* del 1989.

Con il Ccnl 23 maggio 1991, le Parti Sociali, ribadendo il carattere prioritario della sicurezza sul lavoro per le implicazioni sociali e produttive, riaffermano la necessità di estendere la rete dei Cpt in tutto il territorio nazionale e l'obbligo, laddove non ancora presenti, di provvedere all'immediata costituzione e operatività. In questo contesto, le Parti rafforzano inoltre il ruolo della *Cncpt*, chiamata a svolgere in modo incisivo il coordinamento dei Comitati esistenti e di fornire supporto alle Organizzazioni territoriali, per superare eventuali difficoltà di diffusione.

Contestualmente, le Parti Sociali si impegnano a elaborare e concordare uno schema tipo di Statuto dei Cpt, poi approvato con il successivo Accordo del 20 giugno 1996 (Allegato D al Ccnl 5 luglio 1995).

Il Ccnl 5 luglio 1995 stabilisce che i Cpt assumano la funzione prevista dall'art. 20 decreto legislativo n. 626/1994, di prima istanza territoriale di riferimento in merito a controversie sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza.

Il Ccnl 18 giugno 2008 riporta in allegato lo Statuto della *Cncpt*, in attuazione dell'accordo del 18 dicembre 1998 sottoscritto con le Associazioni artigiane (v. par. 9.2.4).

**Previdenza complementare.** Le Parti introducono per la prima volta il tema con il Ccnl 23 maggio 1991, in cui decidono di costituire, entro il 30 settembre 1992, una Commissione paritetica di studio.

Con il rinnovo contrattuale del 5 luglio 1995, le Parti concordano di istituire un sistema di previdenza complementare per i lavoratori del settore, attraverso la costituzione di un Fondo nazionale di settore, alimentato da contributi a carico del datore di lavoro, del

lavoratore e da una quota di Tfr maturata a decorrere da tale data, con l'eventuale tramite della Cassa Edile. A tal fine, le Parti decidono di costituire una Commissione tecnica paritetica, composta anche da esperti, con il compito di elaborare un progetto di previdenza complementare applicabile a quadri, impiegati e operai edili.

L'Accordo per il rinnovo della parte economica dell'11 giugno 1997 prevede la costituzione di un Fondo nazionale per la previdenza complementare per i lavoratori del settore, in regime di contribuzione definita e a capitalizzazione individuale. La redazione dell'accordo attuativo, dello Statuto e del Regolamento del Fondo è affidata a una Commissione tecnica paritetica appositamente costituita. Nello stesso accordo, è prevista la realizzazione di un programma di promozione delle adesioni al Fondo entro il 30 ottobre 1997 e la stipula degli atti presso il Notaio entro il 30 novembre 1997. Contestualmente, le Parti determinano la misura della contribuzione.

Con il Protocollo d'Intesa del 18 dicembre 1998, le Parti Sociali firmatarie degli assi contrattuali Industria e Artigianato convengono di costituire un Fondo Nazionale Unitario di previdenza complementare per i lavoratori del settore. L'Accordo attuativo sulla *Previdenza Complementare* è firmato il 19 maggio 2000 e si sostanzia il 9 aprile 2001 con la costituzione del *Fondo Pensione Complementare per i Lavoratori delle Imprese Industriali ed Artigiane Edili ed Affini, Prevedi* (v. par. 9.2.5 per le modalità di contribuzione).

**Assistenza sanitaria integrativa.** Il tema è trattato per la prima volta dal *Ccnl Industria*, in occasione del rinnovo contrattuale del 29 gennaio 2000.<sup>969</sup> Con tale Ccnl, le Parti si riservano di stipulare entro il 31 dicembre 2000 un successivo accordo nazionale per definire l'elenco delle prestazioni sanitarie integrative. L'attuazione è demandata alla Cassa Edile di competenza, sulla base di un accordo attuativo stipulato dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazione stipulanti il *Ccnl Industria*.

A tal fine è conferito alla *Cnce* l'incarico di formulare, entro il 30 settembre 2000, uno schema di regolamentazione, basato sulle caratteristiche delle Casse Edili e dell'evoluzione della normativa in materia.

Le disposizioni del 2000 trovano seguito nell'Accordo 29 gennaio del 2002. Gli operai iscritti alla Cassa Edile accedono ai servizi sanitari integrativi attraverso la carta *Sanicard*, sulla base dell'accordo tra *Cnce* e la Società assicuratrice titolare di tale carta. Contestualmente, le Parti fissano il costo della Carta, posto a carico delle Casse Edili territorialmente competenti. Con lo stesso accordo, le Parti si riservano di definire le modalità per l'accesso ai servizi della Carta anche per gli impiegati.

Con il Ccnl del 2004, le Parti decidono inoltre di costituire un'apposita "Commissione paritetica nazionale", composta da rappresentanti delle Parti Sociali firmatarie il *Ccnl Industria*, per ampliare la tutela dell'assistenza sanitaria integrativa, attraverso una convenzione nazionale che fornisca la copertura assicurativa nelle ipotesi di grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica, diarie e una serie di prestazioni sanitarie integrative nazionali di settore, anche diverse da quelle erogate attraverso *Sanicard*.

Il Ccnl sottoscritto nel 2008 ribadisce l'incarico conferito alla Commissione paritetica nazionale (per gli approfondimenti relativi all'assistenza sanitaria integrativa ora assicurata attraverso *Edilcard*, istituita presso la *Cnce*, si rinvia al paragrafo 9.2.5).

<sup>969</sup> Vedi l'Allegato R al Ccnl, rubricato *Prestazioni sanitarie integrative del servizio nazionale*.

### 9.3.2 ARTIGIANATO

Il *Ccnl per i dipendenti delle imprese edili ad affini* è sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil e le Associazioni Nazionali delle imprese artigiane Anaepa-Confartigianato, Anse-Cna, Assoedili-Cna, Fiae-Casartigiani, Claii. Rinnovato da ultimo nel 2010, è attualmente scaduto e sono in corso le trattative per il rinnovo.

L'Artigianato, trasversale ai diversi settori produttivi, come approfondito nel relativo capitolo 8, origina un proprio sistema bilaterale, che interessa tutte le categorie, ad eccezione di quella edile, la cui contrattualistica ha originato il sistema bilaterale trattato nel presente paragrafo e componente il complessivo *sistema bilaterale delle costruzioni*.

**Casse Edili.** Con il Ccnl 18 luglio 1985 le Parti Sociali stabiliscono l'obbligo di costituire, in ciascuna circoscrizione territoriale regionale, la Cassa Edile artigiana e concordano di programmare la costituzione di nuove Casse Edili artigiane, oltre a quelle già esistenti.

Le Parti si accordano per la costituzione di una *Commissione nazionale paritetica della Casse Edili Artigiane*, con il compito di definire i criteri e i principi per la costituzione e il funzionamento delle Casse Edili, cui le Parti Sociali competenti per territorio sono tenute a uniformarsi.

Le Parti Sociali, inoltre, condividono l'interesse a costituire un Osservatorio nazionale, attraverso il concorso, contrattualmente sancito, di tutte le Parti firmatarie contratti nazionali di lavoro applicati al settore costruzioni.

Con il *Protocollo sul sistema delle Casse Edili*, allegato al Ccnl 27 ottobre 1995, le Parti confermano che il sistema delle Casse Edili artigiane è l'unico strumento di riferimento per la piena attuazione dell'autonomia contrattuale dei settori e delle imprese di cui alla sfera di applicazione. Contestualmente, ribadiscono l'impegno a costituire una Commissione nazionale, per affrontare e risolvere i problemi connessi al funzionamento delle Casse Edili; fissano una prima verifica del lavoro della Commissione entro il 31 dicembre 1995.

Come approfondito nel precedente paragrafo 9.2, cui si rinvia, il processo di composizione di unitarietà funzionale del *sistema bilaterale delle costruzioni* si realizza anche attraverso l'omogeneizzazione delle previsioni contrattuali nell'ambito dei vari assi. Gli interventi che i quattro Ccnl in esame introducono nei rinnovi contrattuali dell'ultimo decennio, infatti (in particolare dal 2004 in avanti), si concentrano sui medesimi istituti contrattuali, disciplinati in modo omogeneo.

Il successivo contratto collettivo che interviene sul sistema degli organismi bilaterali di settore è firmato il 1° ottobre 2004, in cui le Parti Sociali si impegnano a stipulare un accordo nazionale per definire l'elenco delle prestazioni sanitarie integrative, la cui attuazione è demandata alle Casse. Ai costi delle prestazioni sanitarie integrative, che comunque non possono portare oneri aggiuntivi, la Cassa Edile fa fronte con le risorse derivanti dal contributo di adesione alla Cassa versato dalle aziende.

Con il Ccnl del 23 luglio 2008, le Parti prevedono la costituzione di apposite *Commissioni paritetiche*, per analizzare i requisiti richiesti ai lavoratori del settore per accedere alla pensione e sui fattori che incidono negativamente sull'effettivo accesso alla prestazione. Mobilità del lavoro, stagionalità, frammentazione contrattuale presso numerosi datori di lavoro, rendono di fatto estremamente difficoltoso per gli addetti del settore il processo di maturazione soggettivo dei requisiti. Le Commissioni paritetiche sono chiamate a individuare le soluzioni che, con il coinvolgimento delle Casse Edili, possano garantire ai lavoratori la regolarità contributiva. Le Commissioni sono chiamate, in particolare, ad approfondire

l'ipotesi di costituire un **Fondo mutualistico per i lavoratori usuranti e pesanti**, che intervenga a copertura di eventuali vuoti contributivi (v. par. 9.2.2).

Lo stesso Ccnl prevede l'erogazione agli apprendisti di un trattamento equiparato alla cassa integrazione guadagni, in caso di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa per motivi metereologici.

Con il rinnovo contrattuale del 16 dicembre 2010, le Parti concordano che la Commissione di studio delle tematiche previdenziali sia istituita entro 60 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo. La Commissione è chiamata altresì a effettuare un monitoraggio sull'incidenza dei lavoratori rientranti nei "Lavori usuranti e pesanti" nel comparto artigianato e delle piccole imprese. Il contributo al *Fondo mutualistico per i lavori usuranti e pesanti* è dello 0,10%; il 50%, nelle more della predisposizione dello studio affidato alla Commissione, fino al 30 settembre 2012, è versato al Fondo *Prevedi*, a favore dei lavoratori ad esso iscritti; il rimanente 50% è invece versato nel Fondo mutualistico per i lavori usuranti e pesanti (v., per un approfondimento, par. 9.2).

Con lo stesso Ccnl, le Parti sottoscrivono un *Avviso Comune in materia di contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile*, con cui manifestano la volontà di introdurre un trattamento di integrazione salariale a favore di lavoratori in cassa integrazione o disoccupati attraverso le Casse Edili. Con il rinnovo contrattuale del dicembre 2010, anche nell'*Accordo sul sistema delle Casse Edili Artigiane ed Edilcasse*, le Parti ribadiscono la volontà di creare le condizioni favorevoli a perseguire un sistema unitario bilaterale di settore e di voler giungere alla sottoscrizione di un accordo quadro nazionale in materia entro il 31 dicembre 2010.

**Formazione professionale.** Con il Ccnl 18 luglio 1985, le Parti Sociali riconoscono la necessità di dare impulso alla formazione professionale delle maestranze edili come mezzo essenziale per affinarne e perfezionarne le competenze e migliorare la produzione. A tale scopo, affidano alle Associazioni territoriali e alla contrattazione collettiva di secondo livello l'attuazione di tale principio, per costituire Scuole Edili o potenziare quelle esistenti. Le scuole organizzano in proprio le attività; per obiettive accertate difficoltà, possono affidare corsi di formazione professionale a istituti professionali nel rispettivo ambito territoriale.

Contestualmente, le Parti decidono di costituire un organismo paritetico a livello nazionale con lo scopo di attuare, promuovere e coordinare le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia.

La contrattazione collettiva interviene nuovamente nel campo della formazione professionale con il Ccnl 15 giugno 2000, che amplia la sfera dei destinatari dell'offerta formativa delle Scuole Edili – dapprima circoscritta agli operai edili – ai giovani inoccupati o disoccupati, ivi compresi i lavoratori extracomunitari; ai giovani neo diplomati e neo laureati; ai giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione lavoro (formazione teorica); al personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente; alla manodopera femminile (per facilitarne l'inserimento nel settore); ai lavoratori in mobilità; agli imprenditori e lavoratori autonomi, per specifici percorsi di formazione-informazione.

Le Parti nazionali contraenti e il *Formedil* Nazionale curano la diffusione del *Libretto personale di formazione professionale* edile, che riporta i corsi frequentati, al fine della certificazione dei crediti formativi individuali (v. par. 9.2.3).

Il Ccnl del 2008, analogamente ai Ccnl Industria, Pmi e Cooperazione, prevede la costituzione della *Borsa Lavoro delle costruzioni*, in cui il *Formedil* Nazionale svolge un ruolo attivo nella

gestione e implementazione (v. la scheda *Blen.it: Borsa Lavoro delle costruzioni*).

**Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.** Con il Ccnl 18 luglio 1985, le Parti Sociali nazionali attribuiscono alle Associazioni territoriali la facoltà di istituire un comitato paritetico a carattere permanente per lo studio dei problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulare proposte e suggerimenti e promuovere idonee iniziative. Le Parti Sociali contraenti s'impegnano a disciplinare la costituzione e il funzionamento dei Comitati, attraverso un successivo protocollo nazionale d'intesa.

Le Parti, nel riconoscere la validità dei Comitati per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro concordano sull'esigenza della loro diffusione in tutto il territorio nazionale e decidono di costituire, entro il 31 dicembre 1986, un organismo nazionale paritetico a carattere permanente con funzioni di promozione, coordinamento e controllo dei Comitati territoriali, regionali.

Con il Ccnl 15 novembre 1991, le Parti Sociali ribadiscono l'impegno a costituire il *Comitato Paritetico Nazionale* (Cpn) e predisporre lo Statuto, il Regolamento e le modalità di finanziamento entro il 31 dicembre 1991; entro la stessa data le Parti definiscono altresì lo Statuto tipo e il Regolamento per i Comitati Paritetici Regionali.

Il successivo contratto che interviene in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro è firmato il 15 giugno 2000. Con tale contratto, le Parti assegnano ai Cpt la funzione prevista dall'art. 20 del decreto legislativo n. 626/1994, quale prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza. I Comitati sono chiamati a operare sulla base dello Statuto tipo allegato al contratto. Le Parti Sociali incaricano la *Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro* di effettuare una ricognizione delle pattuizioni territoriali, da portare a conoscenza delle Parti nazionali.

Alle competenti Associazioni territoriali è riconosciuta la facoltà di unificare Scuola Edile e Cpt, ferma restando la specificità delle funzioni. Le Parti nazionali predispongono uno Statuto tipo unificato al quale le Associazioni territoriali sono impegnate ad adeguarsi in caso di fusione di due organismi. A tal fine, il *Formedil* e la *Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro* sono incaricati di elaborare una proposta da sottoporre all'approvazione delle Parti Sociali nazionali.

**Previdenza complementare.** Il tema è trattato per la prima volta nel Ccnl del 15 novembre 1991, in cui le Parti concordano di costituire una Commissione per valutare l'ipotesi di istituire un sistema previdenziale integrativo.

Con l'Accordo di rinnovo del 27 ottobre 1995, le Parti Sociali concordano di istituire un sistema di previdenza complementare rivolto a impiegati e operai edili e, a tal fine, incaricano una Commissione Tecnica di elaborare un progetto.

Con l'Accordo di rinnovo del 23 aprile 1997, le Parti riconfermano la volontà di costituire un sistema di previdenza complementare di categoria al quale possono – su base volontaria – aderire i lavoratori dipendenti da imprese artigiane edili ed affini. A tal fine, decidono di costituire entro il 30 maggio 1997 un'apposita Commissione Tecnica, con il compito di:

- approfondire il quadro normativo vigente in materia;
- esaminare le determinazioni e le soluzioni tecniche già adottate in altri settori per la costituzione, la gestione e l'alimentazione del Fondo di previdenza complementare di categoria;



- ricercare soluzioni che consentano di addivenire a un Fondo di previdenza complementare che tenga conto delle caratteristiche specifiche del settore edile e dell'esigenza di superare gradualmente l'istituto dell'Apes, dando piena applicazione a quanto previsto dal Ccnl 27 ottobre 1995 (Previdenza Complementare);
- esaminare la possibilità di far decorrere gli oneri contributivi a carico delle imprese e i lavoratori successivamente al deposito degli atti costitutivi del Fondo e della sottoscrizione degli atti di preadesione da parte dei singoli lavoratori.

Contestualmente, le Parti definiscono la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

Le Parti, inoltre, pur riaffermando la piena autonomia dei diversi contratti collettivi di lavoro, confermano la volontà di ricercare con le Parti interessate dal ulteriori assi, condizioni, modalità e tempi per la costituzione di un sistema unico di settore per la previdenza complementare di categoria.

Con il Protocollo d'Intesa del 18 dicembre 1998, le Parti Sociali firmatarie dei Ccnl Industria e Artigianato convengono di costituire un Fondo Nazionale Unitario di previdenza complementare per i lavoratori del settore. L'*Accordo attuativo sulla Previdenza Complementare* è firmato il 19 maggio 2000 e si sostanzia, il 9 aprile 2001, con la costituzione del *Fondo Pensione Complementare per i Lavoratori delle Imprese Industriali ed Artigiane Edili ed Affini*, **Prevedi**.

Le Parti costitutive, nel presupposto che la previdenza complementare resti fondata sul principio della adesione volontaria del lavoratore, concordano la mutualizzazione degli oneri a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura dello 0,01% paritetico, da calcolare sulla retribuzione imponibile per i versamenti dovuti alla Cassa Edile. Tale contributo paritetico è versato alla Cassa Edile e confluisce in un Fondo di gestione autonomo. Le Parti si riservano di stabilire le modalità per l'utilizzo di tale Fondo, previa verifica della sua conformità rispetto alla legislazione in materia, anche per quanto riguarda l'applicazione del regime fiscale e contributivo.

Il successivo rinnovo contrattuale che interviene sul tema della previdenza complementare è firmato il 16 dicembre 2010. In tale circostanza, le Parti, prendendo atto del critico quadro economico in cui versa il Fondo *Prevedi*, decidono di intraprendere una serie di misure volte a favorire e agevolare in particolare l'incremento del numero dei lavoratori aderenti e contestualmente ad avviare un percorso per unificare in un solo Fondo le adesioni dei lavoratori della filiera delle costruzioni<sup>970</sup> e mantenere un costante monitoraggio dei dati provenienti dal Fondo.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Le Parti Sociali affrontano per la prima volta il tema in occasione del rinnovo contrattuale del 2000.<sup>971</sup> Con tale Ccnl, le Parti si riservano di stipulare entro il 31 dicembre 2000 un successivo accordo nazionale per definire l'elenco delle prestazioni sanitarie integrative. L'attuazione è demandata alla Cassa Edile di competenza, sulla base di un accordo attuativo stipulato a livello territoriale.

Sulla scorta di quanto stabilito nel Ccnl Industria, è conferito alla *Cnce* l'incarico di formulare,

<sup>970</sup> A tal fine, le Parti Sociali decidono di costituire una commissione paritetica con il compito di svolgere uno studio di fattibilità tecnico/giuridico sulle ipotesi di fusione, integrazione/accorpamento del Fondo *Prevedi* con altri Fondi di previdenza complementare.

<sup>971</sup> Vedi art. 96 del *Ccnl Artigianato*.



entro il 30 settembre 2000, uno schema di regolamentazione basato sulle caratteristiche delle Casse Edili e dell'evoluzione della normativa in materia.

Le disposizioni contenute nel Ccnl trovano seguito nell'Accordo di rinnovo del 24 aprile 2002. Gli operai iscritti alla Cassa Edile accedono ai servizi sanitari integrativi attraverso la carta *Sanicard*, sulla base dell'accordo tra *Cnce* e la Società assicuratrice titolare di tale carta. Contestualmente, le Parti fissano il costo della Carta, posto a carico delle Casse Edili territorialmente competenti. Con lo stesso accordo le Parti si riservano di definire le modalità per l'accesso ai servizi della Carta anche per gli impiegati.

Con il Ccnl del 2004, le Parti decidono inoltre di costituire un'apposita "Commissione paritetica nazionale", composta da rappresentanti delle Parti Sociali firmatarie il *Ccnl Artigianato*, per ampliare la tutela dell'assistenza sanitaria integrativa attraverso una convenzione nazionale che fornisce copertura assicurativa nelle ipotesi di grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica, diarie e una serie di prestazioni sanitarie integrative nazionali di settore, anche diverse da quelle erogate attraverso *Sanicard*.

Il Ccnl sottoscritto nel 2008 ribadisce l'incarico conferito alla *Cnce* (per gli approfondimenti relativi all'assistenza sanitaria integrativa ora assicurata attraverso *Edilcard*, istituita presso la *Cnce*, si rinvia al par. 9.2.5).

### 9.3.3 PMI

Il *Ccnl per gli addetti alle piccole medie industrie ed affini*, sottoscritto da Aniem-Confapi (ora Confapi-Aniem) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil è rinnovato da ultimo nel 2010; attualmente scaduto, sono in corso le trattative per il rinnovo.

**Casse Edili.** La politica perseguita con il *Ccnl Pmi* è peculiare rispetto agli altri assi contrattuali. Le Parti Sociali, infatti, con il Ccnl 28 giugno 1979, si impegnano a sviluppare opportune iniziative per realizzare un unico Ente, assolvete gli obblighi contrattuali e mutualizzati. Qualora tale obiettivo non sia raggiunto, alle Parti Sociali del livello regionale è riconosciuta la facoltà di istituire Edilcasse regionali a cui aderiscono le aziende associate all'Aniem-Confapi (oggi Confapi-Aniem) sulla base dello Statuto e del Regolamento adottati dalle Parti stesse. Nel Ccnl 25 luglio 1983 è posta la disciplina delle prestazioni delle Edilcasse per malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Con il successivo Ccnl del 25 luglio 1983, le Parti Sociali si impegnano a incontrarsi per «esaminare le ipotesi di fattibilità delle Edilcasse». L'Allegato E dello stesso Ccnl detta la disciplina delle prestazioni delle Edilcasse in caso di malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale.

In occasione del Ccnl 13 novembre 1987, le Parti Sociali condividono l'interesse a costituire un Osservatorio nazionale, attraverso il concorso, contrattualmente sancito, delle Parti interessate dagli altri assi contrattuali.

Con il Ccnl del 21 luglio 1995, le Parti Sociali attribuiscono le funzioni nazionali di controllo e coordinamento delle Edilcasse all'*Edilcassa Nazionale*, che le Parti Sociali si impegnano a costituire.

Con il *Protocollo sul sistema delle Casse Edili*, allegato al Ccnl 21 luglio 1995, le Parti Sociali convengono sul comune obiettivo di pervenire, su tutto il territorio nazionale, a un sistema di Casse Edili unico di settore, gestito con la partecipazione delle Parti afferenti ad altri assi, anche al fine di estendere la tutela contrattuale dei lavoratori e realizzare condizioni di

perequazione dei costi per le imprese. A tal fine, concordano di inserire negli Statuti delle Edilcasse già costituite apposite clausole, volte a favorire la partecipazione di altre Parti Sociali, qualora si accerti che tali organizzazioni rispondano a determinati requisiti. Tale partecipazione implica la presenza, in seno al Comitato di gestione e al Consiglio Generale, di rappresentanti delle Parti.

Con l'Accordo di rinnovo del biennio economico del 23 aprile 1997, le Parti si impegnano a porre in essere iniziative politiche e istituzionali atte ad assicurare il pieno riconoscimento dei diritti maturati dai lavoratori nel passaggio da un sistema all'altro, così come previsto dall'art. 37 della legge n. 109/1994.

Le Parti si impegnano altresì a concertare eventuali modifiche di istituti contrattuali, per evitare condizioni di concorrenza sleale tra le imprese tali da creare difficoltà nella gestione degli Enti paritetici riguardo l'erogazione delle prestazioni previste dagli istituti stessi. A tale scopo, le Parti si impegnano a trasmettere eventuali proposte di modifica di tali istituti alle Parti Sociali costitutive organismi paritetici e avviare un confronto di merito finalizzato a soluzioni unitarie.

Con il Ccnl 22 giugno 2000, le Parti Sociali ripropongono l'impegno di costituire un unico Ente nazionale in rete con gli organismi territoriali, per la gestione omogenea di tutte le prestazioni e funzioni attribuite alle Edilcasse territoriali dalla contrattazione collettiva di primo e secondo livello. A tal fine, decidono di costituire una Commissione paritetica formata da 6 componenti, con il compito di formulare una proposta.

In occasione dello stesso accordo, le Parti si riservano di valutare la possibilità di aderire ad analogo sistema di organismi bilaterali, originato da altri assi contrattuali di settore.

Come approfondito nel precedente paragrafo 9.2, cui si rinvia, il processo di composizione di unitarietà funzionale del *sistema bilaterale delle costruzioni* si realizza anche attraverso l'omogeneizzazione delle previsioni contrattuali nell'ambito dei vari assi. Gli interventi che i quattro Ccnl in esame introducono nei rinnovi contrattuali dell'ultimo decennio, infatti (in particolare dal 2004 in avanti), si concentrano sui medesimi istituti contrattuali, disciplinati in modo omogeneo.

Con la stipulazione del Ccnl 11 giugno 2004, le Parti, al fine di perseguire una razionalizzazione del sistema bilaterale originato, concordano di attivare un tavolo di confronto con tutti le Parti costituenti le Edilcasse, per esaminare le possibilità di incrementare e rendere omogenee le prestazioni erogate. In particolare, si impegnano a definire le modalità di rilascio del Durc; l'assistenza sanitaria integrativa nazionale di settore; le contribuzioni alla Edilcassa; lo sportello informativo al servizio di lavoratori e imprese, quale attività di supporto alla funzione di incontro domanda/offerta di lavoro.

Le Parti concordano inoltre di attivare le necessarie iniziative, a partire dalla sottoscrizione della contrattazione integrativa territoriale, affinché alle imprese iscritte ad Aniem-Confapi (oggi Confapi-Aniem) e operanti in circoscrizioni territoriali prive di Edilcassa, possano aderire a Edilcasse già costituite e operanti in territori limitrofi. Pertanto, le Parti convengono di non costituire ulteriori Edilcasse a livello locale. Tale disposizione è ribadita nei successivi rinnovi contrattuali.

L'Accordo di rinnovo del biennio economico del 2006 estende alle contribuzioni che l'impresa versa alla Edilcassa il meccanismo premiale previsto dall'art. 29 della legge n. 341/1995 per i contributi previdenziali e assicurativi di legge delle aziende edili.

Il Ccnl del 1° luglio 2008 prevede l'erogazione agli apprendisti di un trattamento equiparato

alla Cassa integrazione guadagni in caso di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa per motivi metereologici (per approfondimenti v. nel cap. 5 il par. *Cassa integrazione guadagni per gli apprendisti del settore edile*).

Con il Ccnl 1° luglio 2008, le Parti prevedono altresì la costituzione di apposite *Commissioni paritetiche*, chiamate a svolgere uno studio di fattibilità sull'ipotesi di costituire un **Fondo mutualistico per i lavoratori usuranti e pesanti**, che intervenga a copertura di eventuali vuoti contributivi (v. par. 9.2.2).

Al fine di contrastare il lavoro irregolare e i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro e di favorire la sicurezza sul lavoro, le Parti Sociali confermano l'attribuzione alle Casse Edili della competenza a emettere il Durc e a verificare la congruità dell'incidenza del costo del lavoro sul valore complessivo dell'opera da realizzare. Le Parti, inoltre, individuano i casi in cui sussiste per le Casse Edili l'obbligo emissione della certificazione di regolarità contributiva.

Il 12 maggio 2010 è siglato il rinnovo del Ccnl 1° luglio 2008. A tale contratto è allegato l'*Accordo sul sistema Edilcasse*, con cui le Parti Sociali concordano di garantire la piena attuazione del Ccnl e attivare accordi per estendere l'operatività delle Edilcasse esistenti rispetto ad aree limitrofe.

**Formazione professionale.** Con il Ccnl 25 luglio 1979, le Parti Sociali contraenti riconoscono la necessità di dare impulso alla formazione professionale delle maestranze edili come mezzo essenziale per affinarne e perfezionarne le competenze e migliorare la produzione. A tale scopo, affidano alle Associazioni territoriali e alla contrattazione collettiva di secondo livello l'attuazione di tale principio, per costituire Scuole Edili o potenziare quelle esistenti. Le scuole organizzano in proprio le attività; per obiettive accertate difficoltà, possono affidare corsi di formazione professionale a istituti professionali nel rispettivo ambito territoriale.

Le Parti concordano di costituire un Organismo paritetico a livello nazionale, con lo scopo di attuare, promuovere e coordinare le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia. Esse, inoltre, si riservano di rivedere l'intera disciplina dell'istituto anche in relazione ai compiti demandati all'Organismo paritetico nazionale e di stabilire criteri per la realizzazione del coordinamento a livello regionale dell'attività svolta dalle Scuole Edili.

Con il Ccnl 17 aprile 1991, le Parti riconoscono alla formazione professionale un ruolo rilevante, in cui esercitare il massimo impegno per un'azione generalizzata di informazione e formazione anche relativa alla sicurezza. La formazione svolta dalle Scuole Edili, in collaborazione e coordinamento con i Cpt, deve essere potenziata e diffusa nel territorio nazionale attraverso formazione specifica per la sicurezza, e integrata con la formazione.

A tal fine è determinato il ruolo della costituenda *Commissione Nazionale Scuole Edili* in stretto raccordo e coordinamento con la *Cncpt* (v. par. 9.2.4), al fine di fornire gli opportuni indirizzi agli organismi territoriali.

Le Parti individuano quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza, quelli rivolti a: lavoratori di primo accesso; lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro o di apprendistato; tecnici, capisquadra, capicantiere e preposti; lavoratori occupati; tecnici Cpt. La *Commissione Nazionale Scuole Edili*, in collaborazione con quella dei Cpt, è chiamata a elaborare moduli di corsi formativi, per la sicurezza, di otto ore retribuite, destinati ai lavoratori di primo accesso.

Le Parti si riservano di approvare sulla base di un accordo successivo uno schema tipo dello statuto degli Enti Scuola.

Con il Ccnl dell'11 giugno 2004, le Parti Sociali convengono di istituire un Comitato per il coordinamento delle iniziative formative del settore, avente compiti di studio, indirizzo, promozione e coordinamento delle Scuole Edili. Il Comitato assume altresì il compito di promuovere e curare le intese con le altre Parti Sociali di settore, con l'obiettivo di una maggiore armonizzazione del sistema formativo di categoria.

Con il Ccnl 2008, è inoltre istituita la Borsa Lavoro dell'industria della Costruzioni, in cui il *Formedil* Nazionale svolge un ruolo attivo nella gestione e implementazione (v. la scheda *Blen.it: Borsa Lavoro delle costruzioni*).

**Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.** Con il Ccnl 28 giugno 1979, le Parti Sociali demandano alle Associazioni territoriali l'istituzione di un Comitato paritetico a carattere permanente per lo studio dei problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, con il compito di formulare proposte e suggerimenti e promuovere idonee iniziative. Con il Protocollo d'intesa del 2 marzo 1984, allegato al Ccnl 25 luglio 1983, è approvato uno Schema di regolamento del Cpt.

Con il Ccnl 13 novembre 1987, le Parti riaffermano il convincimento della necessità di realizzare la diffusione su tutto il territorio nazionale dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Allo scopo di promuovere e coordinare l'attività dei Comitati Paritetici Territoriali, le Parti si impegnano a costituire entro tre mesi una Commissione nazionale paritetica a carattere permanente e si riservano di predisporre la regolamentazione dell'attività della Commissione stessa, comprese le necessità relative al suo funzionamento.

In una *Dichiarazione a verbale* inserita nel Ccnl, le Parti affermano di auspicare la realizzazione, a livello nazionale e territoriale, di organismi unitari di settore.

Il successivo Ccnl che interviene sulla materia della salute e sicurezza sul lavoro è il Ccnl stipulato il 21 luglio 1995, che individua nei Cpt gli Organismi per la sicurezza di cui al decreto legislativo n. 626/1994.

Con l'Accordo di modifica del Ccnl del 23 luglio 1998, in attuazione a quanto disposto dall'art. 88 del Ccnl 17 aprile 1991, le Parti si impegnano a verificare la possibilità di costituire la *Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'Igiene e l'Ambiente di Lavoro*, cui sono affidate funzioni di indirizzo, controllo coordinamento dei Cpt i quali sono vincolati dalle delibere assunte dalla suddetta Commissione. Tale impegno è ribadito anche nei successivi Ccnl del 22 giugno 2002 e dell'11 giugno 2004.

Contestualmente, le Parti Sociali si impegnano a promuovere la costituzione di una *Commissione Nazionale Paritetica* unitaria per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

**Previdenza complementare.** Con il Ccnl 21 luglio 1995, le Parti concordano di procedere alla istituzione di un sistema di previdenza complementare per i lavoratori del settore, attraverso la costituzione dal 1° gennaio 1996 di un Fondo nazionale di settore, alimentato da contributi a carico del datore di lavoro, del lavoratore e da una quota di Tfr maturata a decorrere da tale data, con l'eventuale tramite della Edilcassa. A tal fine, le Parti decidono di istituire una Commissione tecnica composta anche da esperti, con il compito di elaborare un progetto di previdenza complementare rivolto a quadri, impiegati ed operai edili.

Con l'Accordo di rinnovo del 23 aprile 1997, le Parti confermano che l'istituzione di un sistema di previdenza complementare costituisce un obiettivo fondamentale nell'ambito della ridefinizione degli strumenti di gestione contrattuale. Le Parti confermano la decisione

di costituire un'apposita Commissione tecnica paritetica con il compito di approfondire le tematiche della previdenza complementare ed elaborare una proposta operativa da presentare alle Parti.

Contestualmente, esprimono la volontà di ricercare con le Parti Sociali degli altri assi contrattuali condizioni, modalità e tempi per costituire un unico Fondo Nazionale paritetico per la previdenza complementare dei lavoratori edili.

Con l'accordo di modifica del Ccnl del 23 luglio 1998, le Parti riconfermano il comune impiego alla costituzione di un Fondo Nazionale unitario di settore per la previdenza complementare.

Al Ccnl 22 giugno 2000 è allegato l'*Accordo attuativo della previdenza complementare* (Allegato L), con cui le Parti si accordano per costituire un Fondo nazionale di previdenza complementare. Le Parti, inoltre, nel presupposto che la previdenza complementare resti fondata sul principio della adesione volontaria del lavoratore, concordano la mutualizzazione degli oneri a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura dello 0,01% paritetico, da calcolare sulla retribuzione imponibile per i versamenti alla Edilcassa.

Il predetto contributo paritetico è versato alla Edilcassa, per la gestione di un Fondo autonomo, a decorrere dalla data da cui decorrono i contributi di finanziamento. Tale disposizione trova seguito con la costituzione del *Fondo Pensione Complementare per i Lavoratori delle Imprese Edili ed Affini Edilpre, Edilpre*, a opera di Aniem-Confapi (oggi Confapi-Aniem) e le Oo.Ss.

L'*Accordo Edilcasse Fondo Edilpre*, firmato il 2 ottobre 2003 e allegato al Ccnl 2004, affida alle Edilcasse il compito di promuovere il Fondo *Edilpre* tra i lavoratori del settore.

*Edilpre* decade dall'autorizzazione all'esercizio dell'attività a seguito della delibera Covip del 15 febbraio 2006 e Aniem-Confapi (oggi Confapi-Aniem) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil assegnano le prestazioni di previdenza contrattuale al *Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese, Fondapi*, costituito il 2 aprile 1998 in attuazione dell'accordo sindacale stipulato il 20 gennaio 1998 (e successive modifiche) tra Unionmeccanica, Unionchimica, Uniontessile, Unionalimentari, Unigec (Confapi) e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Filcea-Cgil, Flerica-Cisl, Uilcem-Uil, Filtea-Cgil, Filta-Cisl, Uilta-Uil, Flai-Cgil, Fat-Cisl, Uila-Uil, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilsic-Uil.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Il tema è trattato per la prima volta dal *Ccnl Pmi* in occasione del rinnovo contrattuale del 22 giugno 2000.<sup>972</sup> Con tale Ccnl, le Parti si riservano di stipulare entro il 31 dicembre 2000 un successivo accordo nazionale per definire l'elenco delle prestazioni sanitarie integrative. L'attuazione è demandata all'Edilcassa di competenza, sulla base di un accordo attuativo stipulato a livello territoriale.

A tal fine è conferito all'*Edilcassa Nazionale* l'incarico di formulare, entro il 30 settembre 2000, uno schema di regolamentazione, sulla base delle caratteristiche delle singole Edilcasse e dell'evoluzione della normativa in materia. L'*Edilcassa Nazionale* può proporre anche ipotesi di forme assicurative e/o di convenzionamento con strutture medico-sanitarie.

Con l'Accordo di rinnovo della parte economica del Ccnl, stipulato il 18 febbraio 2002, le Parti Sociali stabiliscono che gli operai iscritti all'Edilcassa accedano ai servizi resi da una

<sup>972</sup> Vedi l'Allegato N al Ccnl, rubricato *Prestazioni sanitarie integrative del servizio nazionale*.

“Carta Sanitaria” sulla base dell’accordo che le Parti stesse si impegnano a sottoscrivere con apposita Società assicuratrice analogamente al modello previsto dal *Ccnl Ance*. Contestualmente, le Parti fissano il costo della Carta, posto a carico delle Edilcasse territorialmente competenti. Le Parti decidono inoltre di costituire un Comitato Paritetico, con il compito di predisporre uno schema di copertura assicurativa nelle ipotesi di grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica, diarie.

La previsione, contenuta anche nei testi contrattuali successivamente stipulati sino al 2010, allo stato non risulta attuata.

#### 9.3.4 COOPERAZIONE

Il contratto di riferimento è il *Ccnl per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell’edilizia e attività affini*, siglato tra le Organizzazioni nazionali del sistema cooperativo Ancpl-Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Produzione e Lavoro e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil. Rinnovato da ultimo nel 2010, è attualmente scaduto e sono in corso le trattative per il rinnovo.

Con il Ccnl 25 ottobre 1979, le Parti stipulanti, riconoscendo l’importanza delle prestazioni assistenziali e dei servizi delle Casse Edili, si impegnano a promuoverne la costituzione nei territori ancora privi.

Anche le Parti Sociali dell’asse cooperativo condividono l’obiettivo di pervenire, su tutto il territorio nazionale, a Casse Edili unitarie di settore, gestite con la partecipazione di tutte le Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali firmatarie i quattro assi contrattuali interessati. In occasione del Ccnl 30 luglio 1987, manifestano pertanto la volontà di ricercare un’intesa per garantire la reciprocità dei trattamenti erogati dalle Casse Edili, originate da diversi assi contrattuali.

Le Parti, inoltre, condividono l’interesse a costituire un Osservatorio nazionale, attraverso il concorso, contrattualmente sancito, delle Parti firmatarie degli altri tre assi contrattuali.

La contrattazione interviene nuovamente sul sistema bilaterale con il Ccnl del 2004, che prevede l’istituzione dell’*Osservatorio Nazionale dell’industria delle costruzioni*, per realizzare un sistema di rilevazione, e di supporto al sistema di concertazione. L’Osservatorio ha il compito di interagire con l’*Osservatorio Nazionale sulla cooperazione*<sup>973</sup> e di analizzare l’evoluzione della domanda pubblica, degli investimenti privati e dell’offerta di lavoro, e l’andamento del mercato del lavoro, sui fabbisogni occupazionali, e dei processi di ingresso e mobilità, della formazione di settore.

Già nel contratto del 2004, le Parti sociali prevedono l’istituzione della *Borsa Lavoro dell’industria delle costruzioni*, al fine di attivare un’attività di supporto alla funzione di incontro domanda-offerta di lavoro, in convenzione con i Centri per l’Impiego, costituendo presso la Scuola Edile uno sportello informativo al servizio delle imprese e dei lavoratori.

Nel rinnovo contrattuale del 26 aprile 2010, le Parti inseriscono il *Protocollo per la razionalizzazione della gestione degli enti paritetici nazionali e territoriali*, confermando – come nei Ccnl Artigianato e Industria – l’unitarietà del sistema basato su Casse Edili, Scuole

<sup>973</sup> Avviato in applicazione del Protocollo d’intesa tra Agci, Confcooperative e Legacoop con Cgil, Cisl, Uil del 5 aprile 1990.



Edili e Cpt; la certificazione del bilancio degli Enti Bilaterali da parte di società di certificazione individuate a livello nazionale; l'adozione dello Statuto tipo per gli organismi territoriali.

**Formazione professionale.** Con il Ccnl 25 ottobre 1979, le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso alla formazione professionale delle maestranze edili come mezzo essenziale per affinarne e perfezionarne le competenze e migliorare la produzione. A tale scopo, affidano alle Associazioni territoriali e alla contrattazione collettiva di secondo livello l'attuazione di tale principio, per costituire Scuole Edili o potenziare quelle esistenti. Le scuole organizzano in proprio le attività; per obiettive accertate difficoltà, possono affidare corsi di formazione professionale a Istituti professionali nel rispettivo ambito territoriale.

Contestualmente, le Parti prevedono l'istituzione di un Organismo paritetico a livello nazionale, con lo scopo di attuare, promuovere e coordinare le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia. Le Parti si riservano di stabilire i criteri per la realizzazione di un coordinamento a livello regionale dell'attività svolta dalle Scuole.

Con il Ccnl 2008, è inoltre istituita la Borsa Lavoro dell'industria della Costruzioni, in cui il *Formedil* Nazionale svolge un ruolo attivo nella gestione e implementazione (v. la scheda *Blen.it: Borsa Lavoro delle costruzioni*).

**Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.** Con il Ccnl 13 novembre 1987, le Parti affermano la necessità di realizzare la diffusione su tutto il territorio nazionale dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Allo scopo di promuovere e coordinare l'attività dei Cpt, le Parti si impegnano a costituire entro tre mesi una Commissione nazionale paritetica a carattere permanente e si riservano di regolare l'attività della Commissione con un successivo accordo.

In una dichiarazione a verbale riportata nel Ccnl, le Parti auspicano la realizzazione, a livello nazionale e territoriale, di strutture unitarie per l'intero settore.

Con l'Accordo di modifica del Ccnl del 23 luglio 1998, le Parti si impegnano sia a verificare la possibilità di costituire la *Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni*, sia a promuovere la costituzione di un'unica *Commissione Nazionale Paritetica unitaria per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro*, composta dalle Parti Sociali dei quattro assi contrattuali trattati nel capitolo. Impegni ribaditi nei successivi rinnovi contrattuali firmati il 22 giugno 2002 e l'11 giugno 2004.

**Previdenza complementare.** È con il Ccnl 1 marzo 1991, art. 105, che le Parti concordano di costituire una Commissione per verificare le possibili modalità attuative per istituire un sistema previdenziale integrativo per il settore Edile.

Con il rinnovo contrattuale successivo, del 6 luglio 1995, le Parti concordano di istituire un sistema di previdenza complementare e si impegnano a costituire una Commissione tecnica composta anche da esperti designati in numero paritetico, con il compito di elaborare un progetto di previdenza complementare applicabile a quadri, impiegati ed operai edili.

Con l'Accordo per il rinnovo della parte economica del 23 aprile 1997, le Parti riconfermano sia la volontà di istituire un sistema di previdenza complementare per i lavoratori del settore, sia la decisione di costituire una Commissione tecnica, per esaminare le alternative possibili.

Con il Ccnl 9 febbraio 2000, le Parti decidono di aderire al *Fondo Pensione Complementare dei Lavoratori, Soci e Dipendenti, delle Cooperative di Lavoro, Cooperlavoro*, costituito in

attuazione dell'Accordo Interconfederale del 6 maggio 1998. Contestualmente fissano la contribuzione. Il successivo accordo che interviene sulla previdenza complementare è l'Accordo di rinnovo del Ccnl del 24 febbraio 2008, con cui le Parti innalzano la contribuzione.

Inoltre, a decorrere dal 1° ottobre 2010, entra in vigore il contributo dello 0,10% (della retribuzione degli operai) per i lavori usuranti e pesanti, da versarsi in un apposito Fondo da costituire presso le Casse Edili. Nelle more della predisposizione dello studio affidato alla Commissione, fino al 30 settembre 2012, il 50% è versato al Fondo *Cooperlavoro*, a favore dei lavoratori ad esso iscritti; il rimanente 50% è invece versato nel *Fondo mutualistico per i lavori usuranti e pesanti*.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Il tema è trattato per la prima volta dal *Ccnl Cooperazione* in occasione del rinnovo contrattuale del 9 febbraio 2000.<sup>974</sup> Con tale Ccnl, le Parti si riservano di stipulare entro il 31 dicembre 2000 un successivo accordo nazionale per definire l'elenco delle prestazioni sanitarie integrative. L'attuazione è demandata alla Cassa Edile di competenza, sulla base di un accordo attuativo stipulato a livello territoriale.

A tal fine, è conferito alla *Cnce* l'incarico di formulare, entro il 30 settembre 2000, uno schema di regolamentazione, tenendo conto della ricognizione della situazione in atto nelle singole Casse Edili e della evoluzione della legislazione sanitaria e fiscale. La Commissione può proporre anche ipotesi di forme assicurative e/o di convenzionamento con strutture medico-sanitarie.

Con l'Accordo di rinnovo della parte economica del Ccnl, stipulato il 4 febbraio 2002, le Parti sociali stabiliscono che gli operai iscritti alle Casse Edili accedono alle prestazioni sanitarie integrative rese da una "Carta Sanitaria", sulla base di un accordo che le Parti si impegnano a sottoscrivere con apposita Società assicuratrice. Contestualmente, le Parti fissano il costo della Carta, posto a carico delle Casse Edili territorialmente competenti.

Le Parti si riservano inoltre di valutare l'eventuale adesione ad analogo sistema, previsto dagli altri assi contrattuali.

A tal fine, le Parti decidono di costituire un Comitato Paritetico, con il compito di predisporre uno schema di copertura assicurativa nelle ipotesi di grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica, diarie.

Con il Ccnl del 24 giugno 2008, le Parti decidono di costituire un *Comitato paritetico nazionale*, che ha il compito di esaminare e definire la materia dell'assistenza sanitaria integrativa e predisporre una convenzione nazionale con una società assicurativa per la copertura nelle ipotesi di grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica, diarie.

Il Ccnl sottoscritto nel 2008 ribadisce l'incarico conferito al *Comitato paritetico nazionale*.

---

<sup>974</sup> Vedi art. 36 *ter* del Ccnl 9 febbraio 2000, rubricato *Prestazioni sanitarie integrative*.

## 9.4 LA CONTRIBUZIONE

I sistemi di welfare contrattuale delle costruzioni afferenti i rispettivi assi sono alimentati dai contributi versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dalla contrattazione di riferimento; il montante economico sostiene il costo delle prestazioni e dei servizi erogati dagli organismi bilaterali, e le spese di gestione.

Rispetto agli organismi componenti il *sistema bilaterale delle costruzioni*, i quattro Ccnl di riferimento per il settore edilizio adottano lo stesso modello di finanziamento.

Con riferimento alle Casse Edili, la contribuzione è composta da: un contributo rivolto a coprire i costi di gestione e a finanziare l'erogazione delle prestazioni extra-contrattuali; specificamente destinati a garantire l'erogazione degli istituti contrattuali.

In particolare, il contributo che finanzia i costi di gestione e le prestazioni extra-contrattuali è determinato dalla contrattualistica di secondo livello e variabile da territorio a territorio, entro un massimo del 3% calcolato sulla retribuzione. Il contributo può essere stabilito in misura superiore in caso di specifiche esigenze finanziarie di singole Casse Edili accertate dalla Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili (*Cnce*). Tale contributo è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico degli operai (trattenuto dal datore di lavoro e da questi versato alla Cassa Edile).

Specifici contributi sono rivolti alla mutualizzazione degli istituti contrattuali, quali il trattamento economico per ferie e gratifica natalizia, l'*Ape* (ordinaria e straordinaria), la cassa integrazione guadagni per gli apprendisti e ogni altra prestazione di natura collaterale ("extracontrattuale") erogata dalle Casse Edili a livello locale e definita nella contrattazione territoriale.

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie e per la gratifica natalizia è assolto dall'impresa con il versamento alla Cassa Edile di un contributo pari al 18,5% calcolato sulla retribuzione.

L'*Ape* implica il versamento alla Cassa Edile di un contributo da calcolarsi sulla retribuzione, per tutte le ore di lavoro ordinario svolte dall'operaio, che confluisce nel Fondo per l'anzianità professionale edile. La misura del contributo è stabilita dalla contrattazione territoriale, in accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti il Ccnl.

Il trattamento di cassa integrazione guadagni per gli apprendisti, in base ai Ccnl Industria, Pmi e Sistema cooperativo è finanziato con un contributo dello 0,30% della retribuzione percepita da ogni apprendista, a carico del datore di lavoro. Secondo il Ccnl Artigianato, il contributo è stabilito territorialmente dalle Parti, in misura non inferiore all'1%.

Gli obblighi di contribuzione e versamento alle Casse Edili stabiliti per le imprese e i lavoratori sono correlativi e inscindibili fra loro e, pertanto, non ne è ammesso il parziale adempimento.

Per quanto riguarda il sistema paritetico di formazione professionale, è previsto un contributo a carico delle imprese a favore delle Scuole Edili, fissato a livello territoriale in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sulla retribuzione. Il contributo versato alla Cassa Edile finanzia anche il sistema della sicurezza.

Gli organismi paritetici nazionali (*Cnce*, *Formedil*, *Cncpt*) sono finanziati dai rispettivi Organismi paritetici territoriali attraverso un contributo, fissato nelle misure dello 0,02% per *Cnce* e *Formedil*, e dello 0,01% per *Cncpt*.

## 9.5 LA GOVERNANCE

Come approfondito nel paragrafo 9.2, il sistema bilaterale delle costruzioni si conforma, man mano, come un unico sistema organico attraverso molteplici accordi interconfederali tra le Parti Sociali costitutive e i rispettivi sistemi (ciascuno originato da un asse contrattuale). In parallelo, si assiste progressivamente a un processo finalizzato all'unitarietà funzionale, per garantire l'uniformità tra prassi, tutele contrattuali, servizi e prestazioni erogati dai singoli organismi bilaterali, afferenti ai vari assi contrattuali.

Nell'ambito dei tre "sottosistemi" che compongono il *sistema bilaterale delle costruzioni* – Casse Edili, Scuole Edili, Cpt – le funzioni di governance sono esercitate dai rispettivi organismi bilaterali nazionali, segnatamente *Cnce*, *Formedil*, *Cncpt*, con compiti di indirizzo, controllo e coordinamento degli organismi territoriali che, tuttavia, originati dalla contrattazione decentrata, mantengono la propria autonomia rispetto al Nazionale di riferimento.

In un'ottica di unitarietà e organicità del sistema bilaterale complessivo, per ciascun sottosistema, le Parti introducono l'obbligo, per tutti gli organismi territoriali, di adottare uno schema di bilancio unico (predisposto a livello nazionale), di sottoporlo a certificazione di una società di revisione contabile, nonché di adottare uno Statuto standard.

Secondo lo Statuto *Cnce*, i compiti inerenti la funzione di governance, riguardano: predisposizione di uno schema unico di regolamento dell'attività delle Casse Edili; verifica della rispondenza alla disciplina nazionale e territoriale delle attività poste in essere dalle Casse Edili (anche su richiesta di una delle Parti rappresentate nel Comitato di gestione delle Casse Edili); determinazione dei criteri per rendere omogenee e sistematiche le rilevazioni statistiche sull'attività delle Casse Edili; verifica della situazione delle prestazioni collaterali effettuate dalle Casse Edili; omogeneizzazione delle modalità relative agli adempimenti delle imprese verso la Casse Edili, anche sul piano della modulistica, nonché dei criteri di acquisizione dei dati da parte delle Casse stesse; predisposizione delle indicazioni sull'impiego dei mezzi informatici, anche allo scopo di un miglior coordinamento dell'attività delle Casse Edili; esame di questioni interpretative e delle esigenze prospettate da singole Casse Edili in ordine alle materie ad essa demandate e, infine, verifica di conformità degli Statuti e dei Regolamenti di tutte le Casse Edili.

In materia di Durc, la governance unitaria del sistema delle Casse Edili si sostanzia nella costituzione, a opera di tutte le Parti Sociali dei quattro assi, del Comitato per la Bilateralità, in attuazione della Convenzione del 15 aprile 2004. Il Comitato ha poteri di gestione, indirizzo e controllo della *Banca dati nazionale delle imprese irregolari*, esercitati attraverso la struttura messa a disposizione dalla *Cnce*. Il comitato definisce inoltre le regole, i criteri e le modalità di rilascio del Durc.

Alla *Cncpt* spetta verificare: i compiti e le funzioni proprie di ciascun Comitato Paritetico Territoriale; il reale funzionamento di ciascun Cpt; la congruità delle risorse spettanti a ciascun Ente sulla base del reale fabbisogno e dell'attività che il medesimo si appresta a svolgere; la competenza della struttura tecnica operante all'interno dei Cpt, predisponendo un sistema di controlli volti a garantire le reali competenze e professionalità dei medesimi; l'adozione da parte dei Cpt dello Statuto tipo.

Nell'ambito dei sistemi della formazione e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, è previsto un coordinamento oltre che nazionale, a livello regionale. Le articolazioni territoriali di *Formedil*, infatti, svolgono compiti di coordinamento e indirizzo dell'attività

delle Scuole Edili e di promozione delle iniziative necessarie per garantire un’offerta formativa omogenea, al contempo razionalizzando le risorse a disposizione del sistema. Tali iniziative si sostanziano in studi di settore, analisi dei fabbisogni formativi, definizione di metodologie didattiche e programmi operativi unitari, ecc.

Il coordinamento regionale dei Cpt è invece affidato, con rotazione annuale, a ciascuno dei Cpt presenti nei territori di riferimento ed è finalizzato a omogeneizzare le attività e l’offerta formativa.

## 9.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE

Nel quadro complessivo del welfare contrattuale del settore Costruzioni sono rintracciabili numerose forme di collaborazione e integrazione, attraverso le quali più assi contrattuali fanno riferimento a uno stesso organismo bilaterale, oppure un unico organismo bilaterale accorpa più funzioni, prima svolte separatamente.

Sinergie si riscontrano sia internamente che esternamente al settore e al sistema di welfare considerato: internamente si riscontra tra i quattro assi contrattuali e tra le tipologie di organismi funzionalmente specializzati (v. par. 9.6.1); esternamente al sistema si registrano invece forme di integrazione con altri organismi bilaterali originati da diversi assi contrattuali e con attori, pubblici e privati, del mercato del lavoro (v. par. 9.6.2).

### 9.6.1 INTEGRAZIONE INTERNA

Il fatto che diverse contrattualistiche ricorrano agli stessi organismi, preferibilmente già costituiti, per assicurare le prestazioni di welfare, è un tratto che, da un lato, contraddistingue il percorso di razionalizzazione e riorganizzazione di sistemi bilaterali “maturi”, rivolti all’efficienza; dall’altro lato, la messa in comune di strutture, organizzazioni e prestazioni pratica il principio d’integrazione “interna” ai sistemi bilaterali.

Il processo di unificazione organica fra assi contrattuali del *sistema bilaterale delle costruzioni* è ampiamente sviluppato nel precedente paragrafo 9.2 *Il sistema delle Casse Edili*, cui si rinvia.

Nel quadro di razionalizzazione e ricomposizione unitaria del sistema bilaterale dell’edilizia, si inscrivono anche le decisioni prese dalle Parti che hanno condotto all’unificazione di più organismi paritetici in un unico soggetto giuridico, che ricomprende funzioni e servizi prima svolti separatamente. Si tratta di Casse Edili, Scuole Edili e Comitati Paritetici Territoriali, fusi in un unico organismo “plurifunzionale”, che fa capo, per ciascuna funzione, al rispettivo organismo bilaterale nazionale di riferimento (*Cnce, Formedil o Cncpt*).

Attraverso il Censimento nazionale degli Enti Bilaterali, effettuato nel 2012 dal *PON Enti Bilaterali 2012-14* (v. *Introduzione generale al Rapporto*), sono rilevate 25 esperienze di integrazione funzionale. In diciassette casi, l’integrazione si è realizzata fra Scuole Edili e Cpt; tre organismi sono nati dall’unificazione tra Casse Edili e Cpt e quattro tra Casse Edili e Scuole Edili. Da segnalare, un caso di integrazione di tutte le tre funzioni in un unico organismo: il Mafsen, Ente Cassa Scuola Edile Cpt di Enna.

Esperienze di integrazione tra le tre diverse tipologie di organismi si realizzano anche a

seguito della decisione contenuta negli ultimi rinnovi contrattuali, relativa all'adozione di un bilancio consolidato tra Casse, Scuole e Cpt, per offrire una visione d'insieme sulle attività, favorire l'efficienza delle strutture e la corretta finalizzazione delle risorse disponibili.

La pratica integrativa operata con organismi bilaterali già operanti e originati da assi contrattuali diversi riguarda la tutela della previdenza complementare, attraverso l'adesione a Fondi già costituiti e operativi in settori economici e assi contrattuali affini. *Fondapi* e *Cooperlavoro* sono di riferimento, infatti, rispettivamente per i lavoratori delle imprese industriali aderenti a Confapi e per i lavoratori delle imprese della Cooperazione.

#### 9.6.2 INTEGRAZIONE ESTERNA

Numerosi, gli accordi e protocolli siglati a livello locale da Casse, Scuole e Cpt con attori istituzionali: si porta ad esempio il protocollo d'intesa tra l'Inail-Direzione regionale Sicilia e il *Formedil* Sicilia per la costituzione di un tavolo tecnico, volto a dare sostegno alle iniziative congiunte sul territorio regionale, attraverso un programma condiviso. O ancora, il Protocollo d'intesa tra Inail Lazio, Inps, Asl, Direzione Provinciale del Lavoro di Frosinone e Cpt, al fine di realizzare un piano di collaborazione comune tra gli Enti territoriali firmatari per promuovere l'operato di imprese edili in materia di sicurezza, nell'ambito del Progetto *Obiettivo Cantieri sicuro*.<sup>975</sup>

La Convenzione del 15 aprile 2004 in tema di Durc, stipulata da Inps, Inail e Casse Edili impegna tali organismi ad adottare comuni misure tecnico-organizzative per semplificare le fasi di richiesta e rilascio del Durc da parte delle Casse Edili. Tale disposizione trova seguito nella creazione di uno Sportello unico previdenziale ad accesso per via telematica, cui confluiscono le richieste (v. par. 9.2.2).

Nel febbraio 2012, la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano approva l'Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute e le Regioni, in attuazione dell'art. 37 del Testo Unico sulla sicurezza. Tale accordo riconosce che la formazione erogata nell'ambito del Progetto strutturale *16oreMics*, realizzato da *Formedil*, «è riconosciuta integralmente corrispondente alla formazione generale di cui al presente accordo» e, pertanto, rappresenta una prassi.

Il 12 novembre 2012, *Formedil*, Anima, Ascomac, Federunacoma sottoscrivono il Protocollo d'intesa per l'innovazione e la formazione specialistica nel settore delle macchine e delle attrezzature per lavori edili e stradali. Il protocollo instaura un rapporto di collaborazione con la finalità di estendere l'offerta formativa ai temi della sicurezza dei lavoratori nella conduzione, esercizio e manutenzione ordinaria di macchine, attrezzature, impianti e mezzi d'opera.

Ancora nel campo della sicurezza, si registrano numerosi esempi di accordi e protocolli che sanciscono collaborazioni fra l'Inail e i Cpt. A titolo esemplificativo, tali accordi riguardano la programmazione di un percorso di formazione specifico per i tecnici del Cpt sulla prevenzione di infortuni e malattie professionali<sup>976</sup>, o la promozione e il coordinamento di un programma annuale o pluriennale di azioni comuni in tema di prevenzione.<sup>977</sup> La

<sup>975</sup> I due Protocolli sono rispettivamente: il primo del 4 dicembre 2008, il secondo del 28 maggio 2008.

<sup>976</sup> Accordo stipulato da Inail e Cpt-Edilmaster Trieste il 20 dicembre 2012.

<sup>977</sup> Protocollo stipulato da Inail e Cpt Aosta il 13 dicembre 2005.



collaborazione con l'Inail, in alcuni casi, si sostanzia nella redazione di prodotti informativi, come manuali per la redazione del documento di valutazione dei rischi, del piano operativo di sicurezza e piano di sicurezza sostitutivo.<sup>978</sup>

Una collaborazione sul mercato del lavoro si rileva, inoltre, nell'ambito dell'erogazione del servizio offerto dalla *Borsa Lavoro*, fra gli Sportelli territoriali della *Blen.it* e i Centri per l'impiego. Gli operatori degli Sportelli territoriali *Blen.it* prendono in carico le domande di lavoro inserite dalle aziende all'interno del portale; successivamente, attraverso l'analisi dei curricula e i colloqui conoscitivi, selezionano i lavoratori potenzialmente rispondenti alle caratteristiche professionali richieste dalle aziende e inviano ai Centri per l'impiego le domande presentate dai lavoratori preselezionati. Intervengono infine i Centri per l'impiego, che organizzano incontri mirati fra aziende e lavoratori.

Le forme di integrazione tra gli organismi del sistema bilaterale delle costruzioni e altri attori istituzionali sono qui richiamate a titolo esemplificativo; si rinvia a un successivo approfondimento, da svolgere sulla base degli esiti correlati al *Sistema nazionale sperimentale di monitoraggio degli Enti Bilaterali*, cui il *sistema bilaterale delle costruzioni* è candidato ad aderire come sistema "pilota" (v. *Introduzione generale al Rapporto*). Lo standard di rilevazione, infatti, ricomprende una sezione dedicata al tema dell'integrazione, riferita sia a esperienze "interne" al welfare contrattuale, sia a esperienze con attori pubblici e privati del mercato del lavoro.

---

<sup>978</sup> Inail, Cpt Torino, *La valutazione dei rischi nelle costruzioni edili. Modelli per la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi, Piano Operativo di Sicurezza e Piano di Sicurezza Sostitutivo*, 2009.





## Capitolo 10

# DIRIGENTI INDUSTRIA



## 10 DIRIGENTI INDUSTRIA

Il presente capitolo tratta del welfare contrattuale che riguarda i dirigenti dell'Industria, originato dai due Ccnl sottoscritti rispettivamente da Confindustria e da Confapi con Federmanager.

I primi due paragrafi, introduttivi, rilevano lo scenario economico e occupazionale di interesse e ricostruiscono in chiave storica i passaggi che, nelle contrattualistiche di riferimento, segnano la nascita e l'attuale conformazione del sistema paritetico, descritto nel terzo paragrafo, composto da Enti Bilaterali mutualistici e da ulteriori organismi paritetici.<sup>979</sup>

Gli Enti Bilaterali mutualistici sono quei soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

Ulteriori e diversi organismi paritetici sono tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione professionale e continua).

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione al sistema bilaterale nel suo complesso, dunque sul modello di finanziamento adottato dalle Parti Sociali per garantirne il funzionamento.

Il successivo è dedicato alle caratteristiche della governance; il sesto e ultimo paragrafo mette in luce le forme di integrazione perseguite, intendendosi per tali le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl (riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti) o, ancora, esperienze di collaborazione attuate tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

---

<sup>979</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla Prima *Parte* del presente *Rapporto Nazionale*, sia all'*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.

## 10.1 DATI DI SCENARIO

La contrattazione collettiva definisce dirigenti i lavoratori subordinati che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa. Sono tali, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori e i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.<sup>980</sup>

L'ultimo rapporto del Cnel (2011-2012)<sup>981</sup>, che analizza gli andamenti occupazioni per macro gruppi professionali distinti in base al livello di *skill* posseduti, mostra come il periodo 2004-2011 sia contraddistinto da due andamenti opposti. Tra il 2004 ed il 2007, ovvero durante una fase di congiuntura favorevole, la composizione dell'occupazione italiana si modifica a favore delle figure altamente qualificate, tra cui i dirigenti<sup>982</sup>, il cui peso sul totale degli occupati cresce. Tra il 2008 e il 2011, invece, la tendenza si inverte e la domanda di lavoro si sposta sulle professioni a media e a bassa qualifica. L'incidenza delle figure ad alta specializzazione registra un calo deciso sull'occupazione complessiva, per effetto di una caduta del numero di occupati più marcata di quanto osservato per il totale dei dipendenti.

È il caso soprattutto dei dirigenti, che risentono notevolmente della crisi in atto e della conseguente chiusura delle imprese o del loro ridimensionamento.<sup>983</sup> In Italia, nel 2011, i dirigenti in servizio appartenenti al settore Industria sono 77.500, di cui il 12% donne. Il 61% del totale lavora nella fascia di aziende fino a dieci dirigenti, il 36% in aziende fino a tre dirigenti. Il 10% ha un'età inferiore a quarant'anni, il 42% compresa tra quaranta e quarantanove anni, il 40% tra cinquanta e cinquantanove anni, l'8% supera i sessant'anni.<sup>984</sup>

Dall'indagine svolta da Federmanager sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro dei dirigenti avvenute nel 2012<sup>985</sup>, emerge che la modalità nettamente prevalente è consensuale, intervenuta nel 66% dei casi.<sup>986</sup> I licenziamenti si attestano al 32%<sup>987</sup> del totale delle risoluzioni, mentre le dimissioni rappresentano meno del 3% dei casi.<sup>988</sup>

<sup>980</sup> Tale è la definizione presente nei due Ccnl oggetto di analisi nel presente capitolo (*Ccnl per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi* sottoscritto da Confindustria e Federmanager; *Ccnl per i Dirigenti e per i Quadri Superiori delle Piccole e Medie Aziende Produttrici di Beni e Servizi* sottoscritto da Confapi e Federmanager).

<sup>981</sup> Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012*, 18 settembre 2012.

<sup>982</sup> Oltre ai dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche e figure tecniche.

<sup>983</sup> Il Rapporto 2011-2012 del Cnel, cit., osserva che la tendenza può nascondere fenomeni di sottoinquadramento.

<sup>984</sup> Dati Inps, 2011.

<sup>985</sup> Federmanager, *Indagine annuale di Federmanager sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro avvenute nel 2012*, maggio 2013.

<sup>986</sup> In merito a tale fattispecie, l'indagine Federmanager evidenzia un forte incremento delle risoluzioni legate ad un esodo incentivato (71%) che segnano un rilevante balzo in avanti sia rispetto al 2008 (+10%), sia rispetto al 2007 (+13%), mentre quelle avvenute per pensionamento si fermano al 25%. Restano sostanzialmente residuali le risoluzioni consensuali che avvengono per nuova opportunità di lavoro del dirigente.

<sup>987</sup> Di questi oltre il 79% avviene per giustificato motivo oggettivo, il 14% circa per giusta causa e il 7% circa per giustificato motivo soggettivo.

<sup>988</sup> La maggior parte di esse (oltre il 54%) avviene per pensionamento; le dimissioni volontarie per nuova opportunità di lavoro si attestano al 15%.



La maggior parte delle risoluzioni (oltre il 57%) riguarda i dirigenti *over 50*.<sup>989</sup>

Nel 2012, rispetto agli anni precedenti, cresce il livello delle risoluzioni nelle aziende di piccole dimensioni, vale a dire quelle con un numero di dirigenti non superiore a tre, che salgono al 15%. Da registrare anche l'incremento del 3% delle risoluzioni avvenute nelle grandi aziende (quelle con oltre cento dirigenti), che si attestano al 18%. Sostanzialmente stabile, invece, la situazione nelle aziende con un numero di dirigenti compreso tra cinquantuno e cento, mentre diminuisce l'uscita dalle aziende con un numero che va da quattro a cinquanta dirigenti.<sup>990</sup>

Per quanto riguarda i settori merceologici, la maggior parte dei casi (46% circa) si registra nei settori dell'Informatica, dell'Elettronica e delle Telecomunicazioni (32%) e Meccanico e Siderurgico (20%).

## 10.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Il welfare contrattuale che interessa i dirigenti dell'Industria si delinea attraverso la contrattazione originata dai due assi riconducibili, per parte datoriale, rispettivamente a Confindustria e Confapi, e, per parte sindacale, a Federmanager.

Due i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento:

- *Ccnl per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi* sottoscritto da Confindustria e Federmanager (di seguito per brevità "**Ccnl Dirigenti Confindustria**");
- *Ccnl per i Dirigenti e per i Quadri Superiori delle Piccole e Medie Aziende Produttrici di Beni e Servizi* sottoscritto da Confapi e Federmanager (di seguito per brevità "**Ccnl Dirigenti Confapi**").

Nei paragrafi successivi, si ripercorrono i più significativi passaggi che, a partire dagli anni Ottanta, progressivamente segnano la nascita e l'attuale configurazione dei sistemi bilaterali riconducibili a tali contrattualistiche.

### 10.2.1 ASSE CONTRATTUALE CONFINDUSTRIA

Le fondamenta del welfare contrattuale riconducibile al Ccnl sottoscritto da Confindustria e Federmanager si rintracciano nella contrattualistica intervenuta negli anni Ottanta; i rinnovi successivi ne ampliano lo spettro (tramite la costituzione di un Fondo interprofessionale per la formazione continua), e lo consolidano, attribuendo agli organismi bilaterali esistenti ulteriori funzioni, tra cui quella di sostegno al reddito, come si specifica nel seguito del testo.

Il Ccnl del 13 aprile 1981<sup>991</sup> contempla la tutela dell'assistenza sanitaria integrativa, esigibile tramite il *Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa*, **Fondo Fasi**, nato nel 1977 come iniziativa sindacale di categoria<sup>992</sup> e trasformato, dal 1° gennaio 1982, in Fondo a gestione

<sup>989</sup> Federmanager, *cit.*

<sup>990</sup> Federmanager, *cit.*

<sup>991</sup> Sottoscritto tra Confindustria, Intersind, Asap e Fndai (oggi Federmanager).

<sup>992</sup> Costituito in forma unilaterale da Fndai (oggi Federmanager).

paritetica.<sup>993</sup>

Lo stesso giorno, Confindustria, Intersind, Asap e Fndai (oggi Federmanager) istituiscono il **Fondo Fipdai**, poi costituito il 22 settembre 1981, quale strumento per l'integrazione delle pensioni erogate ai dirigenti di aziende industriali dall'Inpdai (oggi Fondo speciale dirigenti-Inps<sup>994</sup>).

Con il successivo rinnovo del 16 maggio 1985<sup>995</sup>, sotto la rubrica *Previdenza ed assistenza sanitaria a carattere integrativo*<sup>996</sup>, le Parti Sociali dispongono che «le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria e l'assistenza integrativa di malattia [...] costituiscono parte integrante del [...] contratto». I contenuti delle prestazioni, le modalità di erogazione e il sistema di finanziamento sono stabiliti tramite apposite intese tra le Parti firmatarie stesse.<sup>997</sup>

Tali previsioni sono confermate dall'accordo di rinnovo del 3 ottobre 1989.<sup>998</sup> Mentre per l'assistenza sanitaria integrativa è confermato il **Fondo Fasi**, rispetto alla previdenza complementare, invece, le Parti Sociali decidono di gestire fino a esaurimento il Fondo Fipdai<sup>999</sup> e, parallelamente, di istituire «una autonoma gestione contabile e patrimoniale a capitalizzazione», cui sono tenute obbligatoriamente ad iscriversi le imprese industriali per le quali non operano iniziative, Casse o Fondi comunque diretti ad assicurare, a favore dei dirigenti, forme di previdenza integrativa complessivamente analoghe. Contestualmente individuano la contribuzione posta a carico del datore di lavoro e del dirigente (v. par. 10.4).

In attuazione dell'accordo del 3 ottobre 1989, il 31 luglio 1990 le Parti firmatarie approvano Statuto e Regolamento del *Fondo di Previdenza a Capitalizzazione per i Dirigenti di Aziende Industriali, Previdai*, che costituiscono il successivo 4 ottobre.

In concomitanza con la stipula del rinnovo del 27 aprile 1995<sup>1000</sup>, le Parti firmatarie sottoscrivono due accordi in materia di welfare contrattuale (allegati al Ccnl); con il primo, ridefiniscono l'importo della contribuzione al Fondo Fasi (v. par. 10.4); con il secondo, prendono atto delle novità normative intervenute in materia di previdenza<sup>1001</sup>, anche complementare, e si riservano di condividere successivi e conseguenti interventi rispetto al Fondo Previdai.

Contestualmente al successivo rinnovo contrattuale del 19 novembre 1997<sup>1002</sup>, le Parti

<sup>993</sup> A seguito di apposito accordo sottoscritto il 9 dicembre 1981 tra Confindustria e Fndai (oggi Federmanager).

<sup>994</sup> L'art. 42 della legge n. 289/2002 dispone la soppressione, con effetto dal 1° gennaio 2003, dell'Inpdai, *Istituto Nazionale Previdenza per i Dirigenti di Aziende Industriali*, e il trasferimento di tutte le strutture e le funzioni all'Inps.

<sup>995</sup> Sottoscritto tra Confindustria, Intersind, Asap e Fndai (oggi Federmanager).

<sup>996</sup> Art. 18 del Ccnl.

<sup>997</sup> Per la descrizione delle prestazioni offerte si veda il successivo par. 10.3.1, mentre, per il relativo sistema di finanziamento, il par. 10.4.

<sup>998</sup> Sottoscritto tra Confindustria, Intersind, Asap e Fndai (oggi Federmanager).

<sup>999</sup> Gli interventi normativi che hanno interessato la previdenza dei dirigenti (in particolare l'art. 3 del decreto legge n. 86/1988 – convertito, con modificazioni, dalla legge n. 160/1988 – e il relativo decreto attuativo n. 422/1988) rendono non più conveniente e utile il sistema di previdenza integrativa a ripartizione del Fondo Fipdai, ma preferibile un sistema integrativo contrattuale fondato sulla capitalizzazione. Per un approfondimento sui Fondi previdenziali v., nella *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti.

<sup>1000</sup> Sottoscritto da Confindustria, Intersind e Fndai (oggi Federmanager).

<sup>1001</sup> Decreto legislativo n. 124/1993, che disciplina per la prima volta le forme pensionistiche complementari del sistema obbligatorio pubblico.

<sup>1002</sup> Sottoscritto tra Confindustria, Intersind e Fndai (oggi Federmanager).

Sociali ridefiniscono la contribuzione destinata al Fondo Previdai e al Fondo Fasi.

In occasione del rinnovo contrattuale del 23 maggio 2000<sup>1003</sup>, le Parti firmatarie convengono sulla destinazione del contributo obbligatorio dello 0,30% per la disoccupazione involontaria (introdotto dall'art. 25 della legge n. 845/1978<sup>1004</sup>) a un Fondo paritetico di natura privatistica, finalizzato a realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti. In attesa di costituirlo e allo scopo di favorirne una maggiore partecipazione alla formazione manageriale, concordano che sia la Fondazione Giuseppe Taliervo<sup>1005</sup> ad offrire alle aziende e ai dirigenti opportunità di formazione e aggiornamento. Inoltre, tramite specifici accordi, le Parti formalizzano la messa in liquidazione del Fondo Fipdai<sup>1006</sup> (vedi sopra) e intervengono nuovamente sulla contribuzione destinata al Fondo Previdai e al Fondo Fasi (v. par. 10.4).

Il 23 maggio 2002 Confindustria e Federmanager<sup>1007</sup> sottoscrivono *l'Accordo per la costituzione del fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti*, con cui istituiscono il Fondo Paritetico Interprofessionale denominato **Fondirigenti** (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1), costituito il 9 dicembre 2002, tramite la modifica della denominazione sociale e l'ampliamento degli scopi sociali della Fondazione Giuseppe Taliervo.

Il 26 marzo 2003 le Parti Sociali<sup>1008</sup>, tramite apposito accordo, condividono di affrontare nell'ambito del successivo rinnovo contrattuale il tema del welfare, secondo i seguenti aspetti:

- costituzione di un Ente Bilaterale Confindustria-Federmanager per la gestione di un fondo integrativo del trattamento di disoccupazione per i dirigenti involontariamente disoccupati, finanziato anche con un contributo a carico delle imprese;
- rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Fondo di Previdenza a Capitalizzazione per i Dirigenti di Aziende Industriali-Previdai);
- miglioramento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa-Fasi) attraverso l'incremento del livello delle contribuzioni a carico delle imprese;
- valorizzazione del Fondo Paritetico Interprofessionale *Fondirigenti*.

Tali previsioni trovano seguito con distinti accordi sottoscritti in occasione del rinnovo contrattuale del 24 novembre 2004, con cui Confindustria e Federmanager incrementano la contribuzione destinata al *Fondo Fasi* e al *Fondo Previdai*<sup>1009</sup> (v. par. 10.4). Altresì convengono di costituire un gruppo tecnico paritetico di lavoro per definire la realizzazione

<sup>1003</sup> Sottoscritto tra Confindustria e Federmanager.

<sup>1004</sup> V. *Prima Parte del Rapporto*, par. 5.1.

<sup>1005</sup> Ente paritetico costituito il 27 febbraio 1997, per iniziativa di Fndai e Confindustria, sulla base dell'accordo 31 marzo 1994, confermato dal Ccnl 27 aprile 1995 e riconosciuto con decreto del Ministro del Lavoro n. 176 del 23 aprile 1998.

<sup>1006</sup> «Essendo integralmente cessato con il 31 dicembre 1989 ogni obbligo di contribuzione al Fipdai, per essere venute meno le finalità originarie del Fondo a seguito dell'adeguamento delle prestazioni pensionistiche erogate dall'Inpdai».

<sup>1007</sup> Visto l'impegno assunto nell'ambito del Ccnl 23 maggio 2000 e visto l'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge n. 388/2000, che prevede la costituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (v. *Parte Prima* del presente *Rapporto*, par. 2.3.2.1).

<sup>1008</sup> Confindustria e Federmanager.

<sup>1009</sup> La contribuzione al Fondo Previdai è oggetto di modifica, successivamente, con il *Verbale di accordo sulla previdenza complementare per il settore dirigenti di aziende industriali* del 14 aprile 2006.

del *Fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati* e le relative modalità operative. Infine, decidono di avviare, nell'ambito del FPI *Fondirigenti* e previo rilascio dell'apposita autorizzazione ministeriale, l'attività di promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione, tramite l'*Agenzia per il lavoro* (v. par. 10.3.1).

Il successivo 15 giugno 2005 Confindustria e Federmanager concordano di costituire un *Osservatorio bilaterale permanente*, con compiti di studio e ricerca nel settore.

Il 27 luglio 2006 sottoscrivono l'*Accordo sulla gestione separata fasi per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati* con cui convengono di dare vita a un sistema che eroghi ai dirigenti involontariamente disoccupati un trattamento economico integrativo dell'indennità di disoccupazione corrisposta dall'Inps, attraverso l'istituzione di una **Gestione Separata** nel *Fondo Fasi*. Contestualmente, definiscono destinatari, presupposti ed entità del trattamento integrativo (v. par. 10.3.1), parzialmente rivisti con successivo accordo del 25 gennaio 2008. Il 27 luglio 2006, le Parti Sociali raggiungono anche un ulteriore accordo, con cui convengono di istituire nell'ambito della Gestione Separata del Fondo Fasi una distinta sezione, destinata a erogare ai dirigenti le coperture previste dal Ccnl<sup>1010</sup> in caso di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione, limitatamente alle ipotesi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda, la procedura esecutiva in quanto irreperibile o comunque detta procedura si sia conclusa negativamente.

L'ultimo rinnovo contrattuale, sottoscritto il 25 novembre 2009 con efficacia fino al 31 dicembre 2013, conferma e potenzia il sistema di welfare contrattuale strutturato negli anni, che vede quali organismi bilaterali di riferimento il *Fondo Fasi*, il *Fondo Previdai* e *Fondirigenti*.

#### 10.2.2 ASSE CONTRATTUALE CONFAPI

L'avvio dell'esperienza bilaterale riconducibile al Ccnl sottoscritto da Confapi e Federmanager si colloca a cavallo tra gli anni Ottanta e gli anni Novanta, analogamente a quanto osservato per il Ccnl Dirigenti Confindustria. A fronte della similitudine tra le due contrattualistiche, si rileva un *excursus* cronologico tendenzialmente analogo nello sviluppo dei relativi sistemi di welfare, che tuttavia presentano significative specificità (v. più avanti nel testo).

Il Ccnl del 26 ottobre 1989, sottoscritto da Confapi e Fndai (oggi Federmanager), stabilisce che «le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria e l'assistenza integrativa di malattia [...] costituiscono parte integrante del [...] contratto»; rinvia poi agli appositi accordi raggiunti per la definizione di beneficiari, prestazioni, condizioni e sistema di contribuzione (v. par. 10.3.2).

Contestualmente, le Parti firmatarie raggiungono distinte intese in tema di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.

Rispetto alla prima tutela, «tenuto conto che l'allargamento del sistema pensionistico

<sup>1010</sup> Art. 15 del Ccnl, rubricato *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*.

obbligatorio<sup>1011</sup> «ha fatto venir meno il ruolo della previdenza integrativa a ripartizione di cui all'Accordo 22 settembre 1981 e gestita dal FIPDAI [v. par. che precede]», decidono di dare vita a un'unica forma di previdenza integrativa fondata sul principio della capitalizzazione, cui sono obbligatoriamente iscritti i dirigenti delle PMI. Tale impegno trova seguito con la costituzione, il 1990, del **Fondo Previndapi** (v. par. 10.3.2).

Per l'assistenza sanitaria integrativa, invece, le Parti dispongono che ai dirigenti di imprese industriali non beneficiari di prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale, queste siano erogate dal *Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa*, **Fondo Fasi**, nato nel 1977 per iniziativa unilaterale di Fndai (oggi Federmanager), poi trasformato, a far data dal 1° gennaio 1982, in Fondo a gestione paritetica<sup>1012</sup> (v. anche paragrafo precedente), già riguardante l'asse contrattuale confindustriale.

Il Ccnl del 12 marzo 1992 conferma l'impianto del welfare contrattuale avviato negli anni precedenti e rivede le quote di finanziamento del *Fondo Fasi* poste a carico dell'azienda e del dirigente (v. par. 10.4).

Nel successivo rinnovo del 13 aprile 1995, le Parti Sociali, condivisa l'importanza che l'attuazione di appropriati interventi formativi riveste per i dirigenti e le imprese, convengono di individuare un Ente pariterico per la formazione, alimentato tramite apposita contribuzione.<sup>1013</sup> Nello stesso anno è identificato tale Ente nella *Fondazione per l'Istituto Dirigenti Italiani IDI*, nata nel 1971 per iniziativa dell'Aldai (Associazione Lombarda Dirigenti Aziendali Industriali) per favorire l'evoluzione professionale dei dirigenti e ampliare la cultura imprenditoriale nelle piccole e medie imprese.

Il 23 aprile 1996 Confapi e Fndai (oggi Federmanager) sottoscrivono l'*Accordo per la erogazione di prestazioni assistenziali complementari dell'assicurazione generale obbligatoria dei dirigenti di aziende della piccola media industria*, con cui convengono di istituire una forma di assistenza collettiva per i dirigenti della piccola e media industria, affidata in gestione ad un apposito Fondo – *Fondo di Assistenza e Solidarietà per i dirigenti di azienda della piccola e media industria*, **Fasdapi** – e ne approvano lo Statuto. Il *Fondo Fasdapi*, effettivamente costituito nel 1997 con finalità assistenziali, solidaristiche e mutualistiche, è originariamente destinato a erogare ai dirigenti le prestazioni di cui all'art. 12 del Ccnl, ossia indennità in caso di morte o invalidità permanente da malattia, infortunio o comunque occorse, e una rendita vitalizia ai dirigenti colpiti da infortunio o malattia grave. Le funzioni del Fondo Fasdapi sono implementate negli anni successivi (v. più avanti nel testo e altresì par. 10.3.2).

Il rinnovo del 27 novembre 1997, da un lato, prende atto della costituzione del *Fondo Fasdapi*; dall'altro, adegua la misura della contribuzione destinata sia al *Fondo Fasi* (assistenza sanitaria integrativa), sia al *Fondo Previndapi* (previdenza complementare).

Eguale, nell'ambito del rinnovo contrattuale del 25 luglio 2000, le Parti Sociali, oltre a confermare le funzioni attribuite ai diversi organismi bilaterali costituiti, tramite apposti accordi ridefiniscono le quote di finanziamento destinate al *Fondo Fasi*, al *Fondo Previndapi*

<sup>1011</sup> L'art. 3 del decreto legge n. 86/1988 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 160/1988), interviene sul trattamento pensionistico della dirigenza industriale e innalza i relativi oneri contributivi.

<sup>1012</sup> A seguito di apposito accordo sottoscritto il 9 dicembre 1981 tra Confindustria e Fndai (oggi Federmanager).

<sup>1013</sup> Ulteriormente le Parti rivedono la contribuzione destinata ad alimentare il Fondo Fasi.

e alla *Fondazione Idi* (v. par. 10.4).

Il 3 luglio 2002 Confapi e Federmanager, contestualmente al rinnovo del Ccnl, sottoscrivono l'*Accordo per la costituzione del fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle Pmi*, con cui convengono di istituire il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondo Dirigenti Pmi**, costituito il successivo 2 luglio 2003 (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).

Il 3 aprile 2003 le Parti Sociali, tramite apposito accordo, condividono di affrontare nell'ambito del successivo rinnovo contrattuale il tema del welfare contrattuale, secondo i seguenti criteri:

- costituzione di un Fondo bilaterale per la gestione del trattamento di disoccupazione per i dirigenti involontariamente disoccupati;
- rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previdapi) e di assistenza sanitaria integrativa (Fasi);
- valorizzazione del Fondo Dirigenti Pmi.

In occasione del rinnovo contrattuale del 21 dicembre 2004, le Parti Sociali intervengono sulla contribuzione destinata al Fondo Fasi, al Fondo Previdapi<sup>1014</sup> e alla Fondazione Idi (v. par. 10.4); contestualmente, sottoscrivono quattro intese che ampliano gli ambiti di intervento del welfare contrattuale: 1) costituiscono, nell'ambito del Fondo Paritetico interprofessionale (Fondo Dirigenti Pmi), una Commissione permanente per il coordinamento delle attività nei rapporti con il territorio; 2) affidano a un Gruppo tecnico paritetico di lavoro il compito di definire la realizzazione di un Fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati, che eroghi prestazioni economiche integrative a quelle pubbliche; 3) incaricano altro Gruppo paritetico di lavoro di studiare la costituzione di un Fondo, o di uno strumento contrattuale equivalente, per erogare ai dirigenti le coperture previste dal Ccnl<sup>1015</sup> in caso di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione, limitatamente alle ipotesi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare o sia incorsa in una procedura concorsuale; 4) convengono di offrire ai dirigenti disoccupati, o dipendenti da aziende in liquidazione, prestazioni per favorirne la ricollocazione, tramite la costituzione di uno strumento contrattuale nell'ambito della Fondazione Idi ovvero di un Ente Bilaterale *ad hoc*.

Con il successivo rinnovo del 5 dicembre 2007, le Parti Sociali precisano le rispettive attribuzioni in materia di formazione del Fondo Dirigenti Pmi e della Fondazione Idi (v. più avanti par. 10.3.2) e ribadiscono l'impegno a costituire un Fondo per l'integrazione al reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati e un Fondo che copra le spese in caso di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione.

Il 23 dicembre 2009 Confapi e Federmanager sottoscrivono l'*Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali [...] e di sanità integrativa per le Pmi*, in cui convengono di confrontarsi per specializzare compiti e funzioni degli organismi bilaterali costituiti rispetto alle effettive esigenze del sistema. A tal fine, istituiscono l'Osservatorio della bilateralità, con sede operativa presso la Fondazione Idi.

L'ultimo rinnovo contrattuale del 22 dicembre 2010, in vigore fino al 31 dicembre 2013,

<sup>1014</sup> La contribuzione a Previdapi è oggetto di modifica anche con successivo accordo del 18 maggio 2006.

<sup>1015</sup> Art. 15 rubricato *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*.



sotto la rubrica *Dirigenti Disoccupati* dispone, con decorrenza dal 1° gennaio 2011, di estendere nei confronti di tali soggetti l'istituto della *Gestione Separata di sostegno al Reddito* del Fasi (v. par. precedente).<sup>1016</sup> Inoltre, estende il welfare contrattuale, ai lavoratori con qualifica di *quadro superiore* – profilo intermedio tra quadro e dirigente, svolge funzioni di elevata responsabilità nell'ambito dell'organizzazione aziendale – introdotta nel Ccnl.

Il 28 ottobre 2011 Confapi e Federmanager sottoscrivono il *Verbale di accordo per i nuovi strumenti di welfare dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati ed estensione ai quadri superiori involontariamente disoccupati del sostegno al reddito*.

Rispetto ai dirigenti:

- attivano il servizio di *Bilancio delle competenze e servizio di placement*, volto a favorire l'immediata ricollocazione dei dirigenti involontariamente disoccupati tramite un percorso che integra l'attività della Fondazione Idi e quella del Fondo Dirigenti Pmi (v. par. 10.3.2 per i dettagli);
- affidano a Fasdapi il *Fondo sostegno al reddito del dirigente involontariamente disoccupato*, tramite gestione separata alimentata da apposita contribuzione.<sup>1017</sup>

Rispetto ai lavoratori con qualifica di quadro superiore dispongono:

- di dare vita, in via sperimentale<sup>1018</sup>, un sistema che eroghi un trattamento di integrazione al reddito, tramite il *Fondo sostegno al reddito del quadro superiore involontariamente disoccupato*, gestito dal Fasdapi;
- di estendere a tali lavoratori le prestazioni di *Bilancio delle competenze e servizio di placement*.

Il 25 marzo 2013 le Parti Sociali sottoscrivono l'*Accordo sul Fondo sostegno al reddito*, con cui secondo il criterio della obbligatorietà della prestazione, specificano che: a) se l'azienda di provenienza del dirigente involontariamente disoccupato non è iscritta alla Fondazione Idi e al Fondo Dirigenti Pmi o non è in regola con il versamento dei contributi, la stessa deve farsi carico direttamente degli oneri relativi alle attività di bilancio di competenze e/o di placement; b) in riferimento al *Fondo sostegno al reddito del dirigente involontariamente disoccupato*, l'azienda non in regola con il versamento è tenuta a sanare la posizione contributiva sin dall'inizio del periodo di morosità e a versare gli interessi, a termini di Regolamento.

### 10.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Il welfare contrattuale destinato ai dirigenti dell'Industria è espresso da due sotto-insiemi, originati dai Ccnl sottoscritti rispettivamente da Confindustria e Confapi con Federmanager e caratterizzati da uno sviluppo tendenzialmente parallelo.

<sup>1016</sup> Pertanto, da tale data, le aziende sono obbligate ad assolvere gli adempimenti contributivi e amministrativi previsti dalla predetta gestione, per consentire ai dirigenti interessati di usufruire delle prestazioni a sostegno del reddito e dei servizi attivi per agevolare la ricollocazione sul mercato del lavoro.

<sup>1017</sup> Supera così il sistema definito nell'ambito del rinnovo contrattuale del 22 dicembre 2010, che, sotto la rubrica *Dirigenti Disoccupati*, disponeva l'estensione nei confronti di tali soggetti dell'istituto della *Gestione Separata di sostegno al Reddito* del Fasi.

<sup>1018</sup> Per il periodo di vigenza contrattuale (fino al 31 dicembre 2013).

Di seguito, il quadro sinottico ne rappresenta la composizione, secondo l'area contrattuale di riferimento e lo scopo primario perseguito dagli organismi bilaterali, descritti nei successivi paragrafi.

Il sistema bilaterale complessivo offre ai dirigenti prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, sostegno al reddito, formazione professionale e continua, nonché ulteriori tutele mutualistiche, quali la copertura per la responsabilità verso terzi per fatti commessi nello svolgimento delle proprie funzioni, e indennità in caso di invalidità o morte determinate da infortunio, malattia o altre cause.

Ciò che distingue i due sotto-insiemi di welfare, che nel complesso assicurano oggi ai relativi aderenti prestazioni e servizi assimilabili, è la composizione interna. L'insieme paritetico riconducibile al sistema confindustriale valorizza nel tempo il Fondo di assistenza sanitaria integrativa, **Fasi**, cui progressivamente attribuisce rilevanti funzioni mutualistiche (sostegno al reddito, tutela in caso di responsabilità connessa alla prestazione e indennità per invalidità o morte), affiancato da un Fondo di previdenza complementare (**Previndai**) e da un Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua (**Fondirigenti**). L'insieme bilaterale riconducibile all'asse contrattuale di Confapi con Federmanager, oltre a fare riferimento per l'assistenza sanitaria integrativa al Fondo Fasi, originato dall'asse confindustriale, costituisce un Ente Bilaterale (**Fasdapi**) con finalità assistenziali, solidaristiche e mutualistiche, un Fondo pensionistico (**Previndapi**) e un Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua (**Fondo Dirigenti Pmi**). Inoltre, valorizza la **Fondazione Idi**, nata come esperienza locale, quale organismo nazionale di formazione professionale.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali del settore Dirigenti Industria

CCNL PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
	Ente Bilaterale Nazionale mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(Dirigenti) Confindustria e Federmanager		Fondo Previndai	Fondo Fasi	Fondirigenti		Gestione Sostegno Reddito del Fondo Fasi
(Dirigenti) Confapi e Federmanager	Fondo Fasdapi	Fondo Previndapi	(per i dirigenti Pmi anche il Fondo Fasdapi)	Fondo Dirigenti Pmi	Fondazione Idi	Gestione Sostegno Reddito del Fondo Fasdapi

### 10.3.1 ASSE CONFINDUSTRIA

L'insieme bilaterale afferente al Ccnl sottoscritto da Confindustria e Federmanager si compone di tre organismi paritetici: il Fondo Fasi, il Fondo Previndai e Fondirigenti.

*Il Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi,*

**Fasi**, è costituito nel novembre 1977 su iniziativa unilaterale di Fndai (oggi Federmanager) e poi trasformato, a far data dal 1° gennaio 1982, in Fondo a gestione paritetica tra Confindustria e Fndai (oggi Federmanager).<sup>1019</sup>

Scopo del Fasi, da Statuto, è di erogare ai dirigenti (in servizio o in pensione) prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, secondo il *Nomenclatore-Tariffario* predisposto dal Fondo e aggiornato annualmente.<sup>1020</sup> Possono accedere alle prestazioni del Fasi anche i componenti del nucleo familiare dell'iscritto, alle condizioni e secondo le modalità precisate dal Regolamento del Fondo stesso.

Il Fondo eroga un ampio spettro di prestazioni: da analisi e prestazioni mediche specialistiche a cure odontoiatriche, all'assistenza infermieristica domiciliare. A partire dal 1° luglio 2011, inoltre, il Fasi avvia un progetto nel campo della prevenzione sanitaria, volto a offrire ai propri iscritti, secondo la fascia di età di appartenenza, test di screening per la "diagnosi precoce", attraverso *Pacchetti di Prevenzione*. Oggi il Fasi conta circa 130mila dirigenti iscritti e assiste complessivamente circa 330mila persone, numeri che ne fanno il primo Fondo europeo di assistenza sanitaria integrativa di categoria (v. per un approfondimento sui Fondi di assistenza sanitaria integrativa la *Prima Parte del Rapporto*, par. 4.2).

Nell'ambito del Fasi sono costituite due gestioni separate, con autonomia amministrativa di natura economica, patrimoniale e finanziaria.

La prima è il **FasiOpen**, attiva dal 2008 su iniziativa di Federmanager e Confindustria, volta a gestire ed erogare prestazioni integrative di assistenza socio-sanitaria a favore di collettività di lavoratori non appartenenti alla categoria giuridica dei dirigenti, (v. appresso), le cui aziende di appartenenza, in base a disposizioni derivanti da regolamento o accordo aziendale o contratto collettivo di lavoro, decidano di avvalersene. Possono iscriversi a FasiOpen, previa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Fasi, esclusivamente i datori di lavoro e i Fondi/Casse terzi, che decidano di avvalersi dell'assistenza integrativa socio-sanitaria erogata da FasiOpen. L'iscrizione dell'azienda può avvenire solo a beneficio di una collettività di soggetti, individuabile in una o più categorie omogenee di lavoratori. Non è ammessa l'iscrizione di aziende che applicano un contratto collettivo di lavoro stipulato nell'ambito del sistema Confindustria che preveda forme di assistenza sanitaria categoriale, ovvero che faccia riferimento a settori affini per tali prestazioni. FasiOpen estende l'assistenza sanitaria anche ai componenti l'intero nucleo familiare del lavoratore, purché la richiesta venga avanzata da almeno il 30% dei lavoratori dell'azienda assistiti dal Fondo.

La seconda è la **Gestione Separata di Sostegno al Reddito** (Gsr), operativa dal 2007 in attuazione dell'accordo siglato da Confindustria e Federmanager il 27 luglio 2006. La Gsr eroga un trattamento economico, integrativo dell'indennità di disoccupazione corrisposta dall'Inps, a favore dei dirigenti del sistema confindustriale involontariamente disoccupati.<sup>1021</sup>

<sup>1019</sup> A seguito di apposito accordo sottoscritto il 9 dicembre 1981 tra Confindustria e Fndai (oggi Federmanager).

<sup>1020</sup> Consultabile nel portale istituzionale del Fondo ([www.fasi.it](http://www.fasi.it)) alla voce *Il Tariffario*.

<sup>1021</sup> Il Regolamento del Fondo fissa le seguenti condizioni per accedere al trattamento integrativo:

- che l'azienda sia correttamente iscritta e in regola con la contribuzione;
- che la retribuzione annua lorda globale, nell'anno precedente a quello di risoluzione del rapporto, non sia superiore a 225mila euro;

Con successivo accordo del 25 novembre 2009, Confindustria e Federmanager estendono le prestazioni integrative, in via sperimentale e per la durata dello stesso (fino al 31 dicembre 2013), anche ai dirigenti che risolvono il rapporto di lavoro in via consensuale, nei casi previsti.<sup>1022</sup>

Il trattamento economico integrativo erogato è di 1.500 euro mensili<sup>1023</sup> lordi, per una durata di otto mesi ai dirigenti di età inferiore a cinquant'anni (alla data di cessazione), ovvero diciotto mesi per quelli di età pari o superiore. Il diritto alla prestazione cessa, inoltre, nei casi di legge, che determinano la cessazione del diritto a percepire l'indennità di disoccupazione Inps.

Il dirigente disoccupato che percepisce il sostegno al reddito, può altresì usufruire di un servizio di *placement*, finanziato dalla Gsr, composto da un insieme di attività volte al reinserimento lavorativo, quali il bilancio di competenze, il riorientamento, l'accompagnamento alla ricollocazione nel mercato del lavoro. Tale servizio è svolto attraverso consulenti e società selezionati dal Fondo Paritetico Interprofessionale *Fondirigenti*.

Nell'ambito della Gsr, infine, è costituita la sezione speciale **Tutele ex art. 15 del Ccnl**<sup>1024</sup>, per la copertura assicurativa del dirigente che incorra in responsabilità civile verso terzi per fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni (salvo in casi giudicati di dolo o colpa grave), nel caso in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda, la procedura esecutiva in quanto irreperibile o comunque detta procedura si sia conclusa negativamente.<sup>1025</sup>

Riguardo la previdenza complementare, il *Fondo di Previdenza a Capitalizzazione per i*

- 
- che sia riconosciuta per legge l'indennità di disoccupazione Inps (fatte salve alcune ipotesi definite dallo stesso Statuto);
  - che il dirigente sia iscritti all'Agenzia per il Lavoro costituita nell'ambito di Fondirigenti e che si sia impegnato ad aderire alle iniziative da questa messa in atto ai fini della sua ricollocazione.

<sup>1022</sup> Sono condizioni previste:

- che nell'anno precedente all'anno relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente abbia avuto una retribuzione annua lorda globale non superiore a 110mila euro (per dirigenti con anzianità nella qualifica nella stessa azienda fino a sei anni) o a 130mila euro (per quelli con anzianità nella qualifica nella stessa azienda superiore a sei anni);
- che l'importo complessivamente erogato in sede di risoluzione del rapporto – escluso il Tfr e le competenze spettanti – e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziale, non sia superiore a 120mila euro, 180mila euro in caso di anzianità nella qualifica nella stessa azienda superiore a sei anni. Con l'Accordo del 20 Giugno 2012, Confindustria e Federmanager, hanno convenuto di consentire ai dirigenti in diritto della prestazione Gsr-Fasi, che ne fanno richiesta, di poter usufruire della prestazione di Placement anche durante il periodo di preavviso, quand'anche sostituito dalla relativa indennità, o nel periodo che intercorre tra la data dell'accordo e la data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro, se successiva, in caso di risoluzione consensuale.

<sup>1023</sup> Con Accordi tra le Parti del 25 novembre 2009 e del 23 febbraio 2010, si è introdotta la possibilità per i percettori di sostegno al reddito di usufruire di un servizio di placement. I dirigenti che non usufruiscono di tale servizio godono di un'indennità aggiuntiva mensile di 500 euro lordi per tutta la durata della prestazione economica.

<sup>1024</sup> Il *Regolamento Gestione Sostegno Reddito, Sezione Speciale Tutele Art. 15 Ccnl*, precisa che le prestazioni rese sono quelle di cui al comma 1 dell'art. 15 del Ccnl (vedi nota che segue), esclude invece quelle dei commi 2 e 3 (tutele relative a procedimenti penali).

<sup>1025</sup> Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del Ccnl, «ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda».

*Dirigenti di Aziende Industriali, Previndai*, è costituito il 4 ottobre 1990 da Confindustria, Intersind, Asap e Fndai (oggi Federmanager), in attuazione del Ccnl del 3 ottobre 1989.

Possono iscriversi a Previndai i dirigenti alle dipendenze di imprese e di tutti gli altri soggetti giuridici che applicano il *Ccnl per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi* stipulato tra Confindustria e Federmanager, per i quali non operino iniziative, Casse o Fondi comunque diretti ad assicurare forme previdenziali complessivamente analoghe. Possono inoltre iscriversi i dirigenti di diverso Ccnl (purché sottoscritto da almeno una delle Parti Sociali citate), non già destinatari di altre forme di previdenza complementare a carattere negoziale.

Previndai ha natura giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2.1 e seguenti per un approfondimento sui Fondi Pensione); opera secondo il regime di contribuzione definita a capitalizzazione individuale. Da Statuto ha lo scopo di erogare agli aderenti, all'atto del pensionamento, prestazioni complementari del sistema obbligatorio. A tale fine, provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in vigore.

In merito agli aspetti gestori del Fondo, inizialmente basato su una gestione a monocomparto assicurativo, dal maggio 2005 si introduce una gestione multi comparto assicurativo-finanziaria, in cui si distinguono tre comparti tra i quali l'iscritto ha libera scelta: comparto assicurativo, bilanciato e sviluppo. Il Previndai, tra i primi ad essere costituito in Italia, continua a crescere e conserva stabilità nei rendimenti: al 2012 conta 77.731 dirigenti e 12.500 imprese iscritte.

Il *Fondo Fondirigenti - Giuseppe Taliercio*, in breve **Fondirigenti**, costituito da Confindustria e Federmanager il 9 dicembre 2002 (tramite la modifica della denominazione sociale e l'ampliamento degli scopi sociali della *Fondazione Giuseppe Taliercio*, v. par. 10.2.1), è autorizzato con decreto del Ministero del Lavoro del 18 marzo 2003.

Oltre a erogare prestazioni di formazione continua, Fondirigenti offre ai dirigenti dell'industria un servizio di **Bilancio delle Competenze**, volto a valutare competenze, capacità, attitudini e aspirazioni professionali degli iscritti. I dirigenti, occupati e disoccupati, possono accedere al servizio on-line<sup>1026</sup> e compilare tre questionari di autovalutazione, con il relativo report ed, eventualmente, usufruire del servizio di *assessment* in presenza fornito da esperti, con i quali definire e pianificare un percorso di crescita manageriale e i relativi fabbisogni formativi emersi.

Presso Fondirigenti, inoltre, è attiva l'**Agenzia del Lavoro**, promossa da Confindustria e Federmanager nel 2004 e autorizzata dal Ministero del Lavoro il 6 aprile 2006, che svolge attività di intermediazione tra domanda e offerta per i dirigenti disoccupati o dipendenti di aziende in liquidazione.

---

### 10.3.2 ASSE CONFAPI

L'insieme di welfare afferente al Ccnl sottoscritto da Confapi e Federmanager si compone di cinque organismi bilaterali: il Fondo Fasdapi, il Fondo Previndapi, il Fondo Dirigenti Pmi, la

<sup>1026</sup> Tramite il portale [www.fondirigenti.it](http://www.fondirigenti.it).

Fondazione Idi e il Fondo Fasi, quest'ultimo originato dall'asse contrattuale di Confindustria e Federmanager (v. par. che precede).

Il *Fondo di Assistenza e Solidarietà per i dirigenti di azienda e per i quadri superiori della piccola e media industria*, **Fasdapi**, è costituito da Confapi e Federmanager nel 1997, in attuazione di quanto previsto dall'*Accordo per la erogazione di prestazioni assistenziali complementari dell'assicurazione generale obbligatoria dei dirigenti di aziende della piccola media industria*, sottoscritto dalle stesse Parti il 23 aprile 1996, seguito dall'Accordo del 2 luglio 1996.

Da Statuto, il Fasdapi ha esclusiva finalità assistenziale, solidaristica e mutualistica.

Quattro le aree di intervento del Fondo, finanziate tramite apposita contribuzione (v. par. 10.4): prestazioni assistenziali, responsabilità verso terzi per fatti commessi nell'esercizio della prestazione, sostegno al reddito e assistenza sanitaria integrativa.

Dal 1997 il Fondo Fasdapi garantisce le **tutele di cui all'art. 12 del Ccnl** di riferimento, ossia eroga ai dirigenti o ai loro aventi diritto indennità in caso di invalidità permanente o morte, conseguenti a infortunio, malattia professionale o comunque occorse. L'importo dell'indennità varia a seconda della gravità delle conseguenze dell'evento lesivo e della composizione del nucleo familiare. Dal 1° gennaio 2002, il Fasdapi garantisce assistenza integrativa gratuita, **Long Term Care**, ai dirigenti colpiti da infortuni o malattie molto gravi, tali da comprometterne l'autosufficienza. In simili ipotesi, eroga un vitalizio pari a 9.300 euro lordi annui, rivalutabile in base all'aumento del costo della vita.

A partire dal 2010<sup>1027</sup> Fasdapi garantisce anche le **tutele di cui all'art. 15 del Ccnl** di riferimento, relative alla copertura assicurativa della responsabilità verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, anche in caso di colpa grave, per le ipotesi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda, la procedura esecutiva in quanto irreperibile o comunque detta procedura si sia conclusa negativamente.

Dal 2011<sup>1028</sup>, tramite la separata e autonoma **Gestione Fondo di Sostegno al Reddito (Fsr)**, Fasdapi eroga ai dirigenti involontariamente disoccupati un indennizzo integrativo rispetto al trattamento di disoccupazione Inps. Il Regolamento della Gestione precisa presupposti e requisiti per l'accesso alla prestazione<sup>1029</sup>, che consiste in un trattamento economico integrativo di mille euro lordi mensili, per una durata pari a quella riconosciuta dall'Inps. Il dirigente ha altresì la possibilità di accedere al servizio di **Bilancio delle competenze e**

<sup>1027</sup> A seguito dell'*Intesa applicativa dell'accordo 23 dicembre 2009 relativamente all'assicurazione per la copertura di rischi di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*, sottoscritta il 4 maggio 2010 tra Confapi e Federmanager.

<sup>1028</sup> A seguito del *Verbale di accordo per i nuovi strumenti di welfare dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati* sottoscritto l'11 aprile 2011 da Confapi e Federmanager.

<sup>1029</sup> I requisiti richiesti sono che il dirigente:

- sia iscritto all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria Inps;
- sia in regola con i contributi dovuti alla fondazione Idi;
- presenti domanda per conseguire l'indennità;
- sia inserito nel percorso di bilancio delle competenze del servizio di placement certificato dalla Fondazione Idi.

Rispetto ai presupposti si rinvia al Regolamento della Gestione Sostegno Reddito, consultabile nell'ambito del portale istituzionale del Fondo Fasdapi ([www.fasdapi.it](http://www.fasdapi.it)).



**servizio di placement**, volto a favorirne l'immediata ricollocazione tramite un percorso che integra l'attività della Fondazione Idi e quella del Fondo Dirigenti Pmi.

Infine, dal 2012<sup>1030</sup>, tramite l'apposita **Gestione Sanità Integrativa**, Fasdapi eroga prestazioni di assistenza sanitaria integrativa ai dirigenti già iscritti, o meno, al Fondo Fasi o ad analogo Fondo. La tutela si estende al nucleo familiare dell'iscritto ed è resa secondo il *Piano Sanitario* di anno in anno predisposto dal Fondo.

Nel tempo il Fondo Fasdapi ha esteso il proprio ambito di intervento anche ai quadri (dal 2007, tutela ex art. 12 Ccnl) e ai componenti degli organi sociali delle aziende industriali (amministratori e titolari d'impresa), per le prestazioni assistenziali, le coperture assicurative e l'assistenza sanitaria integrativa. Dal 2011, l'ambito di azione<sup>1031</sup> del Fasdapi è infine esteso ai lavoratori con qualifica di quadro superiore (v. par. 10.2).

Il *Fondo Pensione per i dirigenti e i quadri superiori della piccola e media industria*, **Previndapi**, è costituito nel 1990 da Confapi e Fndai (oggi Federmanager), in attuazione degli accordi collettivi stipulati in data 26 ottobre 1989 e in data 2 agosto 1990.

Possono iscriversi a Previndapi i dirigenti e i quadri superiori nei cui confronti trovi applicazione il *Ccnl per i Dirigenti e per i Quadri Superiori delle Piccole e Medie Aziende Produttrici di Beni e Servizi* sottoscritto da Confapi e Federmanager, e i dirigenti e i quadri superiori dipendenti delle Parti firmatarie, nonché di relative organizzazioni anche associate. Possono inoltre aderire a Previndapi, previo assenso delle Parti istitutive, i dirigenti dipendenti da imprese che applicano diverso Ccnl.

Previndapi ha natura giuridica di associazione riconosciuta: iscritto all'Albo Covip (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2.1 e seguenti, per un approfondimento), da Statuto ha lo scopo di erogare agli aderenti, all'atto del pensionamento, prestazioni complementari del sistema obbligatorio. A tale fine, provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in vigore.

Il *Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali*, **Fondo Dirigenti Pmi**, è costituito da Confapi e Federmanager il 2 luglio 2003 e autorizzato con decreto del Ministero del Lavoro del 4 agosto 2003 (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1, per un approfondimento).

Oltre a erogare prestazioni di formazione continua, il Fondo Dirigenti Pmi, in sinergia con la Fondazione Idi, offre un servizio di **Bilancio di competenze e placement** (v. più avanti nel testo) indirizzato a dirigenti e quadri superiori involontariamente disoccupati.

La *Fondazione per l'Istituto Dirigenti Italiani*, **Fondazione Idi**, nasce a Milano nel 1971 su iniziativa dell'Aldai (Associazione Lombarda Dirigenti Aziendali Industriali), per formare e specializzare il management d'impresa e ampliare la cultura imprenditoriale nelle PMI. Il Ccnl sottoscritto da Confapi e Fndai (oggi Federmanager) il 13 aprile 1995 individua la Fondazione Idi per studiare, proporre e realizzare percorsi formativi specifici per le PMI, i loro dirigenti e, a partire dal 2011, i lavoratori con qualifica di quadro superiore (figura di cui si è detto nel par. 10.2).

<sup>1030</sup> Alla luce di quanto previsto dal rinnovo del Ccnl del 22 dicembre 2010 e a seguito dell'Accordo dell'11 aprile 2011 e s.m.i. fra Confapi e Federmanager in materia di assistenza sanitaria integrativa.

<sup>1031</sup> V. sezione *Quadri Superiori* del portale del Fondo Fasdapi ([www.fasdapi.it](http://www.fasdapi.it)).

Dal 2010<sup>1032</sup>, la Fondazione Idi eroga ai dirigenti e ai quadri superiori involontariamente disoccupati il servizio di **Bilancio di competenze e placement**, al fine di favorirne l'immediata ricollocazione. Due le fasi di intervento. La prima, tramite un servizio informatico, permette di elaborare il profilo del lavoratore, mettendo in luce competenze, abilità e attitudini, nonché l'eventuale specifico fabbisogno formativo. La seconda, sulla base delle risultanze emerse, prevede incontri individuali con facilitatori o coach di società specializzate e preindividuate, e percorsi formativi. Il servizio è finanziato con voucher formativi individuali da parte del Fondo Dirigenti Pmi.

## 10.4 LA CONTRIBUZIONE

Il sistema di welfare contrattuale dei dirigenti dell'industria e quadri superiori è alimentato dai contributi, versati dagli aderenti e stabiliti dalla contrattazione di riferimento, che compongono il montante economico destinato ad assicurare l'effettività delle tutele e dei servizi di welfare privato erogati dagli organismi bilaterali e le relative spese di gestione. Nei paragrafi che seguono si descrive il modello di finanziamento adottato dai due Ccnl di riferimento, rispettivamente sottoscritti da Confindustria e da Confapi con Federmanager.

### 10.4.1 ASSE CONFINDUSTRIA

La contrattualistica sottoscritta da Confindustria e Federmanager fissa la contribuzione destinata al *Fondo Fasi* (per l'assistenza sanitaria integrativa e le ulteriori prestazioni mutualistiche che eroga) e al *Fondo Previdai* (per la previdenza complementare). Il Fondo Paritetico interprofessionale per la formazione continua, *FonDIRIGENTI*, è invece finanziato secondo quanto previsto dalla normativa in materia (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1, e più avanti nel testo).

Il **Fondo Fasi** è alimentato con i contributi posti a carico del datore di lavoro e del dirigente, volti a finanziare l'assistenza sanitaria integrativa. Un'ulteriore quota è destinata ad alimentare le due gestioni interne al Fondo, il *FasiOpen* e la *Gestione Separata di Sostegno al Reddito (Gsr)*, nonché la sezione speciale *Tutele ex art. 15 del Ccnl*, operativa nell'ambito della Gsr.

La quota destinata all'assistenza sanitaria integrativa è fissata in<sup>1033</sup>:

- 1.740 euro lordi annui a carico dell'azienda;
- 880 euro lordi annui a carico del lavoratore.

L'azienda è inoltre tenuta a versare 1.176 euro lordi annui per i dirigenti pensionati, dovuti per ciascun dirigente alle dipendenze, anche se non iscritto al Fondo. I dirigenti in pensione iscritti al Fondo Fasi, a loro volta, versano un contributo aggiuntivo di 1.440 euro lordi annui (972 per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988).

Il contributo individuale dell'iscritto è indipendente dal numero dei familiari assistiti dal Fondo, esclusi i genitori a carico, per i quali è dovuta una quota aggiuntiva, fissata

<sup>1032</sup> V. Allegato n. 16 al Ccnl del 22 dicembre 2010.

<sup>1033</sup> Ai sensi dell'accordo del 25 novembre 2009 sottoscritto da Confindustria e Federmanager.

annualmente dal Fondo.

Per quanto riguarda la gestione **FasiOpen** (che eroga assistenza sanitaria integrativa a lavoratori non dirigenti in caso di adesione dell'azienda), la contribuzione è definita, caso per caso, in base allo specifico *Piano Sanitario* cui l'azienda aderisce (tra i cinque proposti dal Fondo, comprensivi di diverse prestazioni), dalla ripartizione tra datore e lavoratore decisa attraverso accordo aziendale o regolamento e, ulteriormente, del numero dei familiari assicurati.<sup>1034</sup>

La **Gestione Separata di Sostegno al Reddito** (Gsr), invece, è alimentata dal contributo di cento euro lordi annui<sup>1035</sup> versato dalle aziende per ogni dirigente in servizio e iscritto all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, gestita dall'Inps. Nell'ambito della Gsr opera la sezione speciale *Tutele ex art. 15 del Ccnl*, a sua volta finanziata<sup>1036</sup> tramite una quota parte dei residui destinati alla Gsr.<sup>1037</sup>

Il Fondo di previdenza complementare **Previndai** è finanziato tramite la quota di contribuzione contrattuale posta a carico del dirigente e dell'impresa, l'eventuale contribuzione aggiuntiva (facoltà che può essere esercitata autonomamente sia dai dirigenti sia dalle aziende) e la devoluzione di una quota o dell'intero Tfr.

La contribuzione a carico delle due parti è fissata nel 4% della retribuzione utile ai fini del Tfr, con un massimale di 150mila euro/anno. Ferme restando le misure minime contrattualmente previste a partire dal 1° gennaio 2010, è istituito un livello minimo annuo di contribuzione a carico dell'azienda pari, per il 2013, a 4.800 euro.<sup>1038</sup>

Il dirigente può versare una contribuzione aggiuntiva a proprio carico, non vincolata ad alcun limite di massimale, così come le aziende, che possono esercitare tale opzione a favore dei dirigenti aderenti al Fondo.

Il sistema di finanziamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali, in questo caso *Fondirigenti*, è definito dalla normativa in vigore<sup>1039</sup>, tramite la destinazione del contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria (0,30%) che le imprese versano ordinariamente all'Inps, che a sua volta la distribuisce tra i Fondi Paritetici Interprofessionali secondo le adesioni delle imprese; per le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo Paritetico Interprofessionale, il contributo confluisce nel Fondo di rotazione per la formazione

<sup>1034</sup> V. sezione *Contributi* del portale della gestione FasiOpen ([www.fasiopen.it](http://www.fasiopen.it)).

<sup>1035</sup> Così prevede il *Verbale di accordo sul fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati – Gestione Separata Fasi* sottoscritto il 25 novembre 2009 da Confindustria e Federmanager.

<sup>1036</sup> Così prevede il *Verbale di accordo per il riconoscimento al dirigente delle tutele disciplinate dall'art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, limitatamente ai casi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, ecc.* sottoscritto il 25 novembre 2009 da Confindustria e Federmanager.

<sup>1037</sup> Il *Verbale di accordo* di cui alla nota che precede, una volta richiamato l'accordo del 27 luglio 2006 che destina una quota parte dei residui della Gestione Separata pari a 1 milione di euro alla sezione speciale *Tutele ex art. 15 del Ccnl*, le riserva un'ulteriore quota di pari importo, per sostenere le prestazioni richieste alla Gestione nel periodo 1° ottobre 2009 – 31 dicembre 2011. Contestualmente prevede di procedere ad una verifica congiunta nel mese di ottobre 2011 per valutare la necessità di riservare ulteriori disponibilità per il periodo 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2013.

<sup>1038</sup> La disposizione opera in favore dei dirigenti che versano anche la quota a proprio carico e che hanno un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a sei anni compiuti.

<sup>1039</sup> Art. 118 legge n. 388/2000 e succ. mod.

professionale e per l'accesso al FSE, gestito dall'Inps<sup>1040</sup> (per un approfondimento sui Fondi Paritetici Interprofessionali e sulla normativa che li regola v. la *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).

#### 10.4.2 ASSE CONFAPI

La contrattualistica sottoscritta da Confapi e Federmanager per i dirigenti e quadri superiori dell'Industria fissa la contribuzione destinata al *Fondo Fasdapi* (per le previsioni assistenziali e mutualistiche), al *Fondo Previndapi* (per la previdenza complementare) e alla *Fondazione Idi* (per la formazione professionale). Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, resa dal *Fondo Fasi*, si rinvia a quanto precisato nel paragrafo che precede. Il Fondo Paritetico interprofessionale per la formazione continua, *Fondo Dirigenti Pmi*, è finanziato secondo quanto previsto dalla normativa in materia (v. più avanti).

Il **Fondo Fasdapi** è alimentato con i contributi posti a carico del datore di lavoro e del lavoratore, destinati a garantire le tutele offerte dal Fondo, di cui si è detto al paragrafo 10.3.2. Così come le prestazioni, l'entità della contribuzione è differenziata secondo la qualifica (dirigente, quadro superiore, quadro) ovvero l'appartenenza a un organo sociale dell'impresa.

Per quanto riguarda i **dirigenti**, la contribuzione per l'anno 2013 è determinata in 450 euro, di cui 2/3 a carico dell'impresa e 1/3 a carico del lavoratore, versati annualmente per garantire la tutela di cui all'art. 15 del Ccnl (copertura assicurativa per la responsabilità connessa alla prestazione).

Per la tutela di cui all'art. 12 del Ccnl (indennità per morte o invalidità conseguente da infortunio o malattia e *long term care*) la contribuzione è differenziata a seconda dell'età del dirigente.<sup>1041</sup>

La contribuzione è a carico dell'azienda, e il dirigente concorre con un contributo annuo di 150 euro.

La separata *Gestione di Sostegno al Reddito* è alimentata con un contributo pari allo 0,25% a carico sia dell'azienda che del dirigente, da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini del Tfr, fino ad un massimo di 80mila euro annui lordi, e versato con cadenza semestrale.

Infine, la contribuzione per la separata *Gestione Assistenza Sanitaria Integrativa* è pari a: 1.200 euro annui per ciascun iscritto, se l'attivazione avviene nel primo semestre dell'anno solare o di 720 euro annui per l'attivazione nel secondo semestre.

Il contributo annuo è ripartito nella misura di 3/4 a carico dell'azienda e 1/4 a carico del dirigente che, se non iscritto a Federmanager, versa una quota annua aggiuntiva di 400 euro.

Per quanto riguarda i lavoratori con qualifica di **quadro superiore**, la contribuzione per l'anno 2013 è determinata come di seguito si precisa: 390 euro, di cui 2/3 a carico dell'impresa e 1/3 a carico del lavoratore, sono annualmente versati per garantire la tutela di

<sup>1040</sup> Ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/1978 e succ. mod.

<sup>1041</sup> 1.310 euro annui per i dirigenti di età pari o inferiore a cinquant'anni; 1.430 euro annui per i dirigenti di età compresa tra i cinquantuno e cinquantacinque anni; 1.790 euro annui per i dirigenti di età compresa tra i cinquantasei e i sessant'anni; 1.980 euro annui per i dirigenti di età compresa tra sessantuno e settantacinque anni.

cui all'art. 13, Parte Seconda, del Ccnl (copertura assicurativa per la responsabilità civile connessa alla prestazione).

Per la tutela di cui all'art. 10, Parte Seconda, del Ccnl (indennità per morte o invalidità conseguente da infortunio o malattia) la contribuzione, differenziata a seconda dell'età del quadro superiore<sup>1042</sup>, è a carico dell'azienda e il lavoratore concorre con un contributo annuo di cento euro.

La separata *Gestione di Sostegno al Reddito* è alimentata con un contributo pari a cinque euro mensili a carico dell'azienda e del quadro superiore, da versare con cadenza semestrale, mentre la contribuzione per la separata *Gestione Assistenza Sanitaria Integrativa* è pari a quella dovuta per i dirigenti (v. sopra).

Per quanto riguarda i **membri degli organi sociali** (amministratori e titolari d'impresa) delle Pmi, la contribuzione per l'anno 2013 è determinata come precisato nel seguito.

La tutela relativa alla copertura assicurativa per la responsabilità civile connessa alla prestazione è garantita tramite un contributo che varia in funzione del fatturato dell'impresa, tra un minimo di 1.100 euro annui e un massimo di 6.325.<sup>1043</sup>

Per la tutele assistenziali (indennità in caso di morte o invalidità per malattia o infortunio), invece, la quota di contribuzione è definita in base all'esatta età del soggetto, tra un minimo di 1.420 euro circa annui per i diciottenni e un massimo di circa 4.120 euro annui per i settantenni.<sup>1044</sup>

La contribuzione per la separata *Gestione Assistenza Sanitaria Integrativa* è pari a quella dovuta per i dirigenti (v. sopra).

Dal 2007, infine, anche i lavoratori con qualifica di **quadro** possono iscriversi al Fasdapi per accedere alle tutele assistenziali (indennità in caso di morte o invalidità per malattia o infortunio), versando, per il 2013, una contribuzione pari a 285 euro annui, a prescindere dall'età.

Il Fondo di previdenza complementare **Previndapi** è finanziato tramite la quota di contribuzione contrattuale posta a carico del lavoratore (dirigente o quadro superiore) e dell'impresa, l'eventuale contribuzione aggiuntiva e la devoluzione di una quota o dell'intero Tfr.

Con riferimento ai dirigenti, la contribuzione, a carico delle due parti, è fissata nella misura del 4% della retribuzione utile ai fini del Tfr, con un massimale di 150mila euro<sup>1045</sup>, mentre per i quadri superiori è del 3%, con un massimale di 90mila euro.<sup>1046</sup> Sulla base di intese, anche individuali, il datore di lavoro può aumentare la quota di contribuzione a suo carico, con corrispondente pari riduzione della quota di contribuzione a carico del quadro superiore,

<sup>1042</sup> 790 euro annui per i quadri superiori di età pari o inferiore a cinquant'anni; 890 euro annui per i quadri superiori di età compresa tra i cinquantuno e cinquantacinque anni; 1.090 euro annui per i quadri superiori di età compresa tra i cinquantasei e i sessant'anni; 1.290 euro annui per i quadri superiori di età compresa tra sessantuno e settantacinque anni.

<sup>1043</sup> V. la tabella *Copertura assicurativa responsabilità civile*, consultabile alla pagina *Contributi annuali* della sezione *Titolari e Amm.ri P.M.I.* del portale del Fondo Fasdapi ([www.fasdapi.it](http://www.fasdapi.it)).

<sup>1044</sup> V. la tabella *Contributi prestazioni assistenziali*, consultabile alla pagina *Contributi annuali* della sezione *Titolari e Amm.ri P.M.I.* del portale del Fondo Fasdapi ([www.fasdapi.it](http://www.fasdapi.it)).

<sup>1045</sup> Contribuzione stabilita per l'anno 2013.

<sup>1046</sup> Contribuzione stabilita per l'anno 2013.

salvo il rispetto dell'aliquota minima (6%) complessivamente stabilita.

Il lavoratore può versare una contribuzione aggiuntiva, non vincolata ad alcun limite di massimale, così come le aziende, che possono esercitare tale opzione a favore dei dirigenti e dei quadri superiori che aderiscono al Fondo.

Il contributo annuo destinato alla **Fondazione Idi**, per il triennio 2011/2013, è di duecento euro per ciascun dirigente e quadro superiore in forza, ripartito tra azienda e lavoratore. Il Ccnl precisa che la contribuzione alla Fondazione Idi costituisce un obbligo e che il mancato versamento determina un inadempimento contrattuale.

Il sistema di finanziamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali, in questo caso di Fondirigenti, è definito dalla normativa in vigore<sup>1047</sup>, tramite la destinazione del contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria (0,30%) che le imprese versano ordinariamente all'Inps. L'Ente di previdenza raccoglie la contribuzione e la distribuisce tra i Fondi Paritetici Interprofessionali secondo la scelta effettuata dalle imprese; per le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo Paritetico Interprofessionale, il contributo dello 0,30% confluisce nel Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al FSE, gestito dall'Inps<sup>1048</sup> (per un approfondimento sui Fondi Paritetici Interprofessionali e sulla normativa che li regola v. la *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).

## 10.5 LA GOVERNANCE E LE FORME DI INTEGRAZIONE

Il sistema di welfare contrattuale dei dirigenti dell'Industria e dei quadri superiori è un insieme strutturato e relativo a una vasta gamma di prestazioni, assicurate da organismi di livello nazionale.

Due, gli aspetti che nel tempo influiscono sull'attuale configurazione.

Il primo riguarda la peculiare disciplina normativa e contrattuale dei dirigenti – la posizione di responsabilità comporta una retribuzione più elevata rispetto ai lavoratori di diverse qualifiche, ma minori garanzie di stabilità e continuità occupazionale – che determina specifici fabbisogni di tutela. Ciò è evidente, ad esempio, per quanto riguarda le prestazioni mutualistiche: l'esigenza primaria non è integrare il reddito (con contributi per spese di studio, funerarie, ecc.), quanto quella di sostenerlo in caso di gravi eventi lesivi (morte o invalidità conseguente a malattia o infortunio) o di disoccupazione.

La seconda peculiarità è relativa al sistema di finanziamento del welfare contrattuale. L'importo della contribuzione prevista dalla contrattualistica (contributi obbligatori e/o aggiuntivi) agli organismi bilaterali è elevato, (anche in relazione al relativo bacino di utenza, numericamente contenuto); le prestazioni rese (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, sostegno al reddito e altre prestazioni mutualistiche) sono pertanto significative.

Alla luce delle specificità che caratterizzano il profilo e il rapporto di lavoro dei dirigenti, le Parti Sociali di riferimento (Confindustria e Confapi dal lato datoriale e Federmanager da

<sup>1047</sup> Art. 118 legge n. 388/2000 e succ. mod.

<sup>1048</sup> Ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/1978 e succ. mod.



quello sindacale), hanno originato un sistema bilaterale dedicato; non si registrano, quindi, forme di integrazione con organismi paritetici originati da assi contrattuali differenti.

Diverse, invece, le forme di collaborazione interna.

I due Ccnl, innanzitutto, garantiscono l'assistenza sanitaria integrativa tramite il Fondo Fasi, costituito da Confindustria e Federmanager. Dal 2012, come messo in luce nel corpo del capitolo, anche il Fasdapi – costituito da Confapi e Federmanager per i dirigenti e i quadri della piccola e media industria – eroga, tramite l'apposta Gestione Sanità Integrativa, prestazioni di assistenza sanitaria integrativa ai dirigenti già iscritti, o meno, al Fondo Fasi o ad analogo Fondo.

Nell'ambito dei sistemi afferenti entrambe le contrattualistiche si riscontrano inoltre forme di collaborazione tra organismi bilaterali costituiti dalle stesse Parti Sociali.

Con riferimento all'asse confindustriale, l'integrazione si riscontra tra *Fondirigenti* e la *Gestione separata di sostegno al reddito del Fondo Fasi*, per garantire ai dirigenti disoccupati un servizio volto a orientarli e favorirne il reinserimento lavorativo (v. par. 10.3.1).

Rispetto al Ccnl sottoscritto da Confapi con Federmanager, allo stesso modo, la *Fondazione Idi* e il *Fondo Dirigenti Pmi* conducono in sinergia il progetto *Bilancio delle competenze e servizio di placement* (v. par. 10.3.2), volto a favorire la ricollocazione dei dirigenti involontariamente disoccupati.





## Capitolo 11

# INDUSTRIA



## 11 INDUSTRIA

Il capitolo tratta del welfare contrattuale che interessa lavoratori e imprese dell'Industria "in senso stretto", prevalentemente manifatturiera.

Anch'essi riconducibili al settore, sono trattati in appositi capitoli del *Rapporto*, cui si rinvia, i sistemi bilaterali afferenti alle seguenti contrattualistiche: **Costruzioni** (v. cap. 9), **Turismo** (v. cap. 16), **Aziende termali** (v. cap. 13.1), **Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi** (v. cap. 13.4), **Pesca** (v. cap.12), **Vigilanza privata** (v. cap. 13.6), **Agenti immobiliari professionali** (v. cap. 13.2). Allo stesso modo, per quanto riguarda sia i **Dirigenti** dell'Industria (v. cap. 10), sia le contrattualistiche dell'**Artigianato** – Costruzioni e Alimentare – industriale (v. cap. 8).

La presenza, lo sviluppo cronologico ed evolutivo e le caratteristiche stesse del welfare contrattuale, infatti, non necessariamente sono leggibili attraverso un criterio di mera attribuzione statistico-classificatoria (delle attività economiche e della contrattazione). Piuttosto, come anticipato nella *Prima Parte* del *Rapporto*, sono frammentarietà, stagionalità del lavoro e tratti del tessuto imprenditoriale, presenza e modalità di sviluppo della rappresentanza, cultura e pratiche solidaristiche, accessibilità agli ammortizzatori sociali e alle tutele pubbliche, a determinare nascita ed espansione delle forme del welfare contrattuale nei diversi settori e, nell'ambito di questi, nei singoli comparti produttivi.

Nel suo insieme, il sistema bilaterale dell'Industria manifatturiera – descritto distinguendo, innanzitutto, i due assi contrattuali rispettivamente di Confindustria e di Confapi con Cgil, Cisl, Uil e, nell'ambito di questi, tra categoria e categoria – mostra un percorso articolato del processo di formazione e sviluppo degli organismi bilaterali nelle loro varie formulazioni (servizi a carattere mutualistico, sanità integrativa, previdenza complementare, formazione professionale e continua, sostegno al reddito, ecc.).

Dopo i primi due paragrafi introduttivi – il primo tratteggia lo scenario economico e occupazionale di riferimento; il secondo si concentra sulla contrattualistica, al fine di evidenziare le tendenze evolutive comuni ai due assi sopra citati – la trattazione esamina in distinte sezioni i sistemi bilaterali afferenti agli assi contrattuali dell'Industria Confindustria e Confapi, secondo uno schema che ne rispecchia la struttura.

La prima sezione (par. 11.3.1 *Asse contrattuale Confindustria*), dopo una premessa che esplora le caratteristiche generali del welfare contrattuale, esamina i singoli Ccnl di categoria per descrivere gli strumenti che attivano e il relativo sistema di finanziamento. Secondo un ordine di esposizione che privilegia i contratti collettivi che originano Enti Bilaterali mutualistici e che tiene conte delle forme di integrazione sviluppate in materia di welfare tra le diverse categorie, sono esaminati i seguenti Ccnl dell'Industria: Lavanderie industriali; Alimentare; Metalmeccanica; Orafo-Argentiera; Chimico-Farmaceutica; Minero-Metallurgica; Vetro; Industrie Ceramiche; Gomma e Plastica; Tessile (Calzaturiera, Giocattoli e Modellismo, Occhialeria, Ombrelli e Ombrelloni, Pelli e Cuoio, Penne e Spazzole, Retifici, Seta, Tessile-Abbigliamento-Moda, Tessili Vari); Legno; Lapidei; Laterizi e Manufatti cementizi; Cemento Calce e Gesso; Energia e Petrolio; Gas-Acqua; Elettrici; Telecomunicazioni. Chiudono la sezione considerazioni relative alle caratteristiche di governance e alle forme di integrazione, intendendosi per tali le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o categorie (riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti).

La seconda sezione (par. 11.3.2 *Asse contrattuale Confapi*), dopo una premessa che sintetizza le caratteristiche del welfare contrattuale, descrive gli organismi bilaterali originati

a livello interconfederale e il relativo sistema di finanziamento, per analizzarne, categoria per categoria, lo stato di recepimento nei Ccnl, con particolare riferimento ai seguenti comparti dell'Industria Pmi: Alimentare, Calzaturiera, Cemento Calce e Gesso, Chimico-Farmaceutica, Comunicazione, Lapidari, Laterizi e Manufatti cementizi, Legno, Metalmeccanica, Tessile. La sezione si chiude con considerazioni rispetto alla governance del sistema bilaterale e alle forme di integrazione perseguite tra organismi bilaterali.

Nell'ambito del capitolo, attenzione è rivolta sia agli Enti Bilaterali mutualistici (soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili), sia agli ulteriori e diversi organismi paritetici tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione professionale e continua).



## 11.1 DATI DI SCENARIO

I settori tradizionali, trainanti l'economia nazionale, mostrano un'inversione di tendenza dalla prima metà degli anni Novanta. Negli ultimi vent'anni, il rallentamento della produttività del lavoro in Italia interessa tutti i settori economici, ma il fenomeno è particolarmente concentrato nell'Industria (al netto delle Costruzioni) che, se nella prima metà degli anni Novanta registra tassi medi di crescita del 3%, mostra nella seconda metà del decennio una forte decelerazione (1% in media), che si traduce in una dinamica negativa negli anni Duemila (-0,4 %).<sup>1049</sup>

Nel panorama recente, i primi dieci anni del nuovo Millennio evidenziano un cambiamento profondo della geografia industriale nel mondo, dove l'affermarsi di nuovi produttori e insieme di nuovi mercati indirizza le traiettorie di sviluppo dei Paesi avanzati.

Due i fenomeni principali che modificano la fisionomia dell'Industria italiana: la formazione di catene internazionali di fornitura e il "rimescolamento" delle produzioni tra Paesi. Per le imprese, il fenomeno della delocalizzazione, come forma di riorganizzazione dei siti produttivi, sposta e ridefinisce i confini aziendali da scala sovranazionale a espansioni multinazionali. L'assetto industriale si mostra sempre più policentrico: a livello globale è presente un numero maggiore di Paesi e i pesi tra le economie si ridistribuiscono.

La crisi economica e recessiva in atto determina un forte impatto negativo nell'Industria manifatturiera e incide sul posizionamento dell'Industria italiana nel mondo. A luglio 2011, contro la crescita dei Paesi emergenti asiatici nella produzione industriale mondiale, l'Italia scende dal 4,5% al 3,4%, dal 5° al 7° posto, seconda in Europa dietro la Germania, pur rimanendo Paese ad alta vocazione industriale; con un severo distacco per la flessione dell'attività registrata nell'ultimo triennio (-17% cumulato), doppia o tripla rispetto ai maggiori concorrenti.<sup>1050</sup>

La risposta delle imprese più forti al cambiamento di scenario avviene riorganizzando le produzioni, innovando i prodotti, puntando su un più alto valore aggiunto, fondato su qualità e servizi, e ricorrendo a nuove competenze esterne, anche mediante una maggiore assunzione di laureati. Indizi del cambiamento occupazionale nelle imprese manifatturiere sono il calo degli operai (dal 65,6% del 2001 al 63,2% del 2008) e l'aumento degli impiegati (dal 28,5% al 31,1%).<sup>1051</sup>

In questo contesto, le nuove tecnologie e l'emergere di aree con costi nettamente inferiori, anche come risultato della riduzione del protezionismo, inducono il ripensamento dei processi produttivi verso un'ancor più accentuata frammentazione. Le imprese sono cioè sottoposte a una doppia tensione. La prima spinge allo snellimento e al ridimensionamento di un sistema aziendale già prima della crisi asciutto, ridotto attraverso profonde rivisitazioni organizzative che le pressioni competitive, vissute dal passaggio dalla lira all'euro e dall'ingresso della Cina nel WTO, innescano. La seconda forza attrae verso dimensioni aziendali maggiori, per avere spalle più robuste, anche con forme di aggregazione e alleanze tra imprese.<sup>1052</sup>

<sup>1049</sup> Camera dei Deputati, *Andamento settoriale della produttività del lavoro*, 2010.

<sup>1050</sup> Centro Studi Confindustria (CSC), *Effetti della crisi, materie prime e rilancio manifatturiero. Le strategie di sviluppo delle imprese italiane, Scenari Industriali n. 2*, giugno 2011.

<sup>1051</sup> CSC, *cit.*, *Scenari Industriali n. 2*, giugno 2011.

<sup>1052</sup> CSC, *cit.*, *Scenari Industriali n. 2*, giugno 2011.

Non sono disponibili statistiche che confermino l'aumento della dimensione media delle imprese industriali italiane, ma le periodiche ricerche realizzate dal Centro Studi Confindustria indicano che, dal 1996, inizia la riduzione del numero delle imprese, con l'espulsione dal mercato di quelle marginali.

Il ruolo del manifatturiero è rivalutato in altre Nazioni. Mentre Stati Uniti, Regno Unito, Francia e Germania varano misure per puntare con decisione sul rilancio, l'Italia appare in ritardo, pur essendo l'ottavo esportatore mondiale di merci, il quarto in Europa. La perdita di competitività del Paese, già accumulata e combinata con gli effetti della crisi, si ripercuote sull'attivo negli scambi internazionali di prodotti manufatti, che quasi si dimezza in soli due anni (dai 63miliardi del 2008 ai 39 del 2010); nel frattempo, sale negli scambi globali il peso dei Paesi emergenti, in particolare asiatici e latino-americani, sia come origine che destinazione della produzione.<sup>1053</sup>

La "specializzazione" italiana continua a virare verso la fabbricazione di beni non direttamente riconducibili all'insieme moda-abbigliamento-arredamento, che resta rilevante nelle produzioni e trainante per l'immagine internazionale del Paese, ma che vede anch'esso dimezzare il suo peso sull'export (dal 21,5% di inizio degli anni Novanta al 14% del 2010). Nelle vendite all'estero, prevalgono i macchinari (quasi un quinto) e nel triennio 2008-2010, in controtendenza, aumenta l'incidenza dei prodotti chimici (al 7%) e soprattutto farmaceutici (al 4,3%).<sup>1054</sup>

A metà del 2013, le condizioni dell'Industria manifatturiera italiana appaiono critiche a causa delle conseguenze delle due forti recessioni susseguitesi in rapida successione. La prima, intervenuta nel biennio 2008-2009, comporta una caduta del Pil del 7,2% e della produzione industriale del 26,6%; è causata soprattutto dal crollo delle esportazioni (-21,7%), piuttosto che dal calo della domanda interna (-3,8%). La seconda, ancora in corso, comporta fino al primo trimestre del 2013 una riduzione del Pil del 4,1% ed è determinata dal crollo della domanda interna (-11,7% a fine trimestre 2012), mentre l'export si riprende e sale del 5,1%.<sup>1055</sup>

Nel primo trimestre 2013, se il Pil è -8,6% rispetto al picco pre-crisi, la produzione industriale è ca. -25%, con numerosi settori che spesso registrano flessioni anche di molto superiori.<sup>1056</sup>

La recessione determina la caduta nel settore manifatturiero del potenziale produttivo. Rispetto ai valori massimi pre-crisi (primo trimestre 2008) questo è inferiore del 15,3%, quale risultato di un calo dell'attività manifatturiera del 24,5% e di una riduzione del grado di utilizzo degli impianti dell'8% circa (dal 76,1% al 68%) nel quinquennio considerato (fine 2007-fine 2012). Il maggior calo si registra nella produzione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi (-41,2% al primo trimestre 2013 rispetto al picco pre-crisi), nel legno (-36,9%), nel tessile (-30,3%) e nei minerali non metalliferi (-29,3%). La riduzione più contenuta si registra negli alimentari (-4,4%) e nella farmaceutica (-6,7%), mentre il livello potenziale pre-crisi è raggiunto dal solo comparto di produzione di bevande.<sup>1057</sup>

La crisi colpisce trasversalmente la grande industria e le Pmi, che, a dicembre 2013, contano

<sup>1053</sup> CSC, *cit.*, *Scenari Industriali n. 2*, giugno 2011.

<sup>1054</sup> CSC, *cit.*, *Scenari Industriali n. 2*, giugno 2011.

<sup>1055</sup> CSC, *L'alto prezzo della crisi per l'Italia. Crescono i paesi che costruiscono le condizioni per lo sviluppo manifatturiero*, *Scenari Industriali n. 4*, giugno 2013.

<sup>1056</sup> CSC, *cit.*, *Scenari Industriali n. 4*, giugno 2013.

<sup>1057</sup> CSC, *cit.*, *Scenari Industriali n. 4*, giugno 2013.

quasi 94mila unità e circa 880mila addetti.<sup>1058</sup>

La crisi ha conseguenze pesanti sulla base produttiva industriale di tutto il territorio nazionale: nell'intervallo fine 2007-fine 2012, il numero di imprese manifatturiere si contrae di oltre l'8% (effetto congiunto di iscrizioni e cessazioni).

Tra il 2007 e il 2012, la caduta di occupati nel manifatturiero raggiunge 539mila persone e rischia di superare quella registrata tra il 1980 e il 1985 (-724mila).

In un'ottica di lungo periodo, l'attuale recessione, così ravvicinata a quella precedente, assottiglia le probabilità di un riposizionamento su un sentiero di tenuta occupazionale nel manifatturiero che ha contraddistinto l'Italia nel decennio pre-crisi, contro flessioni più o meno marcate registrate nelle altre maggiori economie avanzate.<sup>1059</sup>

## 11.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE E TENDENZE EVOLUTIVE

Il settore, nel suo complesso, ricomprende un'ampia articolazione di Ccnl, con la compresenza delle categorie dell'Artigianato, della Cooperazione e delle Costruzioni, oltre all'Industria "in senso stretto" che, come chiarito in premessa, è approfondita nel presente capitolo.

Ricostruzione e analisi dei singoli Ccnl di categoria che originano e sviluppano welfare contrattuale sono trattati nei successivi paragrafi (in particolare 11.3.1 e 11.3.2) dedicati agli assi contrattuali di Confindustria e Confapi con Cgil, Cisl e Uil.

In questa sede, preliminarmente, si mettono in luce alcune tendenze, comuni a entrambi gli assi, relative al sistema bilaterale.

Le prime esperienze di welfare del settore sono avviate dai due Ccnl dei dirigenti – *Ccnl per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi* sottoscritto da Confindustria e Federmanager e *Ccnl per i Dirigenti e per i Quadri Superiori delle Piccole e Medie Aziende Produttrici di Beni e Servizi* sottoscritto da Confapi e Federmanager – che, a partire dalla fine degli anni Settanta, strutturano un sistema composito e articolato di tutele, che oggi comprende la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la formazione professionale e continua e l'erogazione di ulteriori prestazioni mutualistiche quali, in particolare, il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati. Diversamente, gli altri Ccnl dell'Industria manifatturiera si interessano di welfare a partire dagli anni Novanta, attraverso iniziative indirizzate, in modo particolare, verso la previdenza complementare, tramite la costituzione di appositi Fondi di categoria, o l'adesione a organismi bilaterali già operativi per settori/comparti affini.

Il fatto che inizialmente – salvo la peculiare esperienza della contrattualistica destinata ai dirigenti, di cui si tratta nel cap. 10 – il welfare contrattuale si orienti in tale direzione, invece che, come per altri settori (ad esempio Artigianato e TDS), sull'erogazione di prestazioni strettamente mutualistiche (quali il sostegno al reddito dei lavoratori), si comprende anche avendo riguardo al contesto delle tutele "pubbliche" accessibili ai lavoratori e alle imprese dell'Industria manifatturiera.

<sup>1058</sup> Per l'esattezza 93.852 aziende, per un totale di 878.852 dipendenti. Elaborazione Confapi su dati Istat, marzo 2013.

<sup>1059</sup> CSC, *cit.*, *Scenari Industriali n. 4*, giugno 2013.

È opportuno sottolineare la scelta storica operata dalle Parti Sociali verso l'istituto della Cassa integrazione guadagni (v. cap. 5 per un approfondimento circa origine, disciplina e funzioni), intervento di "protezione" sociale che, originato nell'Industria manifatturiera – e soltanto successivamente allargato ad altri settori – ha qui "naturalmente" indotto un minore effetto espansivo di altri istituti di welfare contrattuale. La Cig, sostenuta economicamente dalle imprese e, in parte, dai lavoratori dei settori ricompresi<sup>1060</sup>, si qualifica di fatto come un potente intervento privato "a carattere mutualistico", integrato dal welfare pubblico (laddove subentra il finanziamento derivato dalla fiscalità generale).

Se è vero, tuttavia, che nel settore il processo costitutivo di welfare contrattuale è rallentato rispetto ad altri – soprattutto per le forme bilaterali "storiche", ovvero gli Enti Bilaterali mutualistici – il panorama odierno mostra una presenza diffusa e in espansione di altri istituti di welfare.

A partire dal Duemila, le Parti Sociali estendono la previdenza complementare ai comparti ancora sguarniti e ampliano le tutele all'assistenza sanitaria integrativa e alla formazione professionale e continua. Rispetto a quest'ultima, in particolare, in attuazione di quanto previsto dalla legge n. 388/2000, il settore si dota di due Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1, per un approfondimento circa tali organismi bilaterali e la normativa che li regola): **Fondimpresa**, costituito il 18 gennaio 2002 da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil<sup>1061</sup>; **Fapi-Fondo Formazione Pmi**, costituito il 12 luglio 2002 da Confapi e Cgil, Cisl, Uil.<sup>1062</sup>

Nello stesso periodo (2000-oggi), prendono vita i primi Enti Bilaterali del settore, prioritariamente volti a erogare servizi consulenziali alle imprese e formazione professionale ai lavoratori, e a svolgere attività di studio e ricerca nel comparto di interesse (così, ad esempio, **Ebli**, originato nel 1999 dal Ccnl Lavanderie Industriali, primo organismo paritetico dell'Industria con funzioni multicomposite; v. par. 11.3.1.1). Permangono poco diffuse le ipotesi in cui l'Ente Bilaterale è chiamato a erogare prestazioni strettamente mutualistiche, quali il sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi e/o ristrutturazioni aziendali o l'integrazione salariale in caso di maternità, infortunio, malattia, ecc. (così, ad esempio, **Enfea**, l'Ente Bilaterale del sistema Confapi, cui, a partire dal 2012, è affidata la gestione del *Fondo Sostegno al reddito*; v. par. 11.3.2.1. Altresì, il *Fondo per il sostegno alla maternità e paternità per i dipendenti dell'industria alimentare*, che, in attesa della costituzione dell'*Ente Bilaterale dell'Industria Alimentare*, **Ebs**, è gestito dal Fondo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento, **Fasa**; v. par. 11.3.1.1).

<sup>1060</sup> La Cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) è finanziata da ogni impresa con un contributo ordinario sul monte retribuzioni lordo e con un contributo addizionale sulle integrazioni salariali anticipate. Il contributo ordinario è pari al 2,20% o all'1,9% del monte retribuzioni lordo, rispettivamente per le imprese con più di 50 dipendenti o fino a 50. Quello addizionale è rispettivamente pari all'8% o al 4% delle integrazioni salariali da corrispondere. L'intervento straordinario è finanziato dai datori di lavoro e dai lavoratori con un contributo rispettivamente pari allo 0,6% e allo 0,3% della retribuzione lorda. Anche nella Cigs (cassa integrazione guadagni straordinaria) vi è inoltre un onere a carico dell'impresa pari al 4,5% o al 3% delle integrazioni salariali, rispettivamente per quelle con più di 50 o fino a 50 dipendenti. L'ammontare del contributo addizionale è raddoppiato nel caso di mancata ottemperanza del decreto ministeriale. È comunque raddoppiato del 50% se il trattamento si protrae oltre 24 mesi (fonte Inps).

<sup>1061</sup> Autorizzato con decreto del Ministero del Lavoro del 28 novembre 2002. Vedi par. 11.3.1 per un approfondimento.

<sup>1062</sup> Autorizzato con decreto del Ministero del Lavoro del 31 ottobre 2002. Vedi par. 11.3.2.1 per un approfondimento.

I due quadri sinottici sottostanti, per asse contrattuale, individuano gli organismi bilaterali operativi nel settore, ordinandoli in base all'anno di costituzione ed evidenziandone la tipologia e l'ambito di applicazione.

## Anno di costituzione degli istituti di Welfare contrattuale – Asse contrattuale Confindustria

Anno di costituzione	Tipologia di organismo	Denominazione	Categoria (Ccnl)
1977	Fondo di assistenza sanitaria integrativa (eroga prestazioni mutualistiche)	<b>Fasi</b>	Dirigenti
1987	Fondo di previdenza complementare	<b>Fiprem</b>	Elettrici
1990		<b>Previndai</b>	Dirigenti
1996		<b>Fonchim</b>	Chimico-Farmaceutica (anche settore Coibentazioni termiche acustiche) Minerio-Metallurgica; Vetro
1997		<b>Fondenergia</b>	Energia e Petrolio; Gas-Acqua
1998		<b>Cometa</b>	Metalmeccanica; Orafo-Argentiera
		<b>Arco</b>	Legno; Laterizi e Manufatti cementizi; Lapidei; Legno Confapi
		<b>Pegaso</b>	Elettrici; Gas-Acqua
		<b>Foncer</b>	Industrie ceramiche
		<b>Previmoda</b>	Tessile (specializzato in: Calzaturiera, Giocattoli e Modellismo, Occhialeria, Ombrelli e Ombrelloni, Pelli e Cuoio, Penne e Spazzole, Retifici, Seta, Tessile-Abbigliamento-Moda, Tessili Vari); Lavanderie Industriali
		<b>Alifond</b>	Alimentare
		<b>Telemaco</b>	Telecomunicazioni
		<b>Gomma Plastica</b>	Gomma Plastica
1999		<b>Fopen</b>	Elettrici
		<b>Concreto</b>	Cemento, Calce e Gesso
1999	Ente Bilaterale mutualistico	<b>Ebli</b>	Lavanderie Industriali
2002	Fondo Paritetico Interprofessionale	<b>Fondimpresa</b>	Interconfederale Confindustria e Cgil, Cisl, Uil
		<b>Fondirigenti</b>	Dirigenti
2003	Fondo di Assistenza sanitaria integrativa	<b>Faschim</b>	Chimico-Farmaceutica (anche settore Coibentazioni termiche acustiche); Minerio-Metallurgica.
2008		<b>Fasie</b>	Energia e Petrolio; Gas-Acqua; Industrie Ceramiche
2009	Osservatorio Mercato del Lavoro	<b>Obl</b>	Legno
2010	Cassa Assicurativa per il rischio vita	<b>Cassa Rischio Vita</b>	Alimentare
2011	Ente Bilaterale mutualistico	<b>Ebo</b>	Occhialeria
	Fondo di Assistenza sanitaria integrativa	<b>Fasa</b>	Alimentare
		<b>MètaSalute</b>	Metalmeccanica; Orafo-Argentiera (da gennaio 2014)
2013		<b>Tlc</b>	Telecomunicazioni (in fase di attivazione)

## Anno di costituzione degli istituti di Welfare contrattuale – Asse contrattuale Confapi

Anno di costituzione	Tipologia di organismo	Denominazione	Categoria (Ccnl)
1971	Fondo di formazione professionale	<b>Idi</b>	Dirigenti
1990	Fondo di previdenza complementare	<b>Previndapi</b>	Dirigenti
1997	Fondo di Assistenza sanitaria integrativa (eroga prestazioni mutualistiche)	<b>Fasdapi</b>	Dirigenti
1998	Fondo di previdenza complementare	<b>Fondapi</b>	Intercategoriale
2000	Ente Bilaterale mutualistico	<b>Enfea</b>	Interconfederale Confapi e Cgil, Cisl, Uil
2002	Fondo Paritetico Interprofessionale	<b>Fapi</b>	Interconfederale Confapi e Cgil, Cisl, Uil
		<b>Fondo Dirigenti Pmi</b>	Dirigenti
2012	Ente Bilaterale mutualistico	<b>Obn Metalsind</b>	Metalmeccanica
	Fondo di Assistenza sanitaria integrativa	<b>Sanapi</b>	Interconfederale Confapi e Cgil, Cisl, Uil
	Organismo Bilaterale per la sicurezza	<b>Opnc</b>	Interconfederale Confapi e Cgil, Cisl, Uil

Dall'analisi dei rinnovi contrattuali intervenuti nell'ultima decade, emerge, in conclusione, una duplice tendenza generale. Da un lato, le Parti Sociali mirano a consolidare gli organismi bilaterali esistenti, ad ampliarne funzioni e compiti e a razionalizzare il sistema di welfare complessivamente operativo nel comparto/asse contrattuale di riferimento. Dall'altro, puntano a estendere le tutele oltre la previdenza complementare, con la costituzione di Enti Bilaterali mutualistici e organismi di assistenza sanitaria integrativa e formazione professionale e continua.

La crisi economica in atto dal 2008 sembra aver inoltre indotto, in molti casi, a rivedere e rafforzare la *Parte Prima* dei Ccnl, prevedendo ulteriori forme partecipative tra le Parti Sociali.<sup>1063</sup> È evidente, in ogni caso, un aumento della propensione a costituire occasioni di approfondimento comune, finalizzate in particolare ad affrontare una fase molto perturbata: non più affidando alle Parti stesse una funzione di analisi soltanto, ma, anche, costituendo piattaforme comuni da presentare alle Istituzioni (Governo e Amministrazioni locali).

### 11.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Nel suo complesso, il welfare contrattuale dell'industria manifatturiera, come anticipato, attua diffusamente le tutele della previdenza complementare e della formazione continua, mentre l'assistenza sanitaria integrativa risulta allo stato operativa a macchia di leopardo (per l'asse contrattuale Confindustria v. il quadro sinottico del par. 11.3.1.1, per l'asse Confapi quello del par. 11.3.2); tuttavia, negli ultimi rinnovi contrattuali delle categorie non coperte dalla tutela, generalmente le Parti Sociali si impegnano ad attivarsi per costituire appositi Fondi di categoria o aderire a Fondi già operativi in comparti/settori affini.

Anche per le ragioni messe in luce nel paragrafo che precede, risultano poco numerosi gli

<sup>1063</sup> Introducendo, ad esempio, Osservatori del mdl e "sessioni" di politica industriale.



Enti Bilaterali mutualistici che erogano ai lavoratori prestazioni in caso di sospensione o perdita del lavoro (v. le note circa la Cig), malattia, maternità, infortunio, ecc. Il sostegno ai lavoratori in difficoltà, ove previsto, non contempla nuovi organismi giuridici, ma è reso tramite Fondi specifici di sostegno al reddito affidati alla gestione separata di Bilaterali già esistenti, anche deputati a scopi diversi (è il caso, ad esempio, del *Fondo per il sostegno alla maternità e paternità per i dipendenti dell'Industria Alimentare*, gestito dal Fondo di assistenza sanitaria integrativa **Fasa**; caso analogo è quello del *Fondo di sostegno al reddito*, in fase di attivazione, la cui gestione è affidata a **Enfea**, Ente Bilaterale del sistema Confapi).

Un ulteriore fattore che caratterizza, trasversalmente, il sistema di welfare dell'Industria manifatturiera è la previsione sia di Organismi bilaterali di formazione professionale, sia di Osservatori Nazionali di categoria<sup>1064</sup>, questi ultimi destinati in particolare ad agevolare le relazioni tra le Parti, oltre che ad analizzare le caratteristiche del comparto di riferimento e le materie di interesse.

Con finalizzazioni diverse, Osservatori e Organismi bilaterali per la formazione mostrano nella concretezza l'attenzione condivisa delle Parti Sociali verso due macro fattori strutturali apparentemente tra loro distanti, ma che, in comune, condividono la capacità di condizionare fortemente gli aspetti della produzione e del lavoro.

Da un lato, infatti, le analisi di mercato e di scenario "specialistico" di settore (Osservatori) hanno l'intento di favorire una migliore tenuta e l'espansione delle imprese nei mercati di riferimento, visti – nei casi più innovativi, ma anche per la natura ormai integrata degli stessi mercati – come filiere produttive, che travalicano i confini dei singoli comparti produttivi e contrattuali.

Dall'altro lato, il fattore della formazione professionale e continua è altrettanto stringente, sia come mezzo per migliorare processi e fattori produttivi delle imprese, sia per fornire ai singoli lavoratori percorsi di miglioramento professionale e – soprattutto nella grave crisi economica – tali da aumentarne la spendibilità e il riposizionamento nel mercato del lavoro (attraverso Enti Bilaterali di formazione, o con l'interazione di Enti e/o di sezioni degli Osservatori con i Fondi Paritetici Interprofessionali di riferimento: esempi di processi integrativi interni ad uno stesso sistema bilaterale, composto da più organismi giuridici con finalizzazione diverse e, allo stesso tempo, complementari).

Al di là delle comuni tendenze di sviluppo trattate, occorre mettere in evidenza che gli assi contrattuali di Confindustria e Confapi con Cgil, Cisl e Uil adottano un differente modello per costituire e implementare i rispettivi sistemi bilaterali: nel primo caso il welfare contrattuale è originato a livello nazionale dai Ccnl di categoria; nel secondo esso è generalmente deciso a livello interconfederale e recepito dai singoli Ccnl, nel rispetto della sfera di autonomia che gli è propria.

Nei successivi paragrafi, sono trattati rispettivamente i sistemi di welfare originati dagli assi contrattuali di Confindustria e di Confapi con le Oo. Ss.

---

<sup>1064</sup> Nei paragrafi che seguono, dedicati all'analisi del welfare contrattuale strutturato dai Ccnl di categoria riconducibili agli assi contrattuali rispettivamente di Confindustria e di Confapi con Cgil, Cisl e Uil, non sono presi in espressa considerazione gli Osservatori poiché non si tratta, nella generalità dei casi e fatte salve le eccezioni all'opposto rappresentate, di soggetti giuridici, ma di strumenti bilaterali attuati dalle Parti Sociali nell'ambito delle relazioni industriali.

### 11.3.1 ASSE CONTRATTUALE CONFINDUSTRIA

Il sistema di welfare afferente all'asse contrattuale di Confindustria con Cgil, Cisl e Uil, come detto, si origina a livello di categoria: sono i singoli Ccnl, cioè, a istituire organismi bilaterali ovvero ad aderire a quelli già costituiti per comparti/settori affini.

Il quadro sinottico presente nel paragrafo che segue rappresenta la composizione del welfare contrattuale confindustriale secondo il Ccnl di riferimento e lo scopo primario perseguito da ciascun organismo bilaterale (Enti Bilaterali mutualistici, Fondi di previdenza complementare, Fondi di assistenza sanitaria integrativa, Fondi di formazione professionale e Fondo Paritetico Interprofessionale di riferimento).<sup>1065</sup>

In sintesi, risultano costituiti due Enti Bilaterali mutualistici: **Ebli** per il comparto delle Lavanderie Industriali; **Ebo** per l'Occhialeria. Sono invece previsti dai Ccnl di riferimento, ma allo stato non costituiti, **Ebs** per l'Industria Alimentare, **Obn** per quella Metalmeccanica, l'**Ente Bilaterale Nazionale** per il comparto Pelli e Cuoio e, infine, l'**Ente Bilaterale Nazionale** per il comparto Retifici.

Da rilevare, inoltre, la **Cassa Rischio Vita**, originata dal Ccnl dell'Industria Alimentare per indennizzare gli eredi dei lavoratori deceduti in costanza di rapporto (v. più avanti nel testo).

Le ventisette contrattualistiche esaminate rendono esigibile la previdenza complementare, tramite tredici Fondi paritetici (v. quadro sinottico), alcuni dei quali rivolti a un'unica categoria, mentre altri intercategoriale.

Quattro, i Fondi paritetici di assistenza sanitaria integrativa operativi: **Fasa** per l'Industria Alimentare; **Faschim** per quella Chimico-Farmaceutica con l'adesione di quella Minero-Metallurgica; **Fasie** per i comparti Energia e Petroli, Gas-Acqua, Industrie Ceramiche; **MètaSalute** per l'Industria Metalmeccanica e per quella Orafo-Argentiera. In fase di attivazione **Tlc** per le Telecomunicazioni.

Rilevante l'attenzione riservata dalle Parti Sociali alla formazione: quindici dei ventisette Ccnl di categoria presi in esame prevedono di costituire appositi *Organismi Bilaterali Nazionali per la formazione*, cui attribuiscono i compiti di analizzare i fabbisogni formativi e promuovere i conseguenti interventi.

I Ccnl considerati, inoltre – esclusi Elettrici, Gas-Acqua e Industria Minero-Metallurgica – prevedono espressamente il coinvolgimento del Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondimpresa**, costituito in attuazione della legge n. 388/2000 (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).

**Fondimpresa**, in particolare, è costituito da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil con accordo del 18 gennaio 2002 e autorizzato con decreto del MLPS del 28 novembre 2002.

Da Statuto, «finanzia piani formativi aziendali, anche individuali, territoriali, settoriali, ivi compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, concordati tra le parti sociali perseguendo il raccordo con la programmazione regionale e nel rispetto delle funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali».

<sup>1065</sup> Per le ragioni chiarite in premessa, pur se riconducibili al settore, sono trattati in appositi capitoli del *Rapporto*, cui si rinvia, i sistemi bilaterali afferenti alle seguenti contrattualistiche: **Costruzioni** (v. cap. 9), **Turismo** (v. cap. 16), **Aziende termali** (v. cap. 13.1), **Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi** (v. cap. 13.4), **Pesca** (v. cap. 12), **Vigilanza privata** (v. cap. 13.6), **Agenti immobiliari professionali** (v. cap. 13.2), **Dirigenti** (v. cap. 10).

Fondimpresa, per perseguire tali scopi, si avvale della propria rete territoriale.

Il sistema di finanziamento di Fondimpresa, così come quello di tutti i Fondi Paritetici Interprofessionali, è definito dalla normativa in vigore<sup>1066</sup>, tramite la destinazione del contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria (0,30%) che le imprese versano ordinariamente all’Inps. L’Ente di previdenza raccoglie la contribuzione e la distribuisce tra i Fondi Paritetici Interprofessionali secondo la scelta effettuata dalle imprese; per le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo Paritetico Interprofessionale, il contributo dello 0,30% confluisce nel Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l’accesso al FSE, gestito dall’Inps.<sup>1067</sup>

Nel paragrafo successivo (11.3.1.1 *Ccnl di categoria*), sono analizzate, per ciascun contratto collettivo afferente all’asse Confindustria, le forme di welfare perseguite.

#### 11.3.1.1 CCNL DI CATEGORIA

---

Di seguito sono presi in considerazione i seguenti Ccnl dell’Industria: Lavanderie Industriali; Alimentare; Metalmeccanica; Orafo-Argentiera; Chimico-Farmaceutica; Minero-Metallurgica; Vetro; Industrie Ceramiche; Gomma e Plastica; Tessile (Calzaturiera, Giocattoli e Modellismo, Occhialeria, Ombrelli e Ombrelloni, Pelli e Cuoio, Penne e Spazzole, Retifici, Seta, Tessile-Abbigliamento-Moda, Tessili Vari); Legno; Lapidari; Laterizi e Manufatti cementizi; Cemento Calce e Gesso; Energia e Petrolio; Gas-Acqua; Elettrici; Telecomunicazioni.

L’ordine di esposizione privilegia i Ccnl che originano Enti Bilaterali o ne prevedono la costituzione e tiene conto delle forme di integrazione sviluppate tra diverse contrattualistiche che, in molti casi, si rifanno, per alcuni istituti di welfare, allo stesso organismo.

Per ciascun Ccnl considerato, è inoltre esposto il sistema di contribuzione: il sistema cioè di contributi a carico di aziende e/o lavoratori, il cui insieme compone il montante economico destinato a sostenere il costo delle prestazioni e dei servizi di welfare erogati dagli enti/organismi bilaterali, e relative spese di gestione.

---

<sup>1066</sup> Art. 118 legge n. 388/2000 e succ. mod.

<sup>1067</sup> Ai sensi dell’art. 25 della legge n. 845/1978 e succ. mod.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali costituiti afferenti all'asse contrattuale Confindustria

CCNL	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito	
	Ente Bilaterale Nazionale mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale		
Alimentare	<i>Ente Bilaterale Nazionale - Ebli -</i>	Alifond	Fasa e Cassa Rischio Vita	Fondimpresa		Fondi bilaterali aziendali per il sostegno al reddito	
Cemento, Calce e Gesso		Concreto					
Chimico-Farmaceutica		Fonchim	Faschim				
Energia e Petrolio		Fondenergia	Fasie				
Elettrici		Fiprem e Fopen e Pegaso		Fondimpresa			
Gas-Acqua		Pegaso e Fondenergia	Fasie				
Gomma Plastica		Gomma Plastica	Fondimpresa				
Lapidei		Arco					
Laterizi e Manufatti cementizi		Arco					
Lavanderie industriali			Previmoda	Fondimpresa			
Legno			Arco				
Metalmeccanica			Cometa	MètaSalute*			
Minero-Metallurgica			Fonchim	Faschim			Fondimpresa
Orafo-Argentiera			Cometa	MètaSalute* (da gennaio 2014)			
Industrie Ceramiche			Foncer	Fasie			
Telecomunicazioni		Telemaco	Fondo Tlc (in fase di attivazione)				

\* Organismo costituito, per parte sindacale, senza la componente Cgil

Quadro sinottico – Organismi bilaterali costituiti afferenti all'asse contrattuale Confindustria (segue)

CCNL		ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
		Ente Bilaterale Nazionale mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
Tessile	Calzaturiera	Ente Bilaterale Occhialeria - Ebo -	Previmoda		Fondimpresa		
	Giocattoli e Modellismo						
	Occhialeria						
	Ombrelli e Ombrelloni						
	Pelli e Cuoio						
	Penne e Spazzole						
	Retifici						
	Seta						
	Tessile Abbigliamento Moda						
	Tessili Vari						
Vetro		Fonchim					
					Organismo Bilaterale Nazionale del settore Tessile Abbigliamento Moda - Obn Tam -		

### LAVANDERIE INDUSTRIALI

Il Ccnl per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini, da ultimo rinnovato il 19 giugno 2013<sup>1068</sup>, realizza il welfare contrattuale attraverso tre organismi bilaterali: l'Ente Bilaterale di settore **Ebli**, il Fondo di previdenza complementare **Previmoda**, il riferimento al Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondimpresa**.

**Ente bilaterale mutualistico.** Nell'ambito del Ccnl del 17 dicembre 2007<sup>1069</sup>, le Parti Sociali si impegnano a dar vita all'Ente Bilaterale Nazionale, di cui individuano le funzioni e il relativo sistema di finanziamento (una quota di partecipazione congiunta, nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore, da calcolare sulla retribuzione lorda di ciascun dipendente).

A **Ebli** – *Ente Bilaterale Nazionale* – le Parti firmatarie convengono di affidare i seguenti compiti:

- istituire e gestire l'Osservatorio nazionale sull'evoluzione del settore lavanderie;
- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi

<sup>1068</sup> Sottoscritto da Assosistema e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

<sup>1069</sup> Sottoscritto da Auil e Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil.

- dei fabbisogni di formazione;
- promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali ed europee;
  - attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
  - raccogliere gli accordi realizzati a livello territoriale ed aziendale curandone le analisi e la registrazione;
  - promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme di legge e della contrattazione collettiva, nonché sul rapporto con l'ambiente esterno all'impresa;
  - costituire sede di interpretazione e conciliazione rispetto alle controversie collettive derivanti dall'applicazione del contratto.

La *mission* di Ebli è volta a realizzare tutele in alcuni campi specifici, quali: salute e sicurezza sul lavoro, formazione, sistema professionale, ridotto impatto ambientale, efficienza degli impianti produttivi, controllo di gestione e misurazione dei costi, ricerche in campo tecnico ed economico e delle ulteriori tematiche che emergono in relazione agli scenari del mercato a tendere.

Alla luce della predisposizione di *Linee Guida* finalizzate a semplificare, armonizzare e regolamentare la contrattazione di secondo livello e aziendale, il Ccnl prevede inoltre che a Ebli, nell'ambito dell'Osservatorio, sia attribuito il compito di fornire modelli di premio variabile, adottabili in relazione alle specificità contrattuali. L'Osservatorio fornisce il quadro aggiornato degli andamenti caratteristici del settore e indicazioni utili per orientare le iniziative di natura industriale e/o contrattuale.

Il comparto originario di riferimento di Ebli, le Lavanderie Industriali, integrato nel 2006 con il comparto di Servizi Medici e Affini, amplia la numerosità degli addetti da 15 a 35mila ca. Anche per questo motivo, i comparti interessati riguardano aree di mercato sempre più posizionate e, di conseguenza, le figure professionali devono sempre più assumere caratteristiche di specializzazione e di qualificazione. Principalmente per queste motivazioni, la necessità di rivisitare le figure professionali e i profili tracciati nei Ccnl.

I compiti dell'Ente Bilaterale relativi alla **formazione** riguardano funzioni di **indirizzo, progettazione, programmazione e promozione** dell'attività formativa, di base, continua e professionalizzante. In tale ambito l'Ente Bilaterale ha il compito di assistere imprese, Oo.Ss. territoriali e Rsu, nell'attivazione di piani formativi, anche attraverso l'integrazione con le attività di **Fondimpresa**, il FPI di riferimento.

All'art. 37 del contratto 2007, le Parti convengono anche per l'istituzione, presso l'Ente Bilaterale Nazionale, dello **Sportello Unico per l'azione formativa**, dedicato a informare, progettare e fornire linee-guida, tenuto conto delle specificità del settore, coordinare una rete selezionata e stabile di agenzie, scuole e università interessate, e in grado di erogare formazione, assumendo a riferimento le specificità settoriali che l'Ente Bilaterale può evidenziare; interloquire con il sistema delle responsabilità pubbliche regionali e nazionali, per dare efficacia e coerenza nazionale all'azione formativa e semplificando i rapporti tra le aziende ed il sistema delle responsabilità pubbliche in materia.

Nel rinnovo contrattuale del 2009, le Parti firmatarie hanno riconosciuto l'Ente Bilaterale quale luogo consolidato di risoluzione comune degli aspetti del settore, secondo una logica



di sostegno della competitività delle imprese, creazione e salvaguardia dei posti di lavoro, miglioramento delle condizioni imprenditoriali e lavorative. Le Parti hanno rafforzato il ruolo dell'Ente, delegando ad esso aspetti rilevanti dell'applicazione del nuovo modello contrattuale, alla cui nascita l'Ente Bilaterale aveva contribuito attraverso studi, ricerche, elaborazione di modelli.

Tra le attività dell'Ebli, è infatti previsto di: fornire supporto alle Parti Sociali nello sviluppo di un **nuovo modello contrattuale**, orientato a dare maggior peso alle competenze e alle conoscenze dei lavoratori, con il superamento dei mansionari tradizionali; realizzare nuove classificazioni - adottate nel contratto; sviluppare un catalogo dettagliato dei profili professionali e delle unità di competenza a queste collegate.

“**Strumenti a supporto del sistema professionale delle industrie di servizi tessili e medici affini**” è il risultato del progetto di ricerca relativo al sistema professionale<sup>1070</sup> per supportare l'elaborazione di un innovativo sistema di classificazione del personale, da applicare alle industrie di servizi tessili e medici affini. I risultati della ricerca sono diventati, poi, gli strumenti che le Parti Sociali hanno utilizzato per la definizione dell'attuale inquadramento unico dei lavoratori.

Il progetto si è sviluppato in più fasi; dopo aver analizzato i processi relativi ai tre principali comparti del settore (sanità, turismo e abiti da lavoro) e le tendenze evolutive in atto per individuare e collocare i ruoli professionali, vecchi e nuovi, è stata elaborata una visione integrata della catena del valore e dell'output, intesa come un servizio integrato. Le risultanze hanno consentito di individuare i nuovi profili professionali che hanno semplificato il precedente modello, passando dalle 102 mansioni enumerate nel vecchio Ccnl alle attuali 49 figure professionali.

La semplificazione ha permesso, nella terza fase della ricerca, di definire ogni figura professionale attraverso un descrittivo che, basato su un approccio per competenze, evidenziasse conoscenze, abilità e comportamenti organizzativi. I profili professionali sono stati collocati in un nuovo sistema professionale, composto da quattro aree professionali: operativa, qualificata, tecnica e gestionale, direttiva e gestionale. La struttura è stata completata da un dizionario dei comportamenti organizzativi, sugli aspetti qualitativi relativi alla singola competenza.

Il progetto, particolarmente delicato per il tema trattato, è stato condotto secondo una metodologia qualitativa (interviste, *focus group*) e ha garantito la pariteticità nella fase di elaborazione, attraverso la partecipazione di un comitato tecnico composto da rappresentanti della parte imprenditoriale e di quella sindacale.

Attività nodali di Ebli sono, tra le altre, l'attuare **convenzioni e rapporti di collaborazione con interlocutori istituzionali**, Università e Commissioni Parlamentari, volte alla valorizzazione della cultura industriale nel settore delle lavanderie, incentrati su aspetti concreti quali la sicurezza sul lavoro, le tematiche ambientali, formazione e supporto alle aziende riguardo l'innovazione dei processi.

In questo ambito, sono da registrare attività che risultano innovative nell'ambito della bilateralità, quali la convenzione con il **Cnel**, l'accordo con **Inail**, la collaborazione con l'**Università di Tor Vergata** e la **SDA-Bocconi**, che rappresentano azioni concrete di

<sup>1070</sup> Commissionato dall'Ebli all'esperto in sviluppo organizzativo Mauro Brustia.

**integrazione** tra attori pubblici e privati del mercato del lavoro, tesi a risultati comuni.

La convenzione annuale e tacitamente rinnovabile, siglata con il **Cnel** il 16 novembre 2006 (la prima convenzione che il Consiglio sottoscrive con un Ente Bilaterale), è finalizzata all'acquisizione di informazioni statistiche sulle industrie del settore, all'implementazione e diffusione di banche dati, allo sviluppo di attività di ricerca e seminari di interesse comune, raccolte ed elaborate, e poi trasferite da Ebli al Cnel.

La convenzione prevede, all'articolo 2, la costituzione di un Comitato tecnico scientifico Cnel-Ebli per sovrintendere le materie e le attività oggetto della convenzione, approvare i criteri di trasferimento dei dati dall'Ente Bilaterale al Cnel, proporre progetti di ricerca e attività seminari di interesse comune.

Nell'ambito delle attività svolte dall'**Osservatorio** di settore di Ebli, il 20 giugno 2006 è stato presentato il *Primo Rapporto* al Cnel, al fine registrare la situazione del settore: «uno spaccato strutturale in grado di fornire dati utili per tracciare ipotesi a supporto della sua crescita e del suo sviluppo» (dati di scenario emersi: 600 imprese per 15 addetti e 1,3miliardi di euro di fatturato<sup>1071</sup>).

A luglio **2010**, Ebli presenta, presso il Cnel, i risultati di sei progetti, meglio approfonditi nel seguito del testo, focalizzati su ambiti prioritari di intervento dell'Ente: l'attenzione alla tematica ambientale, i servizi alle imprese per il miglioramento dei processi produttivi, la salute e la sicurezza nel luogo di lavoro.

Negli ultimi anni, l'attività dell'Ente si è infatti fortemente indirizzata verso una "bilateralità di scopo", svolgendo un ruolo propositivo di elaborazione, indirizzo e partecipazione attiva nello sviluppo di percorsi progettuali di ricerca e innovazione.

Le attività di Ebli sono infatti indirizzate con decisione verso la tematica della **salute e la sicurezza** sul luogo di lavoro, come testimonia l'accordo sottoscritto con l'Inail e alcuni progetti specifici sul tema.

**L'accordo** di Ebli con l'**Inail**, ratificato il 9 gennaio 2007, triennale e tacitamente rinnovabile, è infatti finalizzato a promuovere una capillare azione di informazione e formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro alle aziende del settore, oltre a sperimentare azioni condivise di prevenzione e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Una modalità di collaborazione "*ad alto valore aggiunto*", funzionale a fornire risposte adeguate e di qualità ai bisogni di salute e sicurezza sul lavoro nel settore industriale.

L'accordo è finalizzato a sperimentare soluzioni pratiche che favoriscano le azioni per la prevenzione e contribuiscano a diffondere la cultura della salute e sicurezza: le parti congiuntamente individuano i settori di intervento anche sulla base dei bisogni espressi dalle strutture produttive; definiscono i piani operativi per lo sviluppo di azioni e di prodotti a contenuto formativo o informativo, in grado di incidere concretamente sui livelli di sicurezza dell'ambiente di lavoro; definiscono le modalità operative attraverso task force miste appositamente costituite, avvalendosi del supporto amministrativo e tecnico delle strutture dei soggetti firmatari.

All'Inail, è attribuita la valutazione degli interventi concretamente effettuati dalle aziende

---

<sup>1071</sup> L'Ente Bilaterale Lavanderie Industriali. *Progetti e Prospettive*, dagli atti del convegno Ebli del 20 giugno 2006 ([www.eblinazionale.it](http://www.eblinazionale.it)).

aderenti ad Ebli nell’ambito dei piani operativi. Per accedere alle agevolazioni delle *“Tariffe dei premi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni: industria, artigianato, terziario, altre attività, e relative modalità di applicazione”*<sup>1072</sup>, le imprese dovranno dichiarare la loro aderenza alle iniziative dell’ente bilaterale e, in particolare, di aver attuato attività formative attraverso gli strumenti di formazione e informazione a distanza messi a disposizione dall’ente stesso, in materia di sicurezza.

Sulla salute e sicurezza, da segnalare inoltre il **corso di formazione FORMAebli** – commissionato dall’Ebli – sviluppato da Officine Sviluppo e Ricerca con la consulenza scientifica dell’Inail –: un percorso di formazione e sensibilizzazione, rivolto ai lavoratori del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini, con la finalità di promuovere e diffondere la Cultura della Sicurezza in ambito lavorativo (ex decreto legislativo n. 626/1994 e decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.), come strumento di supporto per l’implementazione di strategie di formazione/informazione utili a migliorare comportamenti e condizioni lavorative di sicurezza sul lavoro e, indirettamente, a facilitare la crescita di una cultura della prevenzione.

Il corso, in Fad (Formazione a distanza), si compone di venti unità didattiche organizzate in moduli, per permetterne l’utilizzo sia in contesti formativi tradizionali (aula), sia per la fruizione in auto-istruzione. Ciascuna unità è dedicata ad un argomento specifico, affrontando così tutte le tematiche di maggior rilievo in ambito di sicurezza sul lavoro e, particolarmente, in ambito della sicurezza all’interno comparto di riferimento.

La struttura modulare del corso rende inoltre possibile la personalizzazione del percorso formativo: le unità didattiche sono infatti assegnate all’utente sulla base delle mansioni svolte nel ciclo produttivo.

Due i **progetti di ricerca**, commissionati all’istituto di ricerche economiche Hermes Lab, entrambi mirati sul tema della **sicurezza** relativamente alle caratteristiche dei dispositivi tessili: *“Dispositivi tessili di protezione individuale e abiti da lavoro”* e *“Il mercato italiano dei dispositivi tessili per Sala operatoria”*.

Il rapporto di ricerca **“Dispositivi tessili di protezione individuale e abiti da lavoro”** si basa sulla decisione dell’Unione Europea di adottare una strategia che si pone come obiettivo la diminuzione del 25% di incidenti e malattie sul posto di lavoro entro il 2012. Rispetto a tale obiettivo, i DPI ricoprono ovviamente un ruolo sostanziale, riconosciuto anche dalla normativa vigente (decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.) che, tuttavia, come il Rapporto dimostra, continua ad avere il limite dell’eccessiva generalità. Il mercato dei DPI descrive una situazione in cui l’Italia è il mercato meno sviluppato tra i principali Paesi europei, quarta in Europa dopo Germania, Gran Bretagna e Francia; tuttavia, grazie al combinato disposto di una crescente sensibilità verso i temi della sicurezza e di una normativa più stringente, è in atto una inversione di tendenza, alla quale hanno in particolare contribuito alcuni settori del manifatturiero (metallurgico, petrolchimico, farmaceutico ed alimentare in primis), l’edilizia e il sistema delle attività riconducibili al macro settore ambientale.

Il confronto con soggetti tecnici ed utilizzatori ha inoltre proposto una declinazione degli ambiti su cui è possibile intervenire per rafforzare questo trend positivo sulla sicurezza che dovrebbe garantire un ulteriore abbattimento dei casi di patologia professionale correlata al

<sup>1072</sup> Decreto del MLPS del 12 dicembre 2000.

lavoro, che oggi sono ca. 26mila. A questo proposito emerge l'esigenza di intervenire su almeno tre fronti: quello più generale di un maggior investimento dell'impresa sui DPI; quello di un investimento nella direzione della formazione sull'uso responsabile e consapevole da parte di chi li indossa; ed infine quello del corretto impiego e manutenzione degli stessi. La sicurezza del lavoratore è perseguita, infatti, anche attraverso la convalida del processo di ripristino igienico, la manutenzione e il controllo di indumenti da lavoro e DPI, convalidati da un organismo certificato su tutte le fasi del processo di lavorazione. Su questo fronte, per esperienza e specializzazione professionale, i servizi di trattamento industriale si candidano, ovviamente, a svolgere un ruolo centrale.

Il rapporto di ricerca **“Il mercato italiano dei Dispositivi Tessili per Sala Operatoria”** ha mostrato un quadro europeo che rileva un fenomeno di diffusione delle infezioni da ferita chirurgica del 5%, con effetti in alcuni casi anche gravi sulla salute dei pazienti, oltre a provocare un incremento dei costi del servizio ospedaliero. Il presupposto normativo, tuttavia, stabilisce che «i dispositivi ed i relativi processi di fabbricazione devono essere progettati in modo tale da garantire e ridurre il più possibile i rischi d'infezione per il paziente, per l'utilizzatore e per i terzi» (decreto legislativo n. 46/1997 e s.m.i., all. 1, punto II, paragrafo 8) e che la pratica nell'utilizzo degli stessi dispositivi tessili ha la principale funzione di «proteggere, prevenire il trasferimento microbico durante gli interventi chirurgici e altre procedure invasive, riducendo la diffusione di agenti infettivi».

L'avanzamento della ricerca scientifica ha rivelato in modo evidente di indurre scelte dei DTSO verso su due grandi tipologie: usualmente in tessuto non tessuto (Tnt); e i dispositivi in microfibre sia di poliestere sia laminati in materiali compositi. Le stime disponibili – tenendo conto dei prezzi unitari dei diversi dispositivi, dei consumi annuali, del numero degli interventi chirurgici, della distribuzione per tipologia merceologica e delle prospettive di sostituzione del cotone – attestano il futuro mercato dei DTSO tecnici ad oltre 160milioni di euro. Su questi presupposti e sugli spazi di miglioramento della stessa sicurezza, è stata effettuata una valutazione complessiva che va dalle determinazioni materiali (costi e benefici) legate alla realizzazione del bene e al suo utilizzo, fino agli aspetti più generali relativi agli effetti, nocivi o benefici, che ricadono sul sistema.

Gli esiti sono relativi a soluzioni e proposte di diversa natura, tra cui una piattaforma di interventi pubblici e privati che, su basi tecniche ma anche di generale riduzione dei costi, ridefinisca una direzione che permetta di rispondere ad un'esigenza di riduzione del fenomeno delle infezioni in ambito chirurgico, la cui frequenza non consente di derubricarlo a disfunzione fisiologica all'interno del sistema ospedaliero.

Ulteriore impegno di Ebli, sancito dalle Parti nel rinnovo contrattuale del 2009, è quello di individuare un sistema di **certificazione della responsabilità sociale** per le imprese che applichino il codice di condotta del settore, o i cui contenuti siano determinati dall'ente bilaterale stesso, che ha il compito di individuare tutti gli elementi necessari per la predisposizione di un sistema di procedure di controllo e di verifiche indipendenti, finalizzato a garantire il rispetto del codice.

A questo proposito, Ebli ha commissionato ad Ambiente Italia - Istituto di Ricerche e resi disponibili due **studi di impatto ambientale**, relativi al confronto tra prodotti riutilizzabili e prodotti monouso impiegati, rispettivamente, nei comparti e del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini.

Essi sono, rispettivamente, **“Life Cycle Assessment tra prodotti tessili e prodotti monouso. Settore turistico-alberghiero”**, e **“Confronto tra prodotti ospedalieri riutilizzabili e**

**monouso”.**

Gli studi sono stati condotti utilizzando la metodologia LCA, valutazione del ciclo di vita, che analizza, secondo le norme ISO 14040:2006 e 14044:2006, la prestazione ambientale nell'intero ciclo di vita del prodotto. La prestazione ambientale è stata descritta e quantificata attraverso alcune categorie d'impatto, tra cui quelle relative al consumo di risorse materiali ed energetiche, alla produzione di rifiuti, al contributo all'effetto serra, all'acidificazione, all'eutrofizzazione, all'assottigliamento della fascia di ozono e alla formazione di smog fotochimico. Sono state considerate tutte le fasi del ciclo di vita del prodotto: dall'acquisizione delle materie prime, alla produzione dei semilavorati e prodotti finiti, ai trasporti e alla distribuzione, all'utilizzo (il lavaggio industriale per i prodotti riutilizzabili) e allo smaltimento a fine vita.

Le conclusioni hanno evidenziato profili a minore impatto ambientale per i prodotti riutilizzabili ed indicato i miglioramenti implementabili al ciclo di vita degli stessi.

Due, inoltre, gli studi affidati alle Università, relativi all'erogazione di **servizi di Ebli rivolti alle aziende di settore**, per migliorarne le *performance* e favorirne l'aumento di competitività: **“Misura e controllo dei parametri prestazionali di stabilimento**. Linee guida per il sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini”, realizzato dal gruppo di ricerca della Cattedra di Impianti Industriali del Dipartimento di Ingegneria Meccanica dell'**Università degli Studi di Roma Tor Vergata** (ulteriore accordo di Ebli) e **“Dinamica e controllo dei costi e della redditività nelle industrie di servizi tessili e medici affini**. Manuale di inquadramento teorico e modelli applicativi”, realizzato da un gruppo di ricerca dell'Area Amministrazione, Controllo, Finanza Aziendale e Immobiliare dell'**Università SDA Bocconi**.

Il **primo studio**, rivolto alle industrie di servizi tessili e medici e affini operanti nel comparto del turismo industriale, propone alla singola azienda un sistema che pone le basi per un approccio pratico e sistematico al miglioramento continuo delle performance. Linee guida operative permettono a ciascuna azienda del comparto di introdurre in maniera sistematica il sistema di misura e controllo, individuando le proprie aree di miglioramento e gli interventi prioritari.

Il **secondo studio-manuale** costituisce uno degli output del progetto per la definizione di un modello di controllo della redditività e dei costi delle industrie di servizi tessili e medici affini operanti nei comparti sanitario e socio assistenziale, del turismo e degli abiti da lavoro. In particolare, in un'ottica di controllo di gestione, tra altri aspetti, è stata messa a punto la metodologia di misurazione del costo di servizio; lo sviluppo dei sistemi di contabilità analitica delle aziende campione; la determinazione dei costi al kg, aggiornati all'anno di riferimento; la condivisione di parametri di produttività per tipologia di dispositivo e il calcolo del costo unitario; la definizione e il rilascio della metodologia di adeguamento dei costi nel tempo.

Il Ccnl di riferimento non prevede il principio di **obbligatorietà della prestazione**, come ad esempio sono i casi previsti dai rinnovi dell'artigianato e del commercio e distribuzione (che prevedono, nel caso in cui l'azienda non aderisca al bilaterale di riferimento, l'assunzione della responsabilità dell'erogazione delle prestazioni previste dal contratto stesso e il versamento di un importo mensile di 25 euro al lavoratore).

La mancata adesione delle aziende a Ebli comporta, nei fatti, un gap negativo tra le aziende aderenti e le non aderenti, in quanto il costo del lavoro delle une, rispetto alle altre, risulta di fatto maggiore; elemento che sfavorisce le aziende aderenti alla bilateralità nelle Gare d'appalto, in cui il costo del lavoro tabellare è assestato sul *salario minimo*.

**Previdenza complementare.** L'interesse delle Parti Sociali ad avviare e rendere esigibile la tutela della previdenza complementare è sancito già nell'ambito del Ccnl 18 giugno 1991, ove le stesse si riservano, al termine del processo legislativo di riforma del sistema pensionistico ai tempi in atto, di valutare l'opportunità di costituire un apposito Fondo. Tale intenzione è ribadita nei successivi rinnovi – 20 luglio 1995 e 14 ottobre 1997 – e trova concretizzazione con l'adesione al *Fondo Pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria tessile-abbigliamento, delle calzature e degli altri settori industriali del sistema moda*, **Previmoda**.<sup>1073</sup>

Ai sensi del Ccnl in esame, possono iscriversi a Previmoda i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato superiore a sei mesi. La contribuzione è così determinata:

- 1% o 1,5% o 2%<sup>1074</sup> a carico rispettivamente del datore di lavoro e del lavoratore, da calcolarsi sull'elemento retributivo nazionale (Ern);
- il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successivamente al 28 aprile 1993; i lavoratori qualificabili come già occupati a tale data possono destinare una quota di Tfr inferiore (minimo il 27%).

Nell'ambito dell'ultimo rinnovo contrattuale – 19 giugno 2013 – le Parti firmatarie, condivisa l'importanza che la previdenza complementare riveste, concordano di mettere a disposizione dei lavoratori il materiale informativo fornito da Previmoda e altresì di agevolare la partecipazione a seminari formativi dei lavoratori individuati come referenti del Fondo a livello aziendale.

**Formazione.** Per la formazione continua, l'organismo di riferimento individuato dal Ccnl è il Fondo Paritetico Interprofessionale **Fondimpresa** (v. par. 11.3.1 per la descrizione di Fondimpresa, relativa anche al sistema di finanziamento).

**Assistenza sanitaria integrativa.** Nell'ambito del Ccnl del 17 dicembre 2007 le Parti firmatarie, sotto la rubrica *Fondo sanitario grandi rischi*, condividono di istituire un Fondo di natura paritetica per l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale (SSN), allo stato non costituito.

---

## ALIMENTARE

Il Ccnl per i dipendenti dalle aziende esercenti le industrie alimentari, da ultimo rinnovato il 27 ottobre 2012<sup>1075</sup>, struttura nel tempo il welfare contrattuale attraverso sei organismi paritetici, costituiti o costituendi: un Ente Bilaterale mutualistico (**Ebs**), un Fondo di previdenza complementare (**Alifond**), un Fondo di assistenza sanitaria integrativa (**Fasa**), il rinvio al Fondo Paritetico Interprofessionale dell'Industria (**Fondirigenti**), un Fondo di formazione professionale (**Oba**) e una Cassa assicurativa per il rischio vita (**Cassa Rischio Vita**).

<sup>1073</sup> Costituito in attuazione degli accordi tra le Parti stipulanti i Ccnl dei comparti Tessili-Abbigliamento, del comparto Calzaturiero e degli altri comparti industriali del Sistema Moda, avvenuti in data 13 luglio 1998 e successive integrazioni. Per un approfondimento su Previmoda si rinvia alla sezione dedicata all'Industria Tessile.

<sup>1074</sup> L'azienda versa la stessa percentuale che versa il lavoratore.

<sup>1075</sup> Sottoscritto da Aidi, Aiiipa, Airi, Ancit, Anicav, Assalzoo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Unionzucchero, AssoDisti, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unipi (con la partecipazione di Federalimentare) e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil.



**Previdenza complementare.** La prima tutela resa esigibile è la previdenza complementare, tramite la costituzione, con accordo del 17 aprile 1998<sup>1076</sup>, del *Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini, Alifond*.<sup>1077</sup>

Ai sensi del Ccnl in vigore, sono destinatari di Alifond i lavoratori – il cui rapporto sia disciplinato dal Ccnl stesso nonché da Ccnl sottoscritti dalle medesime Organizzazioni Sindacali con altre Organizzazioni Imprenditoriali, per i settori affini individuati<sup>1078</sup> – assunti: a tempo indeterminato (anche in regime di part-time); a tempo determinato con durata di almeno quattro mesi, presso la stessa azienda, nell'arco dell'anno solare; con contratto di inserimento e con contratto di apprendistato.

Il Ccnl definisce la contribuzione destinata ad alimentare il Fondo Alifond nella seguente misura:

- 1,2% a carico del datore di lavoro, da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini del Tfr;
- 1% a carico del lavoratore, da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini del Tfr;
- una quota di Tfr pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento, per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993; il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento, per i lavoratori di prima occupazione successivamente a tale data.

**Formazione.** Seguendo un criterio cronologico, è poi con il rinnovo contrattuale del 14 luglio 2003 che le Parti firmatarie concordano di costituire *l'Organismo bilaterale nazionale per la Formazione nell'Industria Alimentare, Oba*, per favorire lo sviluppo e la diffusione nelle imprese della formazione professionale. Tale impegno è ribadito nei successivi rinnovi, compreso quello attualmente in vigore, che attribuisce all'Oba i compiti di sviluppare una formazione settoriale, integrata con gli effettivi bisogni di imprese e lavoratori del comparto alimentare, nonché di promuovere iniziative di analisi e ricerca alla luce delle evoluzioni tecnologiche, organizzative, professionali e di mercato. Allo stato attuale l'Oba non risulta costituito.

È sempre il Ccnl del 14 luglio 2003 a individuare in **Fondimpresa** il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento (v. par. 11.3.1 per la descrizione di Fondimpresa, relativa anche al sistema di finanziamento).

**Assistenza sanitaria integrativa.** Con il rinnovo contrattuale del 2003, le Parti firmatarie, convenuta l'opportunità di garantire un'adeguata copertura assicurativa contro i rischi di carattere sanitario, avviano una fase di studio per individuare le modalità costitutive di un

<sup>1076</sup> In attuazione dell'art. 74 del Ccnl del 6 luglio 1995, siglato dalle Associazione imprenditoriali di categoria aderenti a Confindustria, l'Intersind e la Fat-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

<sup>1077</sup> Iscritto all'Albo Covip dei Fondi Pensione Negoziali con il numero 89.

<sup>1078</sup> L'art. 74 del Ccnl in vigore individua quali settori affini quelli:

- a) della produzione olearia e margariniera;
- b) della lavorazione degli involucri naturali per salumi;
- c) della produzione lattiero-casearia delle Centrali del Latte pubbliche;
- d) della panificazione;
- e) della produzione alimentare artigianale;
- f) della lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto.

La facoltà per i lavoratori dei settori affini di divenire soci del Fondo, ferma restando la volontarietà dell'adesione, deve comunque essere preventivamente disciplinata con apposito accordo, per ciascun settore, tra Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil e le rispettive Organizzazioni Imprenditoriali di settore.

apposito Fondo. L'impegno, ribadito nei successivi rinnovi, trova seguito il 29 marzo 2011 con la costituzione del *Fondo integrativo del servizio sanitario nazionale alimentaristi, Fasa*.<sup>1079</sup>

Ai sensi del Ccnl in vigore, il Fondo Fasa opera a favore dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato con durata del rapporto pari o superiore a nove mesi nell'arco dell'anno solare, per i quali non siano attive forme di assistenza sanitaria previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali.<sup>1080</sup>

Il Ccnl dispone che, per il finanziamento del Fondo, l'azienda versi un contributo di 10 euro al mese, per dodici mensilità. Prevede inoltre che, dal 1° giugno 2016, la contribuzione possa essere implementata di ulteriori 2 euro mensili posti a carico del lavoratore dipendente, cui consegue la deliberazione di miglioramenti delle prestazioni convenute. Tale contribuzione è volontaria; in caso di diniego del lavoratore, questo decade dall'iscrizione a Fasa e cessa automaticamente la contribuzione dell'impresa.<sup>1081</sup>

**Ente Bilaterale mutualistico.** L'*Ente Bilaterale di settore, Ebs*, è per la prima volta previsto nell'ambito del rinnovo contrattuale del 22 settembre 2009. Due gli ambiti principali di intervento condivisi dalle Parti Sociali: da un lato, svolgere attività di ricerca e analisi delle caratteristiche del settore<sup>1082</sup>; dall'altro, organizzare e gestire prestazioni di welfare, con particolare riferimento all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa *post partum*, e a misure di integrazione al reddito. I rinnovi successivi, compreso quello del 27 ottobre 2012, confermano tali attribuzioni e ribadiscono l'impegno delle Parti firmatarie a rendere operativo l'Ente Bilaterale, che allo stato attuale non risulta costituito.<sup>1083</sup>

Nelle more, e a partire dal 1° gennaio 2013, le Parti firmatarie concordano di assicurare le integrazioni delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità attraverso il Fondo di assistenza sanitaria integrativa **Fasa**, nell'ambito del quale istituiscono il *Fondo per il sostegno alla maternità e paternità per i dipendenti dell'Industria alimentare*, dotato di apposito regolamento. L'azienda versa una specifica contribuzione mensile pari a 2 euro, per dodici mensilità, per ogni lavoratore.<sup>1084</sup>

**Assicurazione sulla vita.** Infine, il 26 gennaio 2010, le Parti Sociali di categoria costituiscono la *Cassa assicurativa per il rischio vita per i lavoratori dipendenti dell'industria alimentare*,

<sup>1079</sup> Ai sensi dello Statuto, sono soci del Fondo Fasa: Aidepi, Aiipa, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Assodistil, Federalimentare, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unionzucchero e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil.

<sup>1080</sup> In tali ipotesi, gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi sono assolti secondo le modalità ivi contenute.

<sup>1081</sup> L'accordo di rinnovo del 27 ottobre 2012 contiene la seguente precisazione: «le Parti convengono che una quota parte pari a 2 euro/mese dell'incremento salariale mensile riconosciuto nel presente accordo di rinnovo del Ccnl 22.9.2009 azzera:

- la quota una tantum pari ad 80 euro accantonata da parte delle imprese per lo start-up del FASA ai sensi dell'Accordo sindacale di settore del 10.1.2011;

- la contribuzione pari a 48 euro riferiti al biennio 2011/2012 (24 euro per ciascun anno) che le aziende avevano l'obbligo di versare all'EBS ai sensi dell'art. 1-bis, sez. B), del Ccnl 22.9.2009».

<sup>1082</sup> V. art. 1 *bis*, lett. A) del Ccnl del 22 settembre 2009 per il dettaglio circa gli ambiti in cui si prevede l'intervento delle attività di studio e ricerca dell'Ebs.

<sup>1083</sup> Il Ccnl subordina la costituzione dell'Ente Bilaterale alla «presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione» delle risorse destinate ad alimentarlo (art. 1 *bis* Ccnl in vigore).

<sup>1084</sup> Così prevede l'art. 1 *bis* del Ccnl 27 ottobre 2012.

**Cassa Rischio Vita**, in attuazione dell'accordo di rinnovo del Ccnl 21 luglio 2007. La Cassa ha natura di associazione non riconosciuta (ai sensi degli artt. 36 e seguenti del Codice Civile) e non ha finalità di lucro. Suo scopo esclusivo è quello di rendere un indennizzo, a favore degli eredi legittimi, in caso di decesso del lavoratore assicurato avvenuto in costanza del rapporto di lavoro.

Le aziende che applicano il Ccnl dell'Industria Alimentare sono tenute a corrispondere alla Cassa un contributo ordinario, per tutti i dipendenti a tempo pieno o part-time assunti con contratto a tempo indeterminato, pari a 24 euro annui.

## METALMECCANICA

Nel comparto metalmeccanico si registra la sottoscrizione di accordi separati. L'ultimo Ccnl a essere sottoscritto unitariamente da Federmeccanica, Assistal e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, è del 20 gennaio 2008. Il 15 settembre 2009, sono Federmeccanica, Assistal e Fim-Cisl, Uilm-Uil, senza la Fiom-Cgil, a sottoscrivere il *Ccnl per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti*, da ultimo rinnovato il 5 dicembre 2012 dalle stesse Parti.

**Previdenza complementare.** In linea con la tendenza evolutiva del welfare contrattuale dell'Industria, messa in luce in apertura del par. 11.2, la prima formula resa operativa dalle Parti Sociali del comparto è la previdenza complementare, attraverso il *Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini*, **Cometa**, costituito con accordo del 1997 tra le Organizzazioni di categoria delle imprese e dei lavoratori<sup>1085</sup>, iscritto all'Albo Covip<sup>1086</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2.1 e seguenti).

Ai sensi del Ccnl<sup>1087</sup>, possono volontariamente iscriversi a Cometa, una volta superato il periodo di prova, tutti i lavoratori cui questo si applica. Il Fondo è alimentato tramite la seguente contribuzione<sup>1088</sup>:

- 1,6%<sup>1089</sup>, a carico rispettivamente del datore di lavoro e del lavoratore<sup>1090</sup>, ragguagliato al valore cumulato di minimi tabellari, Edr (elemento distinto della retribuzione), indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7ª categoria;
- il 100% del Tfr maturato nell'anno (i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione per una quota annua di Tfr inferiore, pari almeno al 40%).

**Formazione.** A partire dal 2003 il Ccnl prevede il coinvolgimento, per la formazione continua, del Fondo Paritetico Interprofessionale **Fondimpresa** (v. par. 11.3.1 per la descrizione di Fondimpresa, relativa anche al sistema di finanziamento).

**Ente Bilaterale mutualistico.** Già nell'ambito del Ccnl del 2003, sotto la rubrica *Ente*

<sup>1085</sup> Accordo del 10 marzo 1997 sottoscritto da Federmeccanica, Assistal, Intersind e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic-Confsal.

<sup>1086</sup> Con il numero 61.

<sup>1087</sup> Ccnl 15 settembre 2009 e successivi rinnovi.

<sup>1088</sup> Il Ccnl fissa la quota di iscrizione in 5,16 euro, a carico rispettivamente dell'azienda e del lavoratore.

<sup>1089</sup> Con riferimento ai lavoratori apprendisti la contribuzione è fissata all'1,5%.

<sup>1090</sup> Salvo per il lavoratore l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

*Bilaterale Nazionale (Ebn) per il settore metalmeccanico*, le Parti condividono di istituire «un Ebn, dotato di personalità giuridica autonoma rispetto alle parti ma di esse emanazione, rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria [...]; pertanto, concordano di istituire un Gruppo di lavoro che, entro settembre 2004, presenti alle parti medesime un progetto operativo per la creazione di un Ebn per il settore metalmeccanico avente l'obiettivo di essere interlocutore attivo e supporto alle attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali».

Il successivo Ccnl del 20 gennaio 2008, sottoscritto da Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, ripropone l'impegno a costituire un Ente Bilaterale di categoria, con la denominazione di *Organismo Bilaterale Nazionale per il settore metalmeccanico e della installazione di impianti (Obn)*.

Con il Ccnl del 15 settembre 2009, sottoscritto da Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Uilm-Uil, senza la sottoscrizione della Fiom-Cgil, le Parti firmatarie, rimarcata la «necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in sede di categoria attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, concordano di avviare la costituzione dell'Organismo bilaterale nazionale (**Obn**) per il settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti», di cui condividono lo Statuto.<sup>1091</sup> Inoltre, sotto la rubrica *Fondo di sostegno al reddito*, prevedono di costituire un apposito Fondo, «nel comune intento di sviluppare forme di solidarietà a favore dei lavoratori il cui reddito subisca riduzioni per periodi prolungati e per specifiche fattispecie», rispetto al quale individuano la contribuzione.

L'Ente Bilaterale non risulta allo stato costituito. Rispetto al Fondo di sostegno al reddito, in particolare, Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Uilm-Uil, con accordo del 17 gennaio 2011 «verificato che non si sono realizzate le condizioni normative e fiscali ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare idonee alla sua costituzione [...] convengono di riorientare la contribuzione già definita a favore di un fondo di assistenza sanitaria per i lavoratori del settore metalmeccanico da rendere operativo dal 1° gennaio 2012» (**MètaSalute**, v. di seguito).

**Assistenza sanitaria integrativa.** L'istituto è per la prima volta preso in considerazione nell'ambito del Ccnl del 15 settembre 2009: le Parti firmatarie (Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Uilm-Uil, senza la sottoscrizione della Fiom-Cgil) convengono sull'istituzione della tutela e il 22 novembre 2011 costituiscono il *Fondo Nazionale di Categoria di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti, MètaSalute*.

Possono volontariamente iscriversi a MètaSalute, superato il periodo di prova, tutti i

<sup>1091</sup> Il Ccnl dispone che «un'apposita Commissione composta da 6 componenti per ciascuna delle due parti provvedere a definire gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'OBN. La Commissione provvedere altresì agli adempimenti necessari alla costituzione dell'OBN che avverrà non oltre 6 mesi dalla data del presente accordo; allegata all'accordo una bozza condivisa dello Statuto OBN. [...] Le parti concordano di istituire entro un mese dalla stipula del presente Contratto, un Gruppo di studio paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti, con il compito di monitorare e studiare l'evoluzione legislativa, comunitaria e nazionale, riguardante il rapporto di lavoro con particolare riferimento ai temi del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali, del sistema degli ammortizzatori sociali, della partecipazione dei lavoratori anche al fine di elaborare posizioni condivise da sottoporre alle parti stipulanti. Su questi temi il Gruppo potrà proporre alle parti stipulanti la promozione di momenti di approfondimento, iniziativa e discussione anche attraverso convegni di studio o di seminari».

lavoratori cui si applica il Ccnl del 2009, assunti a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato con una durata residua del rapporto di lavoro pari ad almeno dodici mesi al momento della richiesta di adesione.

Le prestazioni e i servizi sono definiti dal Regolamento e dal Nomenclatore del Fondo.<sup>1092</sup> Ai sensi del Ccnl del 2009 e successivi rinnovi, il finanziamento è assicurato dalla contribuzione di imprese e lavoratori secondo le quantità e le scadenze di seguito riportate:

- a decorrere dal 1° gennaio 2013, 2 euro mensili a carico dell'azienda e 1 euro mensile a carico del lavoratore;
- a decorrere dal 1° gennaio 2015, 4 euro mensili a carico dell'azienda e 2 euro mensili a carico del lavoratore;
- a decorrere dal 1° gennaio 2016, 6 euro mensili a carico dell'azienda e 3 euro mensili a carico del lavoratore.

#### ORAFO-ARGENTIERA

Similmente a quanto osservato per il comparto Metalmeccanico, si registra la sottoscrizione di accordi separati. L'ultimo rinnovo contrattuale a essere sottoscritto unitariamente da Federorafi, Associazione Argentieri e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, è del 21 aprile 2008. Il 23 settembre 2010, sono Federorafi, Associazione Argentieri e Fim-Cisl, Uilm-Uil, senza la firma della Fiom-Cgil, a sottoscrivere il *Ccnl per gli addetti del settore orafo, argentiero e della gioielleria*, da ultimo rinnovato il 25 luglio 2013 dalle stesse Parti.

**Previdenza complementare.** Già a partire dal 2000, il Ccnl<sup>1093</sup> prevede la possibilità per i lavoratori, una volta superato il periodo di prova, di iscriversi volontariamente al Fondo pensione nazionale **Cometa**.

Per un approfondimento sul Fondo **Cometa** si rinvia alla sezione che precede (Industria Metalmeccanica), fatto salvo quanto di seguito specificato in punto di contribuzione.

Ai sensi del Ccnl<sup>1094</sup>, la contribuzione al Fondo è definita nei seguenti termini:

- 1,2%<sup>1095</sup> della retribuzione convenzionale, a carico del lavoratore;<sup>1096</sup>
- 1,4%<sup>1097</sup> della retribuzione convenzionale, a carico del datore di lavoro;
- il 100% del Tfr maturato nell'anno (i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione per una quota annua di Tfr minore, pari almeno al 40%).

**Formazione.** A partire dal 2006 il Ccnl prevede il coinvolgimento, per la formazione continua,

<sup>1092</sup> Consultabili nel portale del Fondo ([www.fondoMetaSalute.it](http://www.fondoMetaSalute.it)).

<sup>1093</sup> Ccnl 7 aprile 2000 sottoscritto da Federazione Nazionale Orafi Gioiellieri Fabbricanti, Federazione Nazionale Fabbricanti Argentieri e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil.

<sup>1094</sup> Ccnl 23 settembre 2010 e successivi rinnovi.

<sup>1095</sup> Con riferimento ai lavoratori apprendisti la contribuzione è fissata all'1,5%. L'accordo di rinnovo del 23 settembre 2010 prevede che, «a decorrere dal 1° gennaio 2013, a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota, questa è adeguata, anche per gli apprendisti, a quanto applicato alla generalità delle imprese iscritte a Cometa».

<sup>1096</sup> Salvo per il lavoratore l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

<sup>1097</sup> Con riferimento ai lavoratori apprendisti la contribuzione è fissata all'1,5%. L'accordo di rinnovo del 23 settembre 2010 prevede che, «a decorrere dal 1° gennaio 2013, a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota, questa è adeguata, anche per gli apprendisti, a quanto applicato alla generalità delle imprese iscritte a Cometa».

del Fondo Paritetico Interprofessionale **Fondimpresa** (v. par. 11.3.1 per la descrizione di Fondimpresa, relativa anche al sistema di finanziamento).

**Assistenza sanitaria integrativa.** L'istituto è preso per la prima volta in considerazione nell'ambito del Ccnl del 23 settembre 2010: le Parti firmatarie<sup>1098</sup> manifestano l'impegno ad approfondire «condizioni e costi per attivare a favore dei lavoratori a tempo indeterminato e non in prova una forma di assistenza sanitaria integrativa con decorrenza delle relative prestazioni non posteriore al 31.10.2013». Con il recente rinnovo del 25 luglio 2013 le Parti firmatarie individuano in **MetàSalute** – Fondo di assistenza sanitaria integrativa costituito per il comparto Metalmeccanico (v. sezione che precede dedicata a tale comparto) – l'organismo bilaterale cui i lavoratori, al superamento del periodo di prova, possono volontariamente iscriversi.<sup>1099</sup>

A tal fine, dispongono che il finanziamento è assicurato dalla contribuzione di imprese e lavoratori secondo le seguenti quantità e scadenze:

- a decorrere dal 1° gennaio 2014, 3,50 euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e 1 euro mensile a carico del lavoratore;
- a decorrere dal 1° gennaio 2015, 4 euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e 2 euro mensili a carico del lavoratore aderente;
- a decorrere dal 1° gennaio 2016, 6 euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e 3 euro mensili a carico del lavoratore aderente.

Per espressa previsione, tale normativa non si applica alle aziende che hanno già in atto forme di assistenza sanitaria integrativa, né alle aziende che disporranno forme di assistenza sanitaria integrativa, con prestazioni non inferiori a quelle offerte da MetàSalute, aperte a tutti i lavoratori volontariamente aderenti.

#### CHIMICO-FARMACEUTICA<sup>1100</sup>

Il Ccnl per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, da ultimo rinnovato il 22 settembre 2012<sup>1101</sup>, realizza il welfare contrattuale attraverso tre organismi bilaterali: un Fondo di previdenza complementare (**Fonchim**), un Fondo di assistenza sanitaria integrativa (**Faschim**), e, per quanto riguarda la formazione continua, il rinvio al Fondo Paritetico Interprofessionale del settore (**Fondimpresa**). Prevede inoltre la costituzione di un apposito Organismo Bilaterale Chimico per la formazione continua (**Obc**).

Il Ccnl, altresì, ammette la possibilità che siano costituiti Fondi bilaterali aziendali per il sostegno al reddito e, ulteriormente, individua appositi ambiti di sviluppo del welfare contrattuale a livello aziendale (v. scheda di approfondimento in chiusura del paragrafo).

Le Parti firmatarie attribuiscono al Ccnl, strumento cardine delle relazioni industriali, un

<sup>1098</sup> Federorafi, Associazione Argentieri e Fim-Cisl, Uilm-Uil, senza la firma della Fiom-Cgil.

<sup>1099</sup> «A condizione che non venga richiesto né ai lavoratori né alle aziende alcun onere aggiuntivo rispetto a quanto [sotto] previsto e che vengano assicurate ai lavoratori orafi/argentieri le medesime prestazioni riconosciute agli altri lavoratori».

<sup>1100</sup> Il sistema di welfare contrattuale descritto trova applicazione anche rispetto ai lavoratori cui si applica il Ccnl per gli addetti all'industria chimica-farmaceutica settore coibentazioni termiche acustiche, da ultimo rinnovato il 4 aprile 2013 tra Anicta e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

<sup>1101</sup> Sottoscritto da Federchimica, Farmindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil.



ruolo fondamentale per sviluppare e valorizzare le positive esperienze realizzate nell'ambito degli organismi bilaterali contrattualmente previsti.

**Previdenza complementare.** La prima tutela resa esigibile nel comparto è la previdenza complementare, tramite il *Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione per i Lavoratori dell'Industria Chimica e Farmaceutica e dei Settori Affini*, **Fonchim**, costituito il 26 giugno 1996 da Federchimica, Farindustria e Fulc (Filcea-Cgil, Flerica-Cisl, Uilcer-Uil; attualmente Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil), in attuazione dell'accordo istitutivo del 14 dicembre 1995; è autorizzato all'esercizio dell'attività dalla Covip<sup>1102</sup> il 10 dicembre 1997 (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2.1. e seguenti).

Ai sensi del Ccnl in vigore, possono iscriversi a Fonchim i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato ovvero quelli assunti con contratti di durata (determinata o determinabile) pari o superiore a sei mesi, anche per effetto di proroghe, purché sia stato superato l'eventuale periodo di prova e si realizzi una contribuzione minima di almeno un mese.

La contribuzione al Fondo è fissata nella seguente misura:

- a carico del lavoratore, 1,2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr;
- a carico del datore di lavoro, 1,65% (1,85% a decorrere dal 1° gennaio 2014);
- il 100% del Tfr per i lavoratori di prima occupazione successiva al 29 aprile 1993; i lavoratori già occupati a tale data possono devolvere al Fondo una percentuale minore di Tfr (33%, 50%, 75%).

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2007, esclusivamente a carico dell'impresa è previsto, per ogni lavoratore dipendente iscritto a Fonchim, un ulteriore versamento, fissato nello 0,2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, destinato a una copertura assicurativa in caso di premorienza o invalidità permanente.

Nessun contributo è dovuto dall'impresa nel caso in cui il lavoratore decida di iscriversi a una forma pensionistica diversa da quella contrattuale.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Il 30 settembre 2003, è costituito il *Fondo Nazionale di Assistenza Sanitaria per i lavoratori dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL*, **Faschim**, in attuazione del Ccnl del 12 febbraio 2002 e dell'accordo istitutivo<sup>1103</sup> del 29 luglio 2003.

Il Fondo eroga rimborsi a fronte di spese e interventi sanitari sostenuti dai lavoratori iscritti, e dal loro nucleo familiare se iscritto, secondo modalità e limiti previsti dallo Statuto e dall'apposito Prontuario delle prestazioni.

Ai sensi del Ccnl in vigore, possono iscriversi a Faschim, con espressa manifestazione di volontà, tutti i lavoratori non in prova con orario di lavoro pari o superiore al 50% dell'orario normale legale, compresi quelli con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, purché la durata, determinata o determinabile, sia pari o superiore a sei mesi, anche per effetto di eventuali proroghe, al netto del periodo di prova.

La contribuzione annuale al Fondo, a far data dal 1° aprile 2010, è così determinata:

<sup>1102</sup> Iscritto all'Albo dei Fondi pensione negoziali con il n. 1.

<sup>1103</sup> Sottoscritto da Federchimica, Farindustria e Filcea-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, Ugl-Chimici, Failc-Confail, Fialc-Cisal.

- a carico delle imprese 252 euro, da corrispondere al Fondo con rate trimestrali di 63 euro;
- a carico dei lavoratori 36 euro, da corrispondere al Fondo con rate mensili di 3 euro.

Il Ccnl dispone che, all'atto dell'assunzione, le aziende consegnino al lavoratore documentazione informativa sulla previdenza complementare e sull'assistenza sanitaria integrativa. Nell'ambito dell'ultimo accordo di rinnovo (22 settembre 2012), le Parti firmatarie precisano inoltre che, «fermi restando gli adempimenti informativi inerenti i Fondi all'atto dell'assunzione, il lavoratore dichiari espressamente la volontà di aderire o non aderire ad ognuno dei due Fondi [Fonchim e Faschim]», e ammettono la facoltà delle Parti aziendali di prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a copertura totale o parziale della contribuzione a Faschim.

Nella contrattazione integrativa aziendale si riscontrano molti accordi che prevedono risorse economiche per aumentare le quote destinate a Fonchim e per l'iscrizione del nucleo familiare a Faschim.

**Formazione.** Il Ccnl riserva particolare attenzione alla formazione degli addetti al settore, tramite il rinvio al Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondimpresa** (v. par. 11.3.1 per la descrizione di Fondimpresa, relativa anche al sistema di finanziamento) e la previsione della costituzione dell'*Organismo Bilaterale Chimico per la Formazione Continua (Obc)*.

Quest'ultimo ai sensi del Ccnl ha il compito, in particolare, di assumere un ruolo di indirizzo per la formazione settoriale, di analizzare i fabbisogni formativi settoriali e di progettare l'attività formativa rivolta ai lavoratori e agli operatori.<sup>1104</sup>

**Sostegno al reddito.** Il Ccnl, nell'ambito del *Capitolo I - Relazioni industriali*, sotto la rubrica *Parte IV - Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione*, riporta la convergenza delle Parti firmatarie circa la necessità di favorire il sostegno dell'occupazione e del reddito dei lavoratori nei casi di crisi aziendali e processi di riorganizzazione. A tal fine (fermo restando il ricorso, in rapporto alle diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori, agli strumenti di legge in materia) le Parti individuano una serie di strumenti di welfare attivabili, tra cui specifici *Fondi bilaterali aziendali per il sostegno al reddito*, costituiti a livello di singola impresa e gestiti pariteticamente dalle Parti aziendali. Tramite accordo aziendale, è definito anche il relativo sistema di finanziamento, posto a carico del datore di lavoro e dei lavoratori (il contributo da parte dell'impresa non può essere inferiore a quello dei lavoratori e deve tenere conto delle prassi aziendali in atto). Le iniziative finanziate da ciascun Fondo devono essere finalizzate all'occupazione e, in particolare, destinate a integrare il reddito dei lavoratori durante i periodi di cassa integrazione, di contratti di solidarietà, ovvero nel corso degli interventi di riqualificazione.<sup>1105</sup>

<sup>1104</sup> Il Ccnl non fissa una contribuzione a favore dell'Obc, ma dispone che questo si finanzi attraverso i servizi erogati. Il Ccnl, inoltre, contiene le seguenti previsioni: «Le Parti si danno atto che per il finanziamento dell'Obc saranno adottate le soluzioni più idonee in relazione alle funzioni di servizio cui lo stesso è preposto e alla natura e scopi delle Organizzazioni costituenti. [...] Nel corso del triennio di vigenza contrattuale le Parti si incontreranno per valutare quali siano i requisiti organizzativi necessari all'Obc per attingere ad eventuali risorse finanziarie, anche pubbliche, e a quelle rese disponibili da Fondimpresa».

<sup>1105</sup> Per tali il Ccnl intende, nella logica di prevenire e creare le condizioni per contenere i fenomeni di eccedenza, i percorsi avviati dalle imprese e dalle Rsu per riqualificare i lavoratori, sia per l'impiego all'interno sia per quello eventualmente esterno all'impresa.

Attualmente non sono definite le linee guida e l'operatività; al contempo sono realizzati molteplici accordi aziendali sul tema del sostegno al reddito.

**Welfarchim e Welfarma.** In materia di welfare contrattuale, inoltre, rileva quanto previsto nell'ambito del *Capitolo I - Relazioni industriali* del Ccnl, sotto la rubrica *Parte V - Welfarchim*. Le Parti firmatarie, in tale sede, ritengono socialmente responsabili le iniziative volte a sostenere l'occupabilità e facilitare il reimpiego dei lavoratori del settore, attraverso «un modello di welfare, uno strumento a carattere volontario che si affianca alle attuali disposizioni contrattuali e di legge, senza alcuna spesa aggiuntiva rispetto ai costi dell'accordo aziendale. Welfarchim consentirà di operare per la riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori nelle fasi di crisi». <sup>1106</sup>

«Le Parti ritengono: socialmente responsabili le iniziative a sostegno dell'occupabilità e le azioni idonee a facilitare il reimpiego del personale nel mondo del lavoro con il coinvolgimento delle Parti sociali ai diversi livelli, di operatori pubblici e privati e con l'attiva partecipazione delle imprese e dei lavoratori; positive le esperienze di integrazione degli strumenti pubblici attraverso l'adesione volontaria di imprese e lavoratori ad iniziative bilaterali promosse attraverso il Ccnl». <sup>1107</sup>

Welfarma è uno strumento contrattuale di Responsabilità Sociale, nato dall'accordo tra Farindustria e le Organizzazioni Sindacali di settore, condiviso con Federchimica e con le Associazioni industriali più interessate. Prevede la libertà delle aziende di aderire e di adattarlo alle loro necessità. Richiede l'adesione esplicita dei lavoratori che sottoscrivono un Patto di Servizio. Non comporta alcun onere aggiuntivo: il suo costo è contenuto nell'accordo di cessazione dell'attività lavorativa o in quello della Cassa integrazione straordinaria; non determina alcun vincolo o indicazione di contributo all'esodo a livello nazionale e può essere attivato sia in caso di procedura di mobilità sia che si usufruisca della cassa integrazione straordinaria. Permette di accedere a fondi per la formazione e la riqualificazione, già finanziati a livello nazionale e regionale. <sup>1108</sup>

---

<sup>1106</sup> Fonte Filctem - Cgil Nazionale.

<sup>1107</sup> Parte V del Ccnl.

<sup>1108</sup> Fonte *Manuale applicativo Welfarma*.

## WELFARE AZIENDALE

Il 18 novembre 2010, Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil sottoscrivono l'Accordo nazionale in materia di linee guida su responsabilità sociale nella contrattazione, che contiene la sezione rubricata *Welfare contrattuale*.

In apertura, le Parti firmatarie sostengono l'opportunità di condividere iniziative, finalizzate a dare risposte alle esigenze dei lavoratori e dei loro familiari, in ambiti con rilevanza sociale, riconducibili cioè a tangibili necessità individuali e familiari; «il risultato delle scelte condivise in tali ambiti identifica il c.d. "Welfare contrattuale", area di intervento nella quale le Parti contrattuali possono svolgere un ruolo integrativo rispetto allo Stato sociale». Le Parti precisano inoltre che, in tema di welfare, il Ccnl prevede una normativa di riferimento, rivolta sia a definire strumenti di dimensione nazionale, sia a individuare e agevolare ambiti di intervento della contrattazione di secondo livello, che può cogliere e sviluppare le opportunità offerte dal Ccnl nelle singole realtà aziendali, così dando riscontro alle esigenze di lavoratori e imprese.

Per agevolare lo sviluppo del welfare contrattuale a livello aziendale, le Parti Sociali nazionali individuano dieci aree tematiche, riconducibili alla più generale materia della Responsabilità sociale delle imprese e, per ciascuna area, a titolo esemplificativo e non esaustivo, declinano i potenziali ambiti di welfare contrattuale che da sviluppare:

- 1) Conciliazione vita lavorativa – vita personale: ricerca di strumenti e modalità di lavoro utili per l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale.
- 2) Diversamente abili: agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale delle persone diversamente abili nel contesto lavorativo.
- 3) Giovani e anziani: favorire il passaggio di esperienza e l'interscambio generazionale.
- 4) Misure a sostegno del reddito: integrazione, attraverso il Fondo bilaterale aziendale di cui alla *Parte IV Capitolo I* del Ccnl 18 dicembre 2009, dei trattamenti economici erogati dagli Istituti assicurativi e/o previdenziali e agevolazioni economiche per esigenze personali e/o familiari socialmente rilevanti.

- 5) Occupabilità: sviluppare le competenze della persona ed agevolare l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro.
- 6) Occupazione: ricorso alla pluralità di strumenti contrattuali e normativi, con evidenza delle esigenze dell'impresa e della persona.
- 7) Pari opportunità: favorire lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere, orientamenti e nazionalità.
- 8) Salute/Previdenza/Assistenza sociale: realizzare iniziative di integrazione al welfare pubblico legate alla cura e prevenzione della salute, e alla previdenza.
- 9) Sicurezza/Salute/Ambiente: perseguire il miglioramento continuo, attraverso indicazioni di condotta e modalità di rapporto partecipativo, promozione e diffusione della cultura ambientale e dello sviluppo sostenibile.
- 10) Supporto allo studio: agevolare l'accrescimento delle competenze teoriche del lavoratore, in relazione alla mansione svolta.

Si rinvia al testo dell'accordo per la puntuale individuazione degli ambiti di welfare contrattuale che possono essere sviluppati a livello aziendale per ciascun punto elencato.

Nel seguito si riportano, a titolo esemplificativo, gli ambiti del punto 8):

- seminari di informazione/prevenzione;
- medicina e diagnostica preventiva;
- prestazioni sanitarie non coperte da Faschim;
- indicazioni sui servizi relativi alla salute, ai disagi familiari e/o personali disponibili sul territorio;
- assistenza, su richiesta del lavoratore, per il disbrigo delle pratiche previdenziali, anche attraverso il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali;
- - destinazione a Fonchim di risorse previste dal Ccnl e dalla contrattazione di secondo livello.

## MINERO-METALLURGICA

Il *Ccnl per i dipendenti dalle aziende del settore minerario*, da ultimo rinnovato l'11 novembre 2010 tra Assomineraria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, aderisce al sistema di welfare contrattuale originato dal Ccnl dell'Industria Chimico-Farmaceutica, con particolare riferimento alla previdenza complementare (**Fonchim**) e all'assistenza sanitaria integrativa (**Faschim**). Non prevede il coinvolgimento di organismi bilaterali per la formazione professionale e continua.

**Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.** Per la descrizione dei due Fondi (Fonchim e Faschim) si rinvia a quanto precisato nel paragrafo che precede (Chimico-Farmaceutica), mentre, di seguito, si riportano le disposizioni del Ccnl in esame rispetto alla contribuzione.

A Fonchim il Ccnl destina:

- 1,7% della retribuzione annua utile ai fini del Tfr, a carico del datore di lavoro;
- 0,2% della retribuzione annua utile ai fini del Tfr, a carico del datore di lavoro, con destinazione obbligata alla copertura del rischio di premorienza;
- 1,2% della retribuzione annua utile ai fini del Tfr, a carico del lavoratore;
- 100% della quota del Tfr maturata nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993; la percentuale può essere ridotta al 50% per tutti gli altri lavoratori.

Rispetto a Faschim, invece, la contribuzione annua è così definita:

- 192 euro a carico del datore di lavoro;
- 96 euro a carico del lavoratore.

## VETRO

Anche il *Ccnl per i lavoratori delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, lampade*, da ultimo rinnovato il 9 dicembre 2010 tra Assovetro e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, aderisce, per la previdenza complementare, al sistema di welfare originato dalla contrattualistica dell'Industria Chimico-Farmaceutica (**Fonchim**). Il Ccnl, inoltre, attua la formazione professionale e continua tramite il rinvio al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fondimpresa** e la previsione di costituzione di un *Comitato tecnico per la formazione continua*. Altresì, pone le basi per l'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa.

**Previdenza complementare.** Per un approfondimento rispetto al Fondo di previdenza complementare Fonchim si rinvia al precedente paragrafo dedicato all'Industria Chimico-Farmaceutica, fatto salvo quanto il Ccnl in esame precisa in merito a iscrizioni e contribuzione.

Ai sensi del Ccnl, in particolare, possono iscriversi a Fonchim i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata continuativa superiore a sei mesi. La contribuzione è così definita:

- 1,2% della retribuzione annua utile ai fini del Tfr, a carico del datore di lavoro<sup>1109</sup>;
- 0,2% della retribuzione annua utile ai fini del Tfr, a carico del datore di lavoro, con destinazione obbligata alla copertura del rischio di premorienza;

<sup>1109</sup> 1,5% dal 1° febbraio 2016.

- 1,2% della retribuzione annua utile ai fini del Tfr, a carico del lavoratore<sup>1110</sup>;
- 100% della quota del Tfr maturata nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993; percentuale che può essere ridotta al 33% per tutti gli altri lavoratori.

**Formazione.** Il Ccnl assicura la formazione dei lavoratori del comparto tramite il rinvio al Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondimpresa** (v. par. 11.3.1 per la descrizione di Fondimpresa, relativa anche al sistema di finanziamento).

Inoltre, prevede la costituzione di un *Comitato tecnico per la formazione continua*, **Ctf**, allo scopo di favorire, in sinergia con il FPI, lo sviluppo e la diffusione della formazione continua nelle imprese. Il Ctf, in particolare, è chiamato dal Ccnl a definire ambiti e temi nei quali sviluppare la formazione continua, predisporre i progetti promossi dalle Parti a livello nazionale e territoriale, informare le imprese circa le opportunità formative, ecc.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Il Ccnl, altresì, riporta l'impegno delle Parti firmatarie a incontrarsi per concordare, tramite apposita Commissione, un sistema di assistenza sanitaria integrativa, rispetto al quale sono fissati alcuni principi: ricorso alla formula a contribuzione definita, adesione dei lavoratori su base volontaria, pariteticità della contribuzione tra datore e lavoratore (8+8 euro), adozione di caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime contributivo e fiscale stabilito dalla legge<sup>1111</sup> per le forme di assistenza sanitaria integrative del Servizio Sanitario Nazionale (per un approfondimento sul SSN si rinvia alla *Prima Parte del Rapporto*, par. 4.1).<sup>1112</sup> La tutela non è allo stato operativa.

**Sostegno al reddito.** Infine, tramite *Nota a verbale sui servizi integrativi di Welfare*, le Parti stipulanti «intendono richiamare la competenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria a definire la costituzione di fondi di sostegno al reddito dei lavoratori, sulla base di specifici accordi interconfederali [...] che saranno conclusi in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento dei servizi integrativi di welfare». Allo stato non risulta attivo alcun Fondo.

## INDUSTRIE CERAMICHE

Il Ccnl per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès del 22 novembre 2010, sottoscritto da Confindustria-Ceramica e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilcem-Uil, struttura il proprio sistema di welfare contrattuale attraverso tre organismi bilaterali: l'apposito Fondo di previdenza complementare **Foncer**; l'adesione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa del comparto Energia **Fasie**, il rinvio al Fondo Paritetico interprofessionale per la formazione continua **Fondimpresa**.

**Previdenza complementare.** Il *Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti dell'industria delle piastrelle di ceramica e di materiali refrattari*, **Foncer**, è costituito nel 1998 da Assopiastrelle (ora Confindustria-Ceramica) e Filcea-Cgil (ora

<sup>1110</sup> 1,5% dal 1° febbraio 2016.

<sup>1111</sup> Art. 10 decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986 e decreto ministeriale del 31 marzo 2008.

<sup>1112</sup> Ai sensi del Ccnl, sono fatti salvi gli accordi a livello aziendale o territoriale e/o ogni eventuale forma o situazione aziendale in atto alla data di entrata in vigore dello stesso, che prevedano l'istituzione o l'adesione a polizze, Casse o Fondi di assistenza sanitaria integrativa al livello aziendale. Le imprese in cui operano tali forme integrative sono escluse dal versamento del contributo, salvo che con accordo aziendale si stabilisca la confluenza nella forma nazionale di assistenza sanitaria.



Filctem-Cgil), Flerica-Cisl (ora Femca-Cisl), Uilcer-Uil (ora Uilcem-Uil).<sup>1113</sup> Ha forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1114</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Da Statuto, Foncer ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni, secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

Sono destinatari del Fondo:

- i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, nonché i lavoratori dipendenti di cooperative di produzione e lavoro, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica il Ccnl in esame;
- i lavoratori, con contratto di formazione e lavoro, contratto di apprendistato e contratto a tempo determinato di durata continuativa superiore a sei mesi, cui si applica il Ccnl in esame;
- i lavoratori dipendenti dalle Organizzazioni stipulanti il Ccnl in esame e i dipendenti del Fondo;
- I familiari fiscalmente a carico, secondo la normativa vigente, di lavoratori iscritti.

Ai sensi del Ccnl, Foncer è così alimentato:

- 1,8% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico del datore di lavoro<sup>1115</sup>;
- 0,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico del datore di lavoro, con destinazione obbligata alla copertura del rischio di premorienza o invalidità totale e permanente che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- 1,4% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico del lavoratore;
- 100% della quota del Tfr maturata nell'anno, per i lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993; percentuale che può essere ridotta fino al 33% per tutti gli altri lavoratori.

Per ciascun socio è previsto il pagamento *una tantum* di una quota di iscrizione pari a 16 euro, di cui 12 a carico dell'azienda e 4 del lavoratore.

**Assistenza sanitaria integrativa.** In materia di assistenza sanitaria integrativa, le Parti Sociali di categoria<sup>1116</sup> sottoscrivono il 17 luglio 2012 un apposito accordo – in applicazione della norma di cui al *punto B), Parte IX - Welfare di settore* del Ccnl del 2010<sup>1117</sup> – con il quale

<sup>1113</sup> In attuazione degli accordi stipulati tra le stesse Parti il 4 febbraio 1997, il 18 dicembre 1997, il 9 luglio 1998 e il 26 novembre 1998.

<sup>1114</sup> Con il numero 107.

<sup>1115</sup> Nessun contributo è dovuto dall'impresa nel caso in cui il lavoratore decida di iscriversi ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale. Le Parti confermano che l'obbligo per l'azienda del versamento della contribuzione prevista dal Ccnl è limitato ai lavoratori iscritti a Foncer.

<sup>1116</sup> Confindustria-Ceramica e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilcem-Uil.

<sup>1117</sup> Stabilisce che «a far data dal 1° settembre 2012 sarà attivato un sistema di assistenza sanitaria integrativa per tutte le aziende rientranti nella sfera di applicabilità del contratto definita all'art. 1 del Capitolo II, ad esclusione di quelle indicate nell'ultimo comma. Al riguardo un'apposita Commissione paritetica si incontrerà per esaminare e proporre il sistema di assistenza sanitaria integrativa valutato più adeguato (es. adesione a fondo categoriale o adesione a fondo aperto o polizza assicurativa o altro), fermo sin da ora restando, che tale sistema dovrà essere coerente con i principi, le condizioni, le modalità operative, i criteri di rappresentanza, le prestazioni ed i costi di cui al sistema già in essere sino al 30 giugno 2011 per le imprese dei "settori ceramica", giusto accordo 16 giugno 2011. La Commissione dovrà concludere i lavori entro il 30 giugno 2012. Dal sistema attivato dal 1° settembre 2012 saranno escluse le aziende che disporranno di un proprio sistema aziendale di

concordano di aderire<sup>1118</sup> al «sistema di assistenza sanitaria integrativa gestito dal Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Energia (**Fasie**)»<sup>1119</sup>, trattato nella sezione del presente capitolo dedicata al Ccnl Energia e Petrolio, cui si rinvia.

Ai sensi dell'accordo, l'adesione ha carattere volontario e necessita di espressa manifestazione di volontà del lavoratore<sup>1120</sup> che determina per l'azienda l'onere di contribuzione. Questa è fissata, per il *Piano Prestazioni Standard*, in 280 euro l'anno, suddivisi in parti uguali tra azienda e lavoratore.<sup>1121</sup>

**Formazione.** Per un approfondimento circa il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua dell'Industria, **Fondimpresa**, richiamato dal Ccnl in esame, si rinvia a quanto precisato nell'ambito del precedente paragrafo 11.3.1.

**Sostegno al reddito.** Nella *Parte IX – Welfare di settore* del Ccnl, sotto la rubrica *Fondo di sostegno al reddito*, le Parti firmatarie dispongono che «nel caso di accordo interconfederale afferente la costituzione di fondi di sostegno al reddito dei lavoratori o istituti similari, sottoscritto da tutte le confederazioni cui aderiscono le organizzazioni firmatarie del presente Ccnl, le parti firmatarie del presente Ccnl esamineranno le possibilità, le condizioni e le procedure per l'eventuale recepimento della relativa disciplina nel Ccnl. Costituiranno comunque condizioni indispensabili la previa emanazione e l'effettiva operatività e fruibilità di normative statuenti benefici di carattere fiscale e contributivo». Allo stato non risulta attivo alcun Fondo.

---

## GOMMA E PLASTICA

Il *Ccnl per i dipendenti dalle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche*, da ultimo rinnovato il 18 marzo 2010 tra Federazione Gomma Plastica, Associazione Italiana Ricostruttori Pneumatici e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, attua la tutela della previdenza complementare, tramite l'apposito **Fondo Gomma Plastica**; inoltre, per la formazione continua e professionale, si riallaccia al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fondimpresa** e istituisce l'*Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma-Plastica e Cavi elettrici*. Il Ccnl, altresì, riporta l'impegno delle Parti ad attivarsi per

---

assistenza sanitaria».

<sup>1118</sup> Dal sistema di assistenza sanitaria integrativa attivato dall'accordo sono escluse le aziende che dispongono di un proprio sistema aziendale di assistenza sanitaria. Tali aziende possono, d'intesa con le rappresentanze dei lavoratori, aderire al sistema sanitario integrativo attivato dall'accordo in sostituzione del sistema aziendale esistente.

<sup>1119</sup> Tramite *Norma Transitoria*, le Parti precisano che «il sistema sarà operativo dal 1° settembre 2012 esclusivamente per i lavoratori che alla data del presente accordo saranno aderenti al sistema sanitario integrativo gestito da Fonsai in attuazione dell'accordo 27 giugno 2008 a valere per le aziende dei settori "Ceramica" (ceramica sanitaria, porcellane ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, tubi in gres) iscritte. Per gli altri lavoratori il sistema sarà operativo dal 1° gennaio 2013, sempreché la loro adesione sia avvenuta entro il 31 ottobre 2012».

<sup>1120</sup> A livello individuale il sistema è operativo a decorrere dal 1° gennaio di ogni anno per coloro che avranno aderito entro il 31 ottobre dell'anno precedente e dal 1° luglio di ogni anno per coloro che avranno aderito entro il 30 aprile dell'anno in corso. È prevista l'iscrizione volontaria del nucleo familiare del lavoratore dipendente iscritto al programma di assistenza sanitaria integrativa, a fronte di un contributo annuo aggiuntivo interamente a carico del lavoratore interessato.

<sup>1121</sup> Oltre al *Piano Prestazioni Standard*, esiste il *Piano Prestazioni Extra* (contribuzione annua pari a 435 euro, di cui 140 a carico del datore e 295 del lavoratore) e il *Piano Prestazioni Plus* (contribuzione annua pari a 845 euro, di cui 140 a carico del datore e 705 del lavoratore).

rendere esigibile la tutela dell'assistenza sanitaria integrativa.

**Previdenza complementare.** Il *Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche, Fondo Gomma Plastica*, è costituito l'8 febbraio 1999 da Federazione Gomma Plastica e Fulc (Filcea-Cgil, Flerica-Cisl, Uilcer-Uil; attualmente Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil) in attuazione dell'accordo di rinnovo del Ccnl del 9 aprile 1998 e dell'accordo istitutivo del 27 luglio 1998. Scopo esclusivo del Fondo è garantire ai lavoratori associati prestazioni pensionistiche complementari a quelle erogate dal sistema obbligatorio; è iscritto all'Albo Covip<sup>1122</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Ai sensi del Ccnl in vigore, possono aderire al Fondo: i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; i lavoratori, non in prova, con contratto di inserimento, contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi; i dipendenti delle Organizzazioni sindacali e imprenditoriali firmatarie dei Ccnl interessati; le imprese da cui dipendono i lavoratori sopra indicati.

All'atto dell'assunzione, le aziende forniscono al lavoratore la relativa documentazione informativa.

Il Ccnl determina la contribuzione al Fondo Gomma Plastica nella seguente misura<sup>1123</sup>:

- 1,26% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico rispettivamente dell'azienda e del lavoratore<sup>1124</sup>;
- una quota di Tfr differenziata in funzione dell'anzianità contributiva Inps dell'iscritto (per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, il 100% del Tfr; per il lavoratore di prima occupazione precedente al 29 aprile 1993, una percentuale di Tfr a scelta tra il 33%, il 50%, il 75% o il 100%).

**Formazione.** Il Ccnl valorizza la tutela della formazione, per favorire lo sviluppo del comparto e la crescita professionale degli addetti. Oltre al rinvio al Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondimpresa** (v. par. 11.3.1 per la descrizione di Fondimpresa, relativa anche al sistema di finanziamento), il Ccnl prevede che nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di categoria sia realizzata un'apposita sezione, denominata *Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma - plastica - Cavi elettrici*.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Nell'ambito del Ccnl, sotto la rubrica *Assistenza sanitaria integrativa*, le Parti firmatarie convengono di attivare una Commissione paritetica con il compito di esaminare il quadro normativo di riferimento, individuare forme e modalità di attivazione ed eseguire tutte le attività necessarie all'operatività dell'istituto. Contestualmente, individuano alcuni criteri guida: ricorso a una forma a contribuzione definita, adesione dei lavoratori su base volontaria, pariteticità della contribuzione tra datore e lavoratore (8+8 euro), adozione di caratteristiche tali da consentire l'applicazione

<sup>1122</sup> Con il numero 125.

<sup>1123</sup> Il Ccnl, altresì, fissa un importo *una tantum* pari a:

- 3,62 euro per ciascun dipendente in forza, a carico delle aziende che applichino il Ccnl e che non abbiano già provveduto a tale versamento;
- 3,62 euro a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione.

<sup>1124</sup> È inoltre facoltà del socio versare ulteriori contribuzioni a proprio carico in aggiunta a quelle minime previste dagli accordi costitutivi.

del regime contributivo e fiscale stabilito dalla legge<sup>1125</sup> per le forme di assistenza sanitaria integrative al Servizio Sanitario Nazionale.<sup>1126</sup> Allo stato la tutela non risulta operativa.

## TESSILE

L'Industria Tessile si articola in differenti comparti, interessati da appositi Ccnl di categoria (Tessile-Abbigliamento-Moda, Calzaturiero, Giocattoli e Modellismo, Occhiali, Pelli e Cuoio, Penne e Spazzole, Retifici, Seta, Ombrelli e Ombrelloni, Tessili Vari, ecc.).

In tema di welfare, tali contrattualistiche fanno riferimento in modo uniforme a due organismi bilaterali: il Fondo di previdenza complementare **Previmoda**, appositamente costituito per l'Industria Tessile, e il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondimpresa**, costituito a livello interconfederale – da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil – ai sensi della legge n. 388/2000 (v. *Prima Parte del Rapporto* per un approfondimento circa i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua e la normativa che li regola). Ulteriore elemento accomunante è la previsione sia di *Osservatori Nazionali* di categoria (cui sono affidati compiti di analisi dei singoli comparti e delle dinamiche che li interessano), sia di *Organismi Bilaterali Nazionali* di categoria, con molteplici funzioni in materia di formazione. Trasversale, la mancata attuazione, allo stato attuale, della tutela dell'assistenza sanitaria integrativa.

Alla luce di quanto premesso, nel seguito sono dapprima descritti i due organismi bilaterali nazionali che interessano trasversalmente tutte le categorie del Tessile (Previmoda e Fondimpresa); a seguire sono svolti affondi sulle contrattualistiche – Tessile-Abbigliamento-Moda, Calzaturiero, Giocattoli e Modellismo, Occhiali, Pelli e Cuoio, Penne e Spazzole, Retifici, Seta, Ombrelli e Ombrelloni, Tessili Vari – che generano o prevedono la costituzione di altri e diversi istituti di welfare contrattuale (Enti Bilaterali e Organismi Bilaterali di formazione).

**Previdenza complementare.** Il *Fondo Pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria tessile-abbigliamento, delle calzature e degli altri settori industriali del sistema moda*, **Previmoda**, è costituito dal 22 luglio 1998, in attuazione degli accordi tra le Parti stipulanti i Ccnl dei comparti Tessili-Abbigliamento, del comparto Calzaturiero e degli altri comparti industriali del sistema Moda, intervenuti in data 13 luglio 1998<sup>1127</sup> e successive integrazioni. Il Fondo ha forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1128</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Da Statuto, il Fondo ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del

<sup>1125</sup> Art. 10 decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986 e decreto ministeriale del 31 marzo 2008.

<sup>1126</sup> Ai sensi del Ccnl, sono fatti salvi gli accordi a livello aziendale o territoriale e/o ogni eventuale forma o situazione aziendale in atto alla data di entrata in vigore dello stesso, che prevedano l'istituzione o l'adesione a polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa al livello aziendale. Le imprese in cui operano tali forme integrative sono escluse dal versamento del contributo, salvo che con accordo aziendale si stabilisca la confluenza nella forma nazionale di assistenza sanitaria.

<sup>1127</sup> *Accordo per l'istituzione del Fondo pensione a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria tessile-abbigliamento, delle calzature e degli altri settori industriali del sistema moda*, sottoscritto da Federtessile, Anci, Aimpes, Assogiocattoli, Associazione Nazionale Produttori Spazzole, Pennelli, Scope e Preparatori Relative Materie Prime, Associazione Nazionale Produttori Articoli per Scrittura e Affini e Filta-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil.

<sup>1128</sup> Con il numero 117.

pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine, provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli iscritti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare.

Previmoda è alimentato con la contribuzione versata mensilmente<sup>1129</sup>, per ogni iscritto, dall'azienda e dal lavoratore, oltre che dal conferimento del Tfr.<sup>1130</sup> La misura della contribuzione è stabilita dai singoli Ccnl: la tabella sottostante ne riassume le previsioni, pressoché uniformi.

Versamenti a Previmoda

Ccnl	Contributo lavoratore <sup>1</sup>	Contributo azienda <sup>1</sup>	Quota Tfr	
			Lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993	Lavoratori di prima occupazione precedente al 29 aprile 1993
Calzaturiero	1,5%	1,5%	100%	27%
Giocattoli e Modellismo				
Occhiali				50%
Ombrelli e Ombrelloni				27%
Pelli e Cuoio				
Penne e Spazzole				
Retifici pesca				
Seta				
Tessile Abbigliamento Moda				
Tessili Vari				
<sup>1</sup> I contributi a carico di azienda e lavoratore sono calcolati in misura percentuale sull'elemento retributivo nazionale (Ern) o sul minimo contrattuale (paga base, contingenza e Edr), a seconda del Ccnl di riferimento				

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014

**Formazione continua.** Per quanto riguarda il Fondo Paritetico Nazionale per la formazione continua **Fondimpresa**, cui fanno riferimento tutti i Ccnl del Tessile dell'asse confindustriale, si rinvia al paragrafo 11.3.1, che ne descrive caratteristiche, funzioni e relativo sistema di finanziamento.

Come anticipato, i Ccnl di categoria dell'Industria Tessile, per rafforzare le prospettive del sistema produttivo nel contesto nazionale e internazionale, attribuiscono particolare importanza alle competenze professionali e formative.

**Il Ccnl per i dipendenti dalle industrie tessili, abbigliamento e moda<sup>1131</sup>** del 9 luglio 2010 (di

<sup>1129</sup> È il Ccnl di riferimento a definire il numero di mensilità.

<sup>1130</sup> Se la data di prima occupazione è antecedente al 29 aprile 1993, il lavoratore può scegliere di versare tutta la quota di Tfr maturando (100%) oppure la percentuale minima prevista dal Ccnl di riferimento (vedi tabella). Se la data di prima occupazione è successiva al 28 aprile 1993, deve versare l'intera quota di Tfr (100%).

<sup>1131</sup> Interessa i lavoratori addetti alla produzione in serie di: abbigliamento tradizionale, informale e sportivo – camiceria – biancheria personale e da casa – confezioni in pelle e succedanei – divise ed abiti da lavoro – corsetteria – cravatte, scarpe e foulards – accessori dell'abbigliamento ed oggetti cuciti in genere – bottoni ed articoli affini; i lavoratori addetti a: aziende fabbricanti maglieria, calzetteria e tessuti a maglia industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche industria cotoniera, liniera e delle fibre affini industria della tintoria, stamperia e finitura

seguito per brevità “Ccnl Tessile-Abbigliamento-Moda”), sottoscritto da Smi con Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil, assegna un ruolo centrale alla formazione degli addetti al settore, che realizza tramite l’*Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Tessile Abbigliamento Moda*, **Obn-Tam**, costituito dalle Parti Sociali nel 2004.

Obiettivo dell’Obn-Tam è fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità ed efficacia della formazione e dell’orientamento, al fine di valorizzare le risorse umane e incrementare la competitività dell’apparato produttivo della filiera italiana Tessile-Abbigliamento-Moda.

Il Ccnl in esame attribuisce molteplici funzioni all’Obn-Tam, alcune in sinergia con l’*Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda*, che possono convenzionalmente essere raggruppate nelle seguenti macro-aree:

- *formazione e supporto al sistema* (completa e mantiene aggiornata e di libera accessibilità l’anagrafe delle figure professionali di riferimento per il funzionamento e lo sviluppo del settore; partecipa a iniziative di coordinamento tra i settori in materia di metodologie, lessici, identificazione/verifica/descrizione nella rilevazione dei fabbisogni di professionalità e nella promozione della formazione permanente; promuove, progetta e propone moduli formativi sulle tematiche del Tessile-Abbigliamento-Moda; propone linee guida e promuove le migliori pratiche formative; individua opportunità formative e definisce progetti quadro per la formazione permanente; ecc.);
- *apprendistato* (delinea e promuove un modello-tipo di piano formativo individuale per gruppi o singoli profili formativi; definisce modelli-tipo di attestazione da parte delle aziende della formazione svolta; realizza annualmente una rilevazione, tramite questionario, sul numero di apprendisti assunti nel comparto e sulla formazione loro erogata);
- *stage* (individua e diffonde linee guida a garanzia della qualità degli stage da effettuare nelle imprese del comparto);
- *rapporti istituzionali* (attiva e mantiene rapporti con istituzioni preposte alla formazione in senso lato, fra cui il Miur e il Ministero del Lavoro, la Conferenza Stato-Regioni, Fondimpresa).

Gli studi e le analisi condotti dall’Obn-Tam, possono inoltre essere preparatori e propedeutici all’attività negoziale delle Parti e di supporto alla contrattazione di secondo livello.

Il Ccnl Tessile-Abbigliamento-Moda del 2010 riporta in allegato il *Protocollo di intesa sulla bilateralità*, con cui le Parti si impegnano a realizzare, nel triennio 2010-2012, una serie di iniziative, che si concentrano su formazione e salute e sicurezza. In chiusura del Protocollo, le Parti dichiarano, «nel caso in cui [...] dovesse emergere la necessità di costituire un ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità dell’ottenimento di finanziamenti per la realizzazione di specifici progetti in favore del settore, [...] la propria disponibilità ad esaminare tale eventualità».

Identiche previsioni – rispetto all’*Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Tessile Abbigliamento Moda (Obn-Tam)*, all’Osservatorio Nazionale e al *Protocollo di intesa sulla*

---

tessile per conto proprio e per conto terzi aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile.



*bilateralità* – si rintracciano nel **Ccnl Seta**<sup>1132</sup> e nel **Ccnl Tessili Vari**<sup>1133</sup>, che dunque condividono, insieme al Ccnl Tessile-Abbigliamento-Moda, il sistema di welfare contrattuale.

Analoghi contenuti – compreso il *Protocollo di intesa sulla bilateralità* – sono previsti anche nel **Ccnl per i lavoratori addetti all'industria delle calzature** del 14 giugno 2010, sottoscritto da Anci e Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil, che, tuttavia, prevede la costituzione di un apposito soggetto, l'*Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Calzaturiero*, **Obn-C**, chiamato a svolgere le funzioni di cui si è detto in riferimento a Obn-Tam (v. prima nel testo). Obn-C e Obn-Tam hanno attivato con Fondimpresa piani formativi che coinvolgono numerosi lavoratori.

Eguale, il **Ccnl per i dipendenti delle manifatture di ombrelli e ombrelloni fabbricati con qualsiasi materia prima** del 26 luglio 2010, sottoscritto tra l'Anpo e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil, prevede la costituzione dell'*Organismo Bilaterale Nazionale delle manifatture di ombrelli e ombrelloni*, **Obn-Anpo**.

Allo stesso modo – fatto salvo il *Protocollo di intesa sulla bilateralità* che in questo caso non è allegato – il **Ccnl per i dipendenti dalle aziende produttrici di penne, spazzole e pennelli** del 14 aprile 2010, sottoscritto tra Assoscrittura, Assospazzole e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil, che contiene l'impegno delle Parti a costituire l'*Organismo Bilaterale Nazionale del Settore (Obn)*.

Il Ccnl, inoltre, riporta la volontà delle Parti firmatarie di attivarsi, tramite la costituzione di apposita Commissione Paritetica Nazionale, per definire iniziative a favore dei lavoratori finalizzate all'assistenza sanitaria integrativa, allo stato attuale non concretizzate.

Il **Ccnl per i lavoratori dipendenti delle aziende che producono giocattoli, giochi, hobby e modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia** del 15 luglio 2010 (di seguito per brevità "*Ccnl Giocattoli e Modellismo*"), sottoscritto tra Associazione italiana imprese addobbi e ornamenti natalizi, giocattoli, giochi e modellismo, articoli di puericultura e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil, prevede la costituzione dell'*Organismo Bilaterale Nazionale Giocattolo*, **Obng**. Questo è chiamato dal Ccnl a curare le relazioni con le istituzioni nazionali e regionali preposte alla formazione professionale, interloquire con il Fondo Paritetico Interprofessionale di settore (Fondimpresa), supportare l'attività formativa delle aziende. Attraverso Obng, inoltre, le Parti Sociali intendono definire i profili professionali, i contenuti della formazione e gli standard minimi di competenza del comparto. Il Ccnl

<sup>1132</sup> *Ccnl per i lavoratori addetti all'industria della filatura dei cascami di seta, per i lavoratori addetti all'industria della trattura della seta, per i lavoratori addetti all'industria della torcitura della seta e dei fili artificiali e sintetici*, sottoscritto tra Associazione Italiana dei Torcitori della Seta e dei Fili Artificiali e Sintetici, Associazione Italiana della Filatura Serica e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil, il 2 settembre 2010.

<sup>1133</sup> *Ccnl per i lavoratori addetti: alle industrie tessili varie (nastri rigidi, nastri e tessuti elastici, maglie e calze elastiche, passamani, trecce e stringhe, tulli, pizzi veli andalusa, tende, ricami a macchina, pizzi a fuselli meccanici) – accessori per filatura e tessitura – scardassi – materiali di attrito – tappeti – interfodere; all'industria della juta; alle aziende fabbricanti tende da campo, tele e copertoni impermeabili – manufatti e indumenti impermeabili e affini per uso industriale, civile e militare; alle aziende fabbricanti feltro e cappello di pelo – feltro e cappello di lana - pelo per cappello; alla produzione di berretti e copricapo diversi (non di paglia né di feltro) e di fodere e marocchini; alla lavorazione delle trecce e dei cappelli di paglia, di truciolo e di altre materie affini da intreccio e delle trecce meccaniche; all'industria del tessuto non tessuto; all'industria della spagheria e corderia in fibre naturali soffici e sintetiche, del cocco e delle fibre dure similari e succedanee*, sottoscritto tra Federazione Italiana Industriali dei Tessilivari e del Cappello e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil, il 17 settembre 2010.

Giocattoli e Modellismo riporta in allegato il *Protocollo di intesa sulla bilateralità* di cui si è detto (v. prima nel testo).

Il **Ccnl per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria** del 20 febbraio 2010, sottoscritto tra Anfao e Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil, prevede la costituzione di due soggetti bilaterali: l'*Organismo Bilaterale Nazionale del Settore (Obn)*, cui sono demandate le funzioni, in materia di formazione, di cui si è già detto con riferimento a Obn-Tam (v. prima nel testo); l'*Ente Bilaterale Nazionale per il settore Occhialeria*, effettivamente costituito con la denominazione di *Ente Bilaterale Occhialeria, Ebo*.

**Ebo** è costituito nel 2011 da Anfao e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil in attuazione del Ccnl che, in particolare, esplicita «la necessità di favorire il consolidamento delle relazioni in funzione di un sistema partecipativo più avanzato che consenta di cogliere ogni opportunità volta a migliorare le condizioni del settore dell'occhialeria, nella fattispecie delle aziende e dei lavoratori ivi operanti, sollecita le Parti ad istituire un Ente Bilaterale Nazionale, dotato di personalità giuridica autonoma».

Ebo ha natura giuridica di associazione non riconosciuta (ai sensi dell'art. 36 e segg. del Codice Civile) e non ha fini di lucro. Gli organi di Ebo sono: l'Assemblea dei Soci; il Consiglio Direttivo; il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio Direttivo; il Segretario del Consiglio Direttivo; il Collegio dei Revisori dei Conti.

Da Statuto, Ebo è chiamato a svolgere una serie di funzioni che possono essere raggruppate nelle seguenti macro-aree convenzionali:

- *studio e ricerca* delle caratteristiche del comparto (con particolare riguardo alle politiche industriali, ai fabbisogni di formazione e alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito);
- *formazione* (promuove, progetta e/o gestisce iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con istituzioni nazionali ed europee);
- *relazioni sindacali e supporto al comparto* (istituisce e gestisce l'Osservatorio nazionale; concorre alla realizzazione di un nuovo sistema di classificazione del personale; raccoglie gli accordi realizzati a livello territoriale ed aziendale, fatta salva la preventiva autorizzazione degli interessati, curandone le analisi e la registrazione);
- *servizi a imprese, lavoratori e Parti Sociali* (distribuisce gratuitamente alle aziende aderenti una copia del vigente Ccnl; funge da sede di interpretazione e composizione delle controversie collettive derivanti dall'applicazione del contratto di lavoro).

Ebo, inoltre, attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e ne gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione.

Ai sensi del Regolamento di Ebo e del Ccnl in vigore, il finanziamento dell'Ente Bilaterale avviene attraverso il versamento a carico delle imprese di un euro mensile, per dodici mensilità, per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova, in forza l'ultimo giorno di ciascun mese. Sono esclusi dal computo i dipendenti che sono posti in cassa integrazione a zero ore per l'intero mese di riferimento.

Il versamento dei contributi all'Ebo è obbligatorio per tutte le imprese che applicano il Ccnl stipulato da Anfao con le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria. Il versamento della contribuzione avviene tramite sistema bancario.

Ulteriori previsioni che rilevano ai fini della presente trattazione sono contenute nell'art. 48

del Ccnl in esame, rubricato *Welfare*. Le Parti firmatarie convengono di attivarsi, tramite la costituzione di apposita Commissione Paritetica Nazionale, al fine di definire «una o più iniziative di Welfare a favore dei lavoratori, con particolare attenzione a forme che consentano l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. La Commissione esaminerà soluzioni quali l'assistenza sanitaria integrativa, il sostegno ai lavoratori gravemente ammalati, ecc., attraverso l'adesione a Fondi o Casse Sanitarie a livello nazionale. Nel corso dei lavori saranno esaminate le esperienze in atto, che siano state nel frattempo individuate a livello aziendale».<sup>1134</sup>

Contestualmente, le Parti prevedono che «le iniziative saranno realizzate mediante un finanziamento a carico delle imprese, a partire dal 1.1.2012, pari ad un costo di € 3,00 mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore a tempo indeterminato non in prova. La Commissione esaminerà anche la possibilità di forme aggiuntive, con contribuzione volontaria a carico del lavoratore. L'importo di cui sopra sarà integrato negli eventuali trattamenti di miglior favore che dovessero essere stabiliti dalla contrattazione aziendale. In sede di contrattazione aziendale le Parti possono prevedere un inizio anticipato del Welfare, purché finalizzato ai temi individuati nel presente articolo».

Così come già osservato per il comparto dell'occhialeria, anche il ***Ccnl per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei*** del 24 giugno 2010, sottoscritto da Aimpes e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil, prevede un organismo paritetico: *l'Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Pelletterie, Obn-Pell*.

Il Ccnl, in particolare, riporta la convergenza delle Parti circa l'utilità «della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale, inteso come nuovo soggetto di diritto a partecipazione paritetica delle Parti, cui demandare - in termini solo esemplificativi - lo studio dei problemi generali del settore, la valutazione dei dati derivanti, l'individuazione e l'ottenimento di ogni finanziamento pubblico a livello locale, nazionale e comunitario con cui realizzare progetti condivisi a favore del settore, e tutte le azioni che rechino oggettivi vantaggi a tutti gli attori del settore, comprese quelle oggi a capo dell'esistente osservatorio e dell'Obn-Pell (art. 30 del Ccnl) che si intenderebbero affidate alla gestione dell'Ente nel momento della sua costituzione».

Ulteriormente, alla luce della novità dell'istituto e della «complessità che le sue competenze, la sua attuazione e il suo funzionamento comportano, compresa la definizione della loro compartecipazione ai costi di costituzione e funzionamento [...], le parti prendono impegno di predisporre nel corso del corrente anno tutti gli incontri necessari per definire l'intera materia e rendere disponibili tutte le premesse conoscitive che permettano di costituire l'Ente Bilaterale nazionale con i requisiti e le modalità di funzionamento concretamente utili al settore. Questa utilità resta il criterio discriminante ed essenziale tanto della sua nascita quanto della sua operatività». All'Obn-Pell il Ccnl affida compiti in materia di formazione (analogamente a quanto precisato prima nel testo rispetto all'Obn-Tam).

Il ***Ccnl per il personale addetto ai retifici meccanici da pesca***, da ultimo rinnovato il 29 luglio 2010 tra Federpesca e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil, prevede<sup>1135</sup> l'utilità della costituzione di un apposito Ente Bilaterale.

Le Parti firmatarie, in particolare, una volta condiviso che «l'approfondita conoscenza del

<sup>1134</sup> Ai sensi dell'art. 48, la definizione di tali attività sarebbe dovuta intervenire entro il 31 dicembre 2010.

<sup>1135</sup> La norma è introdotta nell'ambito del rinnovo contrattuale del 6 maggio 2008.

settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate», sotto la rubrica *Ente Bilaterale Nazionale per il settore industriale della filiera ittica-maricoltura e dei retifici*, concordano «nell'istituire un Gruppo di lavoro che [...] presenti un progetto operativo, comprensivo di eventuale proposta di finanziamento, per la creazione dell'Ente Bilaterale Nazionale per il settore». L'Ente, le cui funzioni saranno definite successivamente, assorbirà in parte le funzioni dell'Osservatorio Nazionale, al quale viene comunque demandato un ruolo centrale.

Ulteriori previsioni in materia di welfare contrattuale sono contenute nel rinnovo del 2010: le Parti firmatarie convengono di attivarsi, tramite la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, per definire iniziative riguardanti l'assistenza sanitaria integrativa – tali da consentire l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge – attraverso l'adesione a Fondi o Casse Sanitarie nazionali. La norma contrattuale, inoltre, dispone che «le iniziative saranno realizzate mediante un finanziamento a carico delle imprese, a partire dall'1.1.2012, di euro 3,00 mensili per 12 mensilità. La Commissione definirà la platea dei lavoratori che avranno titolo per aderire all'iniziativa. La Commissione esaminerà anche la possibilità di forme aggiuntive, con contribuzione volontaria a carico del lavoratore. L'importo di cui sopra potrà essere integrato negli eventuali trattamenti di miglior favore che dovessero essere stabiliti dalla contrattazione aziendale». La tutela non è allo stato operativa.

## LEGNO

Il *Ccnl per i lavoratori dei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali* del 12 maggio 2010, sottoscritto da Federlegno-Arredo e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil, assicura ai lavoratori del comparto le tutele della previdenza complementare, tramite l'apposito fondo bilaterale **Arco**, e della formazione continua, per mezzo del rinvio al Fondo Paritetico interprofessionale **Fondimpresa**. Le Parti Sociali hanno altresì costituito un Osservatorio Nazionale (**Obl**), cui attribuiscono molteplici funzioni (v. *infra*). È allo studio l'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa.

**Previdenza complementare.** Il *Fondo Pensione Arco Fondo Nazionale Pensione Complementare, Arco*, è costituito il 31 marzo 1998 tra Federlegno-Arredo e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, in attuazione dell'accordo sottoscritto il 7 novembre 1997.<sup>1136</sup> Ha forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1137</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Da Statuto, ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni, secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

Ai sensi del Ccnl, la contribuzione ad Arco è fissata, dal 1° gennaio 2013, come segue:

- 1,3% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, rispettivamente a carico dell'azienda e

<sup>1136</sup> Successivamente, come precisato nei paragrafi che seguono, aderiscono al Fondo anche il Ccnl Lapidei e il Ccnl Laterizi e Manufatti cementizi. Aderisce al Fondo anche il Ccnl Legno Confapi.

<sup>1137</sup> Con il numero 106.

del lavoratore;

- 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successivamente al 28 aprile 1993; i lavoratori già occupati a tale data possono destinare una quota di Tfr inferiore (30%).

**Formazione.** Il Ccnl individua quale organismo di riferimento per la formazione continua il Fondo Paritetico interprofessionale del settore, **Fondimpresa**. Per maggiori informazioni su Fondimpresa, si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo 11.3.1.

**Osservatorio.** Il Ccnl, inoltre, origina l'*Osservatorio Bilaterale Legno, Obl*<sup>1138</sup>, soggetto giuridico costituito il 13 luglio 2009, con compiti di: studio e analisi del comparto, con particolare riferimento al mercato del lavoro, all'innovazione tecnologica, alle problematiche relative alla sicurezza del lavoro, all'impatto ambientale e allo sviluppo sostenibile, nonché all'uso degli strumenti di legge e contrattuali a sostegno dei redditi e dell'occupazione nei processi di crisi e di ristrutturazione aziendali; programmazione e progettazione di formazione professionale e continua e sviluppo delle professionalità dei lavoratori; iniziative sulle pari opportunità uomo/donna, e rivolte allo sviluppo della cultura della Responsabilità Sociale d'Impresa. Altresì, segue l'andamento della contrattazione integrativa, provvede alla raccolta degli accordi stipulati e procede alla rilevazione della contrattazione di secondo livello mediante un monitoraggio sul territorio nazionale.

Ai sensi del Ccnl, «le parti stipulanti costituenti l'Obl danno mandato alle rispettive rappresentanze nel Cda dello stesso Obl, di ricercare le fonti di finanziamento per l'attività dell'Osservatorio, nel caso in cui si verifichi l'esaurimento dei fondi di dotazione assegnati all'avvio dell'attività».

**Assistenza sanitaria integrativa.** Nell'ambito del Ccnl, sotto la rubrica *Assistenza sanitaria integrativa*, «le Parti concordano sulla costituzione di un sistema per l'erogazione di prestazioni economiche integrative rispetto a quanto erogato dal servizio sanitario nazionale, da attuarsi attraverso idonee forme mediante l'adesione, da parte dei lavoratori, ad un Fondo di Sanità integrativa. Per ogni lavoratore che abbia inteso esprimere la volontà di aderire al Fondo di cui sopra, l'Azienda metterà a disposizione un contributo definito in euro 8 mensili per 12 mensilità; il contributo a carico del lavoratore è definito in euro 2 mensili per 12 mensilità. Tale contribuzione avrà effetto dal 1° aprile 2012. Entro tale data le Parti identificheranno il Fondo di cui al primo comma, che dovrà essere in possesso dei requisiti di operatività richiesti dalla vigente normativa in materia. Il contributo aziendale maturerà in favore di ogni lavoratore in servizio presso l'Azienda con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, la cui iscrizione al Fondo, risulti documentata all'Azienda a mezzo copia del relativo modulo di adesione, sottoscritto dal lavoratore interessato».

## LAPIDEI

Il Ccnl per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti le attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, da ultimo rinnovato il 3 maggio 2013 tra Assomarmi, Anepla e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil, assicura ai lavoratori del comparto la tutela della previdenza

<sup>1138</sup> Ai sensi del Ccnl, l'Obl sostituisce il *Comitato paritetico Nazionale Legno e Arredamento* (Cpnla), di cui assorbe le funzioni.



complementare, tramite l'adesione<sup>1139</sup> al Fondo bilaterale **Arco**, e quella della formazione continua, con il ricorso al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fondimpresa** quale organismo di riferimento. È allo studio l'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa.

**Previdenza complementare.** Per un approfondimento rispetto al Fondo di previdenza **Arco** si rinvia alla sezione che precede (*Legno*), fatto salvo quanto previsto dal Ccnl Lapedei in punto di contribuzione, così definita:

- 1,3% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, a carico del lavoratore<sup>1140</sup>;
- 1,4% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, a carico dell'azienda<sup>1141</sup>;
- 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successivamente al 28 aprile 1993; i lavoratori già occupati a tale data possono destinare una quota di Tfr interiore (40%).

**Formazione.** Il Ccnl individua quale organismo di riferimento per la formazione continua degli addetti al comparto il Fondo Paritetico interprofessionale del settore, **Fondimpresa**. Per maggiori informazioni su Fondimpresa, si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo 11.3.1.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Nell'ambito del Ccnl, sotto la rubrica *Assistenza sanitaria integrativa*, le Parti condividono di istituire un apposito Fondo. A tal fine, «individueranno entro il 30 settembre 2013 il soggetto attuatore dell'assistenza sanitaria integrativa. In difetto le parti sindacali Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil indicano ora per allora un fondo settoriale e/o intersettoriale già costituito dai soggetti di cui sopra [...] a decorrere dal 1° ottobre 2013 le imprese [...] verseranno secondo le modalità di riscossione del fondo 5 euro mensili per ogni dipendente in forza. A decorrere dal 1° gennaio 2015 il versamento al fondo sarà di 8 euro mensili secondo le modalità di cui sopra. Il contributo è obbligatorio ed è a totale carico delle aziende».<sup>1142</sup> Allo stato attuale la previsione non ha trovato seguito.

#### LATERIZI E MANUFATTI CEMENTIZI

Come già osservato per il Ccnl Lapedei, anche il *Ccnl per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione di laterizi e manufatti cementizi*, da ultimo rinnovato il 24 giugno 2013 tra Andil, Assobeton e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil, assicura ai lavoratori del comparto la tutela della previdenza complementare, tramite l'adesione<sup>1143</sup> al Fondo bilaterale **Arco**, e quella della formazione continua, per mezzo del ricorso al Fondo Paritetico interprofessionale **Fondimpresa** quale organismo di riferimento. È allo studio l'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa.

<sup>1139</sup> In particolare, è con il verbale di accordo del 22 febbraio 1999, sottoscritto da Assomarmi e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, che le Parti riconoscono il Fondo Arco quale Fondo per la previdenza complementare di riferimento.

<sup>1140</sup> All'atto dell'iscrizione ogni lavoratore versa un importo una tantum di 10,33 euro.

<sup>1141</sup> Aliquota elevata: all'1,5%, a decorrere dal 1° aprile 2014; all'1,6%, a decorrere dal 1° aprile 2015.

<sup>1142</sup> Il Ccnl, inoltre, prevede che «Le parti si danno atto che le quote determinate dai 5 euro mensili dal 1° ottobre 2013 e dagli 8 euro mensili dal 1° gennaio 2015 per ogni lavoratore in forza alle imprese sono collegate alla dinamica salariale. Conseguentemente i lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del fondo individuato all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro».

<sup>1143</sup> In particolare, è con il verbale di accordo del 2 dicembre 1997, sottoscritto da Andil Assolaterizi, Assobeton e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, che le Parti convengono di avviare le opportune iniziative per verificare la possibilità di aderire, nella fase costitutiva, all'accordo istitutivo del Fondo Arco.



**Previdenza complementare.** Per un approfondimento rispetto al Fondo bilaterale di previdenza **Arco**, si rinvia alla sezione che analizza il Ccnl dell'Industria del Legno e Arredamento (*Legno*), fatto salvo quanto il Ccnl in esame stabilisce in punto di contribuzione, che, a decorrere dal 1° aprile 2013, è così definita:

- 1,3%, riferito alla retribuzione utile (minimo tabellare, contingenza, Edr e indennità funzione quadri), a carico rispettivamente dell'azienda e del lavoratore;
- 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successivamente al 28 aprile 1993; i lavoratori già occupati a tale data possono destinare una quota di Tfr interiore (40%).

**Formazione.** Il Ccnl individua quale organismo di riferimento per la formazione continua degli addetti al comparto il Fondo Paritetico interprofessionale del settore, **Fondimpresa**. Per maggiori informazioni su Fondimpresa, si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo 11.3.1.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Nell'ambito del Ccnl, sotto la rubrica *Assistenza sanitaria integrativa*, le Parti firmatarie definiscono tale istituto come uno dei punti qualificanti dello stesso e convengono di istituire una Commissione Tecnica Paritetica per approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un Fondo nazionale, settoriale o intersettoriale. Le Parti individuano la relativa contribuzione, nella misura di 6 euro mensili, a partire dal mese di ottobre 2013, per ciascun dipendente in forza e stabiliscono che, «qualora nei termini temporali sopraindicati le parti non individuassero l'apposito Fondo atto ad assicurare i trattamenti integrativi, le aziende provvederanno comunque ad accantonare gli importi convenuti in attesa di indicazioni fornite dalle Parti stipulanti».

Tramite *Dichiarazione comune*, infine, le Parti, «nel convenire sull'utilità di procedere ad un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle aziende che applicano il vigente Ccnl, attraverso la costituzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità, concordano di istituire un "Gruppo di lavoro" entro il 31 ottobre 2010 quale idonea sede di analisi, verifica, confronto e proposta che, nel corso della vigenza del presente Ccnl, dovrà presentare alle Parti medesime un progetto riguardante la fattibilità di poter attivare un organismo bilaterale nei settori dell'industria dei laterizi e dei manufatti cementizi».

Allo stato attuale le due previsioni – assistenza sanitaria integrativa e organismo bilaterale – non hanno trovato seguito.

#### CEMENTO, CALCE E GESSO

Il Ccnl per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce, del gesso e delle malte, da ultimo rinnovato il 20 marzo 2013 tra Federmaco e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil, origina un apposito Fondo di previdenza complementare (**Concreto**) e, per la formazione continua, fa riferimento al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fondimpresa**. È allo studio l'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa.

**Previdenza complementare.** Il Fondo *Pensione Complementare Nazionale a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni*, **Concreto**, è costituito il 19 maggio 1999, in attuazione dell'accordo sottoscritto il 27 gennaio 1999 fra Federmaco (per

mandato ricevuto dalle aderenti Associazioni Aitec e Cagema) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil. Ha forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1144</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte* del *Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Da Statuto, Concreto ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni, secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

Sono destinatari del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal Ccnl in esame (nonché i lavoratori dipendenti da imprese controllate<sup>1145</sup> dalle predette aziende, o da imprese controllanti le aziende medesime, cui è applicato l'anzidetto contratto) che abbiano superato il relativo periodo di prova e siano titolari di contratto individuale:

- a tempo indeterminato (anche part-time);
- a tempo determinato pari o superiore a sei mesi, presso la stessa azienda, nell'arco dell'anno solare (1° gennaio -31 dicembre);
- di apprendistato.

Ai sensi del Ccnl in vigore, il Fondo è finanziato attraverso la seguente contribuzione:

- 1,2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, a carico rispettivamente dell'impresa<sup>1146</sup> e del lavoratore;
- 100% dell'accantonamento Tfr annualmente maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993; 40% dell'accantonamento Tfr annualmente maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.

L'aliquota contributiva a carico dell'azienda è elevata, a partire dal 1° gennaio 2014, all'1,5%; dal 1° dicembre 2015, all'1,7%.<sup>1147</sup> Dal 1° marzo 2008, la quota di iscrizione *una tantum*, pari a 12,91 euro, è posta a carico dell'azienda.

**Formazione.** Il Ccnl individua quale organismo di riferimento per la formazione continua degli addetti al comparto il Fondo Paritetico interprofessionale del settore, **Fondimpresa**. Per maggiori informazioni su Fondimpresa si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo 11.3.1.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Nell'ambito del Ccnl, altresì, le Parti firmatarie affermano che l'assistenza sanitaria integrativa costituisce uno dei punti qualificanti dell'ultimo rinnovo e, al fine di renderla esigibile, convengono di istituire una Commissione paritetica che approfondisca le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un Fondo nazionale, settoriale o intersettoriale, e formuli una proposta per l'avvio della tutela a partire dal 1° gennaio 2014.<sup>1148</sup>

<sup>1144</sup> Con il numero 122.

<sup>1145</sup> Ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.

<sup>1146</sup> L'obbligo per l'azienda del versamento della contribuzione prevista dal Ccnl si riferisce esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti a Concreto.

<sup>1147</sup> Resta inteso che l'aliquota contributiva a carico del lavoratore rimane fissata all'1,4% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr.

<sup>1148</sup> Le Parti stabiliscono che il contributo a carico delle aziende sarà pari a 11 euro mensili per ogni lavoratore

Infine, tramite *Dichiarazione Comune*, le Parti convengono sull'utilità di rafforzare ulteriormente il sistema di relazioni sindacali in atto nelle aziende che applicano il vigente Ccnl, «attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità», e concordano di istituire un Gruppo di lavoro che formuli un progetto di fattibilità finalizzato ad attivare un organismo bilaterale per l'Industria del cemento.

## ENERGIA E PETROLIO

Il *Ccnl Energia e Petrolio*, da ultimo rinnovato il 22 gennaio 2013<sup>1149</sup> tra Confindustria Energia e Filctem-Cgil<sup>1150</sup>, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, struttura il sistema di welfare contrattuale attraverso tre organismi bilaterali: il Fondo di previdenza complementare **Fondenergia**, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa **Fasie** e, per la formazione continua, tramite il riferimento al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fondimpresa**.

**Previdenza complementare.** Il *Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione del settore Energia, Fondenergia*, è costituito in attuazione degli accordi del 25 ottobre 1996 e del 19 febbraio 1997 tra le Parti firmatarie del Ccnl Energia e Petrolio, ha forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1151</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Da Statuto, Fondenergia ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

Sono destinatari del Fondo:

- i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro regolato dal Ccnl per i settori Energia e

---

dipendente che aderisce al Fondo e che versa 2 euro mensili.

<sup>1149</sup> In Premessa all'accordo si legge quanto segue: «Le Parti confermano la volontà già espressa nel rinnovo del Ccnl 23 marzo 2010 di costruire, con tutti i soggetti imprenditoriali e sindacali e nel rispetto delle singole autonomie, tempi e specificità, un nuovo contratto per l'Industria Energetica che risponda ai processi d'internazionalizzazione dei mercati, di progressiva integrazione dei business, di riassetto societario. Tale contratto si estende anche ai servizi idrici come naturale prosecuzione della storica aggregazione contrattuale dei settori gas-acqua. La costruzione del nuovo contratto dell'industria energetica rappresenta pertanto una scelta strategica di ampio respiro che si fonda sul valore dell'inclusione che garantisce la tenuta nel tempo del sistema e la progressiva omogeneità dei trattamenti, riducendo il numero dei Ccnl e semplificando il processo negoziale. Consapevoli della complessità del processo di costruzione del nuovo contratto e soprattutto dei tempi richiesti per la sua elaborazione e per la molteplicità dei soggetti coinvolti, le Parti intendono procedere parallelamente al rinnovo del Ccnl Energia e Petrolio e alla costruzione progressiva del Ccnl Industria Energetica. Nel corso del 2013 sarà realizzato il Ccnl Industria Energetica in tutte le sue articolazioni. Una delle novità riguarderà l'impianto classificatorio che includerà un nuovo sistema di apprezzamento del contributo individuale, secondo quanto previsto dal "Protocollo 18 luglio 2011 per la realizzazione del modello contrattuale dell'energia". Il nuovo Ccnl Industria Energetica entrerà in vigore l'1 gennaio 2014 articolato, per ora, in due settori "Petrolio" e "Gas" con la redazione della nuova normativa pienamente efficace nel corso del 2013, prima della 2ª tranche contrattuale».

<sup>1150</sup> La Filctem-Cgil prende atto del testo del Contratto Energia Petrolio 2013/2015 e decide, a fronte degli esiti del confronto, di vincolare la sottoscrizione dell'accordo all'esito delle consultazioni delle lavoratrici e dei lavoratori interessati. A seguito delle consultazioni, che hanno avuto esito positivo, le tre componenti sindacali hanno unitariamente sciolto la riserva.

<sup>1151</sup> Con il numero 2.

Petrolio, nonché dal Ccnl unico del settore Gas-Acqua, come da accordi specifici per le aziende associate ad Anigas ed Assogas e/o dagli accordi collettivi aziendali; i lavoratori del settore chimico dell'Eni;

- i lavoratori dipendenti da società appartenenti a settori diversi da quelli indicati al precedente punto, che siano controllate<sup>1152</sup> da aziende che abbiano partecipato alla stipulazione delle fonti istitutive o da aziende associate al Fondo;
- i lavoratori dipendenti dalle associazioni sindacali (datoriali e dei lavoratori) stipulanti i Ccnl di cui al primo punto, ove previsto dalle rispettive fonti istitutive, e i dipendenti del Fondo.

Ai sensi del Ccnl, Fondenergia è alimentato attraverso il:

- 2,3% della quota dell' accantonamento annuo Tfr, a carico del datore di lavoro<sup>1153</sup>;
- 2% della quota dell' accantonamento annuo Tfr, a carico del lavoratore;
- 100% della quota del Tfr maturata nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993; percentuale che può essere ridotta al 36% per tutti gli altri lavoratori.

**Assistenza sanitaria integrativa.** La tutela è resa esigibile tramite il *Fondo Assistenza Sanitaria Integrativo al Servizio Sanitario Nazionale per i lavoratori dell'industria settore energia, Fasie*, costituito nel 2008 da Asiep e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, in attuazione del relativo accordo del 19 dicembre 2007.

Il Fondo ha lo scopo di provvedere, nei limiti delle contribuzioni stabilite dalle fonti istitutive e secondo le modalità previste dall'apposito Regolamento, al rimborso delle spese sanitarie a favore dei lavoratori, dei pensionati iscritti e dei rispettivi nuclei familiari, se iscritti.

Da Statuto, possono iscriversi a Fasie in qualità di assistiti:

- i lavoratori a cui si applica il Ccnl Energia e Petrolio (e, su richiesta, i loro familiari) assunti con contratto a tempo indeterminato ovvero determinato con durata non inferiore ad un anno, e quelli in forza all'estero in aspettativa;
- i pensionati e i loro familiari, se già iscritti all'atto del pensionamento;
- i dipendenti (e loro familiari) delle organizzazioni firmatarie il Ccnl in esame;
- il coniuge superstite ed eventuali familiari iscritti possono proseguire l'iscrizione e mantenere le garanzie previste per i familiari.

Ai sensi del Ccnl, le aziende contribuiscono al Fondo secondo due linee di finanziamento:

- la prima, destinata alla mutualità generale, pari a 72 euro anno per dipendente, finalizzata a finanziare integralmente il rischio di morte per malattia per i lavoratori in servizio e, nella misura massima del 25% dell'importo suddetto, a contribuire alla gestione generale del Fondo;
- la seconda, mirata a incentivare la scelta dei lavoratori per la copertura contro i rischi medico-sanitari, articolata in una quota di 100 euro annui, per ciascun lavoratore in servizio che esercita tale facoltà, finalizzata a ridurre l'onere del lavoratore, oltre a 25 euro annui, destinati al funzionamento del Fondo e a finalità solidaristiche.

La quota a carico del lavoratore iscritto è differenziata a seconda dell'opzione scelta in fase

<sup>1152</sup> Ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.

<sup>1153</sup> L'accordo di rinnovo del 22 gennaio 2013 prevede che, con decorrenza 1° ottobre 2015, l'aliquota contributiva a carico azienda è elevata dello 0,25%. Le Parti altresì «concordano sull'opportunità di consentire ai dipendenti l'iscrizione a Fondenergia a partire dalla data di assunzione. Ciò al fine di agevolare il loro immediato accesso alla previdenza complementare. Ai lavoratori neoassunti dovrà essere consegnata l'apposita modulistica che dovrà essere riconsegnata con l'accettazione o non dell'iscrizione».

di iscrizione: *Base*, 72 euro annui; *Standard*, 160 euro annui; *Extra*, 310 euro annui; *Plus*, 720 euro annui.<sup>1154</sup>

**Formazione.** Il Ccnl, sotto la rubrica *Formazione e Bilateralità*, una volta premesso che «la formazione è considerata dalle parti elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, per dare continuità alla competitività dell'impresa e alla sua attitudine al cambiamento», valorizza il ruolo del Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondimpresa**, di cui si è detto nel precedente paragrafo 11.3.1, cui si rinvia per un approfondimento.

## GAS-ACQUA

Il *Ccnl unico del settore gas-acqua*, da ultimo rinnovato il 10 febbraio 2011 tra Anfida, Assogas, Anigas/Confindustria Energia, Federestrattiva, Federutility e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, pone in essere la previdenza complementare attraverso i Fondi **Pegaso** (quale superamento del Fondo Gas; vedi *infra*) e **Fondenergia** (con il solo Tfr per i dipendenti di aziende private che ne avessero fatto opzione); inoltre, per la tutela dell'assistenza sanitaria integrativa, aderisce al Fondo bilaterale del comparto Energia e Petrolio, **Fasie**. Non prevede espressamente il coinvolgimento di organismi bilaterali per la formazione professionale e continua.

**Previdenza complementare.** Il rinnovo contrattuale del 2011 si concentra in modo particolare sulla previdenza complementare, con l'obiettivo di estendere l'operatività della tutela ai lavoratori che ne sono privi e razionalizzare il sistema precedente.

Innanzitutto, le Parti, da un lato, confermano che per i dipendenti delle aziende associate a Federutility e Anfida «restano salve le discipline derivanti dalla precedente contrattazione nazionale, con particolare riferimento al Fondo Pensione Complementare Pegaso»; dall'altro, rispetto al comparto Gas, prevedono il superamento del *Fondo integrativo previdenziale per i dipendenti delle aziende private del gas*, c.d. Fondo Gas, istituito per legge<sup>1155</sup> nel 1971 presso l'Inps, con obbligo di iscrizione per tutti i dipendenti delle aziende private del gas con qualifica di impiegato o operaio (le Parti chiedono l'abrogazione della relativa normativa, incompatibile con i principi in materia di previdenza complementare previsti dal decreto legislativo n. 124/1993 di riforma del sistema pensionistico; per maggiori informazioni sul Fondo Gas si veda la pagina dedicata nel portale dell'Inps).

Oltre al Fondo Pegaso, descritto nel proseguo del paragrafo, il Ccnl del 2011 contiene un espresso rinvio anche a Fondenergia, Fondo pensione negoziale del comparto Energia e Petrolio, di cui si è trattato nella precedente sezione dedicata al Ccnl Energia e Petrolio, cui si rinvia (*Energia e Petrolio*).

Il *Fondo Pensione complementare a capitalizzazione e a contributo definito per i dipendenti delle imprese di servizi di pubblica utilità e per i dipendenti di Federutility*, **Pegaso**, è costituito il 17 giugno 1998 su iniziativa di Federgasacqua e Federelettrica (oggi Federutility) e Fnle (oggi Filctem-Cgil), Flaei e Flerica (oggi Femca -Cisl) e Uilcem-Uil. Ha natura giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1156</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

<sup>1154</sup> Gli importi indicati sono comprensivi della quota di adesione, pari a 36 euro.

<sup>1155</sup> Legge n. 1084/1971 e succ. mod.

<sup>1156</sup> Con il numero 100.

Da Statuto, Pegaso ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

Sono destinatari del Fondo:

- i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a tre mesi, con contratto d'inserimento e con contratto di apprendistato (che abbiano scelto di aderire a Pegaso o che vi abbiano aderito attraverso il conferimento tacito del Tfr);
- le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati;
- i titolari delle prestazioni pensionistiche del Fondo, secondo le modalità previste da norme interne;
- i familiari fiscalmente a carico, secondo la normativa tributaria vigente, di lavoratori iscritti al Fondo che ne facciano esplicita richiesta.

Ai sensi del Ccnl in esame, il Fondo è così alimentato:

- 1,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico rispettivamente dell'azienda<sup>1157</sup> e del lavoratore;
- 100% della quota del Tfr maturata nell'anno, per i lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993; percentuale che può essere ridotta per tutti gli altri lavoratori.

**Assistenza sanitaria integrativa.** La scelta di aderire al *Fondo Assistenza Sanitaria Integrativo al Servizio Sanitario Nazionale per i lavoratori dell'industria settore energia, Fasie* – di cui si è detto nelle precedente sezione dedicata al Ccnl Energia e Petrolio, cui si rinvia per un approfondimento – è effettuata dalle Parti firmatarie nell'ambito del rinnovo contrattuale del 2011, dando così seguito all'impegno assunto con il Ccnl 9 marzo 2007 a individuare, tramite specifica Commissione, forme di assistenza sanitaria integrativa.

Ai sensi del Ccnl in vigore, l'adesione al Fondo Fasie è volontaria e «previa verifica in sede aziendale in fase di prima attuazione, sono fatte comunque salve le diverse soluzioni già in essere, che restano alternative al Fasie». Possono iscriversi al Fasie i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, ovvero con contratto a tempo determinato e di inserimento, purché di durata non inferiore a dodici mesi.

A partire dal 1° gennaio 2012, la contribuzione aziendale destinata al Fondo, per ogni iscritto, è pari a 5 euro al mese, per quattordici mensilità.

## ELETTRICI

Il *Ccnl per i lavoratori addetti al settore elettrico*, da ultimo rinnovato il 18 febbraio 2013 tra Assoelettrica, Federutility, Enel Spa, GSE, SoGIN, Terna e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, rende esigibile la tutela della previdenza complementare tramite i Fondi bilaterali **Fiprem**, **Fopen** e **Pegaso**. Con riferimento alla formazione professionale prevede la costituzione dell'apposito *Organismo Bilaterale per la Formazione del settore elettrico (Obf)*; non contempla espressamente il coinvolgimento di un Fondo Paritetico Interprofessionale per la

<sup>1157</sup> Dopo nove mesi dalla chiusura del Fondo Gas è prevista una contribuzione aggiuntiva a carico dell'azienda di 8 euro pro-capite (su parametro 161 sull'imponibile mensile).



formazione continua. Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, infine, prende atto della diffusione nel comparto di appositi Fondi aziendali (o altri strumenti, tra cui anche le convenzioni aventi ad oggetto specifici "pacchetti sanitari") e manifesta l'impegno delle Parti ad assicurare l'accesso a tutti i lavoratori, «demandando a livello aziendale la definizione delle modalità di copertura che potranno tener conto delle esperienze finora maturate nel settore, anche in conformità dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento in materia».<sup>1158</sup>

**Previdenza complementare.** L'art. 49 del Ccnl in vigore dispone che «le Parti si impegnano a promuovere le necessarie iniziative nei confronti delle altre Fonti istitutive degli attuali Fondi operanti nel settore, Fiprem, Fopen e Pegaso, in relazione agli indirizzi formulati dalla Commissione Bilaterale, istituita con il Ccnl 18 luglio 2006 [...] in merito alla eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti Fondi». In attesa di tale razionalizzazione, sono dunque tre gli organismi bilaterali di riferimento: il Fondo Pegaso, il Fondo Fiprem e il Fondo Fopen.

Per un approfondimento sul *Fondo Pensione complementare a capitalizzazione e a contributo definito per i dipendenti delle imprese di servizi di pubblica utilità e per i dipendenti di Federutility*, **Pegaso**, si rinvia alla precedente sezione dedicata al Ccnl Gas-Acqua, fatto salvo quanto di seguito precisato in punto di adesione e contribuzione.

Ai sensi del Ccnl in esame, sono destinatari del Fondo Pegaso i lavoratori cui si applica il Ccnl, che non rientrano nel campo di intervento degli altri due Fondi (Fiprem e Fopen), assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto a tempo determinato di durata superiore a tre mesi, ovvero con contratto d'inserimento o di apprendistato.

La contribuzione al Fondo Pegaso è così definita:

- 1,21% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico rispettivamente dell'azienda<sup>1159</sup> e del lavoratore;
- 100% della quota del Tfr maturata nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993; percentuale che può essere ridotta per tutti gli altri lavoratori.

Il *Fondo Integrativo di Previdenza Montedison - Fondo Pensione*, **Fiprem**, è costituito in attuazione dell'accordo sindacale stipulato in data 16 aprile 1987 tra Montedison e Fulc (attualmente Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil). Ha natura giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1160</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Da Statuto, Fiprem ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

Sono destinatari del Fondo:

- le società facenti parte del gruppo Edison SpA (già Montedison SpA), nonché sue

<sup>1158</sup> Durante la vigenza contrattuale, le Parti si incontreranno per una verifica congiunta sull'andamento della copertura sanitaria integrativa nel comparto.

<sup>1159</sup> A far data dal 1° gennaio 2012 è prevista una contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro pari a 7 euro per ogni mensilità.

<sup>1160</sup> Iscritto con il n. 1077 all'Albo dei Fondi Pensione nella I Sezione Speciale - Fondi Pensione Preesistenti.

controllate e collegate e le società aderenti alla data del 28 aprile 1993 e le loro controllate e collegate;

- i lavoratori dipendenti delle aziende di cui al punto precedente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e, a partire dal 1° luglio 2000, i dipendenti con contratto di formazione lavoro, contratto di apprendistato e contratto a tempo determinato (di durata continuativa superiore a sei mesi), contratto di inserimento, nonché i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo istitutivo del Fondo, o che vi hanno successivamente aderito;
- i lavoratori dipendenti delle aziende del gruppo Edison cui si applica il Ccnl Gas-Acqua, nonché i lavoratori dipendenti delle aziende autoproduttrici che applicano il Ccnl Elettrico;
- a decorrere dal 1° gennaio 2007, i lavoratori che hanno aderito con conferimento tacito del Tfr.

Ai sensi del Ccnl in esame, il Fondo è così alimentato:

- 1,35% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico dell'azienda<sup>1161</sup>;
- 1,25% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico del lavoratore;
- 100% della quota del Tfr maturata nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993; percentuale che può essere ridotta al 33% per tutti gli altri lavoratori.

Il *Fondo Pensione dipendenti Gruppo Enel, Fopen*, è costituito il 16 febbraio 1999 in attuazione dell'accordo sindacale nazionale del 3 dicembre 1998 stipulato tra Enel SpA e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori Elettrici. Ha natura giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1162</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Da Statuto, Fopen ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

Sono destinatari del Fondo:

- Enel SpA e le società da essa controllate, direttamente ed indirettamente<sup>1163</sup>, che hanno aderito o che, in futuro, dovessero aderire al Fopen stesso;
- le società costituite/operanti nel servizio elettrico nazionale (non ricadenti nelle specifiche ipotesi di cui al punto che precede), previa sottoscrizione di uno specifico accordo sindacale tra le società medesime e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori interessati, e previa acquisizione del parere favorevole dei soggetti sottoscrittori della fonte istitutiva;
- altri soggetti giuridici costituiti/operanti a seguito di contratti collettivi o accordi sindacali tra soggetti sottoscrittori della Fonte istitutiva, nonché le Associazioni sindacali firmatarie della contrattazione collettiva applicata nel Gruppo Enel (previa sottoscrizione di uno specifico accordo tra i soggetti sottoscrittori della fonte istitutiva);
- i lavoratori dipendenti dell'Enel SpA, delle sue società controllate e di tutti i soggetti giuridici citati ai punti precedenti, che abbiano presentato domanda di adesione o

<sup>1161</sup> Cui si somma un contributo aggiuntivo fisso di 7 euro al mese.

<sup>1162</sup> Con il n. 99.

<sup>1163</sup> Ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile.

- aderito con il solo conferimento, anche tacito, del Tfr;
- i soggetti fiscalmente a carico – ai sensi delle disposizioni normative vigenti – dei lavoratori associati di cui al precedente punto, che ne facciano esplicita richiesta;
  - i titolari del diritto alle prestazioni in atto previste dal Fopen.

Il Fondo è così alimentato:

- 1,35% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico dell'azienda<sup>1164</sup>;
- 1,35% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico del lavoratore;
- 100% della quota del Tfr maturata nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993; percentuale che può essere ridotta al 30% o al 40% per tutti gli altri lavoratori.

**Formazione.** L'art. 11 del Ccnl valorizza e rafforza il welfare, con l'obiettivo di creare un efficace polo di riferimento del comparto, al fine di intercettare i fabbisogni formativi e facilitare, orientare e supportare la diffusione della formazione professionale. A tal fine, il Ccnl prevede la costituzione dell'*Organismo Bilaterale per la Formazione del settore elettrico, Obf*, cui, tra gli altri, affida i compiti di: esaminare la normativa vigente in materia di formazione; analizzare i fabbisogni formativi del settore; monitorare l'andamento dei progetti di formazione in atto; definire nuove qualifiche settoriali.

Inoltre, a livello aziendale, per le aziende che occupano più di 500 dipendenti, il Ccnl ammette la possibilità di costituire, su richiesta di una delle Parti, una *Commissione Bilaterale sulla formazione*, con i compiti di: verificare il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, le tipologie degli stessi, il numero di giornate formative e il numero dei dipendenti coinvolti; esaminare le esigenze formative aziendali, individuando le aree tematiche; esercitare un ruolo di raccordo con i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua; elaborare annualmente una informativa sulle attività svolte, da consegnare all'Organismo bilaterale di settore, finalizzata a favorire lo scambio di esperienze e la diffusione di migliori pratiche.

## TELECOMUNICAZIONI

Il *Ccnl per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione*, da ultimo rinnovato il 1° febbraio 2013 tra Assotelecomunicazioni-Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, rende esigibili le tutele della previdenza complementare, attraverso l'apposito Fondo **Telemaco**, e della formazione continua, tramite il raccordo con il Fondo Paritetico Interprofessionale **Fondimpresa** e l'*Agenzia Bilaterale per la formazione di Settore, Abf*. È inoltre in fase di attivazione il Fondo di assistenza sanitaria integrativa, **Tlc**.

**Previdenza complementare.** Il *Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori delle Aziende di Telecomunicazione, Telemaco*, è costituito nel 1998 in attuazione dell'accordo sindacale del 30 marzo 1998 stipulato fra Intersind – con la partecipazione delle Aziende associate Telecom Italia, Telecom Italia Mobile, Telespazio, Stream, CSELT, Telesoft, Sodalia, Stet International, Scuola Superiore G. R. Romoli, Elettra TLC, Trainet e TMI-Telemedia International – e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilte-Uil. Il 30 aprile 2003 è siglato l'accordo sindacale con il quale il Fondo assume le caratteristiche di Fondo Pensione del comparto delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione. Telemaco ha natura giuridica di

<sup>1164</sup> Cui si somma un contributo aggiuntivo fisso di 7 euro al mese.

associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1165</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Da Statuto, ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

Sono destinatari del Fondo operai, impiegati e quadri, dipendenti delle aziende e delle Associazioni imprenditoriali cui esse aderiscono, alle quali si applica il Ccnl, assunti a tempo indeterminato, ovvero con contratto di apprendistato o di inserimento, oltre ai soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori associati.<sup>1166</sup>

Ai sensi del Ccnl in esame, il Fondo è così alimentato:

- 1,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico dell'azienda;
- 1% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, a carico del lavoratore;
- 100% della quota del Tfr maturata nell'anno, per i lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993; percentuale che può essere ridotta al 16% per tutti gli altri lavoratori.

**Formazione.** Il Ccnl individua quale organismo bilaterale di riferimento per la formazione continua degli addetti al comparto il Fondo Paritetico interprofessionale del settore, **Fondimpresa**, di cui si è trattato nel paragrafo 11.3.1, cui si rinvia.

Inoltre, prevede la costituzione dell'*Agenzia Bilaterale per la Formazione di Settore*, **Abf**, con compiti di: monitorare l'evoluzione legislativa in materia di formazione professionale; analizzare i fabbisogni formativi del comparto; realizzare azioni di sensibilizzazione presso le Istituzioni comunitarie, nazionali e locali per promuovere interventi mirati allo sviluppo delle professionalità del comparto; interloquire con Fondimpresa e con altri Enti e Istituzioni comunitari, nazionali e locali, preposti a forme di finanziamento o incentivazione regionale di progetti formativi.

**Assistenza sanitaria integrativa.** Il Ccnl, sotto la rubrica *Istituzione della Sanità integrativa di settore*, richiama la rilevanza della tutela, «come confermato dall'esistenza di un'ampia diffusione tra le aziende del settore di strumenti definiti a livello aziendale», e affida a un'apposita Commissione il compito di formulare una proposta finalizzata ad avviare un Ente rivolto ai lavoratori privi di assistenza sanitaria integrativa.

La Commissione consegna alle Parti, il 5 luglio 2011<sup>1167</sup>, le *Linee guida per la costituzione del Fondo sanitario TLC*, allo stato in fase di attivazione, e il testo del relativo *Statuto*.

Con l'ultimo rinnovo contrattuale (1° febbraio 2013), le Parti introducono nel Ccnl una *Nota a verbale*, ai sensi della quale «con riferimento al Fondo Sanitario Integrativo di settore [...] si impegnano a incontrarsi entro il mese di aprile 2014: anche sulla base dei dati consuntivi e previsionali di andamento messi a disposizione dal gestore della copertura in atto, le Parti analizzeranno la situazione e le azioni da attuare per favorire lo sviluppo del Fondo stesso, nonché le condizioni per assicurare l'attuazione dello scopo previsto dal Ccnl TLC».

<sup>1165</sup> Con il n. 103.

<sup>1166</sup> L'estensione ai soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori associati è avvenuta con accordo del 21 marzo 2012, sottoscritto tra Assotelecomunicazioni-Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil.

<sup>1167</sup> Tramite il Verbale dei lavori della Commissione operativa sulla sanità integrativa di settore, sottoscritto da Assotelecomunicazioni-Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil.

### 11.3.1.2 LA GOVERNANCE E LE FORME DI INTEGRAZIONE

Le caratteristiche di governance del sistema di welfare dell'Industria, originato dall'asse contrattuale di Confindustria con Cgil, Cisl e Uil, sono conformate dalle Parti Sociali nazionali di categoria attraverso i Ccnl di cui sono firmatarie e, in modo uniforme, si attestano prefigurando organismi di livello nazionale.

Molteplici le forme di integrazione, ovvero le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più categorie, tratto che contraddistingue un percorso di razionalizzazione (e riorganizzazione) di sistemi bilaterali rivolti all'efficienza.

Le pratiche di integrazione riguardano la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione, ossia le tutele di welfare contrattuale più diffuse nell'industria manifatturiera, come ampiamente trattato nei precedenti paragrafi.

Rispetto alla previdenza complementare, il Fondo **Fonchim** interessa i lavoratori dell'Industria Chimico-Farmaceutica, della Minero-Metallurgica, del Vetro; il Fondo **Cometa**, oltre all'Industria Metalmeccanica, copre il comparto Orafo-Argentiero; il Fondo **Arco** è di riferimento per i Ccnl del Legno, dei Laterizi e Manufatti Cementizi, dei Lapidari; il Fondo **Pegaso** è di riferimento per gli Elettrici e per parte dei lavoratori del comparto Gas-Acqua; il Fondo **Fondenergia** per il comparto Energia e Petrolio e per parte dei lavoratori del comparto Gas-Acqua; il Fondo **Previmoda**, oltre che l'Industria Tessile nel suo complesso, riguarda anche il Ccnl Lavanderie Industriali.

Per quanto attiene l'assistenza sanitaria integrativa, il Fondo **Faschim** è di riferimento per il Ccnl Chimico-Farmaceutico e per quello Minero-Metallurgico; il Fondo **Fasie** per i comparti Energia e petrolio, Gas-Acqua, Industrie Ceramiche; il Fondo **MètaSalute**<sup>1168</sup> per l'Industria Metalmeccanica e, a decorrere da gennaio 2014, per quella Orafo-Argentiera.

Riguardo al Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua, **Fondimpresa**, la normativa (legge n. 388/2000) prevede che tali organismi siano costituiti tramite accordo interconfederale per «ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato» (v. *Prima Parte del Rapporto* per un approfondimento circa i FPI). Allo stesso fanno esplicito riferimento tutte le contrattualistiche dell'asse confindustriale prese in considerazione nel capitolo, ad eccezione del Ccnl Elettrici, del Ccnl Gas-Acqua e di quello dell'Industria Minero-Metallurgica.

### 11.3.2 ASSE CONTRATTUALE CONFAPI

Il sistema di welfare dell'Industria afferente all'asse contrattuale di Confapi con Cgil, Cisl e Uil trova origine principalmente tramite accordi interconfederali o, per quanto riguarda la previdenza complementare, intercategoriale.

È infatti il livello interconfederale a prevedere e costituire l'Ente Bilaterale mutualistico, **Enfea**, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa, **Sanapi** e l'Organismo Paritetico Nazionale per la sicurezza, **Opnc**; organismi rivolti a tutte le categorie del sistema Confapi. A livello interconfederale, in attuazione di quanto previsto dalla legge n. 388/2000 (v. *Prima Parte del Rapporto* per un approfondimento sui FPI e sulla normativa che li regola), è altresì costituito

<sup>1168</sup> Costituito, per parte sindacale, senza la componente Cgil.

il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua, **Fapi**. In analogia, per la previdenza complementare, **Fondapi** è costituito tramite accordo intercategoriale e vede, in momenti successivi, l'adesione di ulteriori categorie.

A livello interconfederale, sono definite anche le strategie e le linee di indirizzo e sviluppo che interessano il welfare contrattuale dell'Industria afferente all'asse contrattuale Confapi, realizzato attraverso i cinque organismi bilaterali citati.

Particolarmente significativi, a riguardo, sono due accordi sottoscritti dalle Parti Sociali<sup>1169</sup> nel 2012: l'*Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali* del 23 luglio e la relativa *Intesa applicativa* del 28 dicembre, volti a implementare e coordinare le attività dei bilaterali operativi nel sistema (v. paragrafo conclusivo sulla governance).

Le decisioni assunte a livello interconfederale sono recepite e specificate dai singoli Ccnl, nel rispetto della sfera di autonomia che gli è propria.

Parallelamente, alcune categorie (in particolare Metalmeccanici e Tessili) negli ultimi anni prevedono la costituzione di appositi e dedicati Enti Bilaterali mutualistici (v. più avanti nel testo).

#### 11.3.2.1 ORGANISMI BILATERALI

---

Alla luce di quanto premesso, prima di entrare nel dettaglio delle decisioni assunte dai singoli Ccnl, nel seguito sono descritti gli organismi bilaterali (Enfea, Fondapi, Sanapi, Opnc) costituiti su iniziativa delle Parti Sociali e che interessano trasversalmente tutte le categorie dell'asse Confapi, evidenziandone sia i passaggi cronologici che ne segnano la nascita e l'attuale configurazione, sia ruolo, funzioni svolte e meccanismi di gestione e finanziamento.

Completa il sistema di welfare il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fapi**, costituito da Confapi con Cgil, Cisl e Uil, in attuazione della legge n. 388/2000 (v. *Prima Parte* del *Rapporto* per un approfondimento circa i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua e la normativa che li regola).

#### L'ENTE BILATERALE MUTUALISTICO: ENFEA

---

Nell'ambito dell'accordo interconfederale del 31 marzo 1995<sup>1170</sup>, sottoscritto da Confapi con Cgil, Cisl e Uil, sotto la rubrica *Enti Bilaterali*, le Parti «convengono di costituire organismi a livello nazionale e regionale con il fine di offrire il proprio contributo attivo di proposta e di progetto nel campo dell'orientamento professionale, della formazione continua e in alternanza e delle politiche di riqualificazione professionale finalizzate al reimpiego dei lavoratori» e, altresì, di «intervenire sul Parlamento e sul Governo al fine di attribuire a tali organismi un ruolo organico e integrato con il sistema di formazione professionale». Contestualmente, stabiliscono che tali organismi siano finanziati dalla contribuzione posta a carico delle parti (datore e lavoratore) e tramite un apposito Fondo nazionale che utilizzi le risorse interne e internazionali disponibili. All'accordo sono allegati Statuto e Regolamento sia del costituendo Ente Bilaterale Nazionale, sia degli Enti Bilaterale Regionali, previsti come

<sup>1169</sup> Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

<sup>1170</sup> Questo segue e riprende i contenuti del precedente Accordo Interconfederale del 13 maggio 1993, sottoscritto da Confapi e Cgil, Cisl, Uil (con cui le Parti già condividono di costituire organismi bilaterali a livello nazionale e regionale con funzioni in materia di formazione professionale).



articolazioni locali.

In attuazione di tale accordo, il 26 settembre 2000 Confapi e Cgil, Cisl, Uil costituiscono l'*Ente Nazionale per la formazione e l'ambiente*, **Enfea**.

Ai sensi dell'atto costitutivo, Enfea ha natura giuridica di associazione non riconosciuta<sup>1171</sup>, non persegue fini di lucro e ha lo scopo primario di promuovere la formazione professionale, nei diversi ambiti delle norme comunitarie e nazionali, e l'attività formativa collegata alle tematiche dell'ambiente e sicurezza, nonché tutte le materie demandate dalle Parti con specifici accordi.

Lo Statuto di Enfea individua le funzioni e i compiti attribuiti all'Ente Bilaterale, che possono essere ricondotti alle seguenti macro-aree: studio e ricerca sulle caratteristiche del settore, formazione, rapporti istituzionali, governance.

Nella prima area rientrano le attività di *studio, ricerca e monitoraggio* del settore, con particolare riferimento alle competenze professionali e ai fabbisogni formativi; ai rischi occupazionali e ambientali; al quadro normativo comunitario e nazionale.

Sono riconducibili all'area *formazione*, le attività finalizzate a promuovere l'elaborazione di esperienze pilota o di moduli formativi collegati a varie tipologie contrattuali (in particolare contratti di formazione e lavoro e di apprendistato); favorire i processi di certificazione delle competenze collegate ai processi formativi; progettare modelli formativi rivolti alle fasce deboli del mercato del lavoro (persone svantaggiate, disoccupati di lunga durata), alle persone in cerca di prima occupazione, ai lavoratori in cassa integrazione guadagni o in ogni caso sospesi dal lavoro e ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; promuovere la sperimentazione di attività formative a livello regionale e territoriale; progettare e sperimentare modelli formativi in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Nell'area *rapporti istituzionali*, si collocano le attività volte a favorire uno scambio con le sedi comunitarie istituzionali e con le rappresentanze sociali, anche al fine di monitorare l'evoluzione normativa negli ambiti di interesse e facilitare le esperienze di partecipazione a progetti comunitari.

Per quanto riguarda la *governance*, Enfea promuove la costituzione e l'avviamento degli Enti Bilaterali Regionali, le cui attività sono coordinate a livello centrale, per favorire un articolazione funzionale dei compiti ed evitare sovrapposizioni e duplicazione di attività.

Tramite successivi accordi interconfederali, le Parti estendono l'ambito di operatività di Enfea, ne valorizzano il ruolo e puntualizzano le modalità di funzionamento, di finanziamento e di raccordo dell'Ente con gli altri organismi bilaterali operativi nell'asse contrattuale dell'Industria Confapi (su quest'ultimo aspetto v. par. 11.3.2.3 *Governance e forme di integrazione*).

Interviene dapprima l'**Accordo Interconfederale 4 dicembre 2008**, recante *Linee di indirizzo e proposte operative per la riforma del modello contrattuale e sviluppo della bilateralità per la piccola e media impresa*, sottoscritto da Confapi e Cisl, Uil, senza la firma della Cgil. Nell'ambito dell'apposita sezione dedicata a Enfea, le Parti firmatarie convengono sull'opportunità, da un lato, di rilanciarne la funzione, quale «Ente Bilaterale chiamato a promuovere e gestire servizi individuali sulla base delle determinazioni contrattuali, in

<sup>1171</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.

materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro nonché di welfare integrativo» e, dall'altro, di dare nuovo impulso alla costituzione delle relative articolazioni regionali.

Contestualmente, prevedono l'istituzione del *Fondo Nazionale per lo sviluppo della bilateralità e della sicurezza nei luoghi di lavoro e negli ambienti di lavoro*, gestito da Enfea, cui le imprese versano un contributo – da definirsi in un momento successivo – destinato al sostegno degli strumenti bilaterali e allo svolgimento delle attività connesse all'applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 in materia.

L'accordo si chiude con l'elencazione degli specifici ambiti di intervento in cui le Parti intendono valorizzare il ruolo degli Enti Bilaterali, Nazionale e Territoriali, tra cui: la sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro; le politiche attive nel mercato del lavoro; la formazione per gli operatori del settore, compresi gli apprendisti; la cultura della responsabilità sociale d'impresa; l'integrazione e il sostegno al reddito dei lavoratori, la gestione delle crisi aziendali.

Segue, in ordine cronologico, l'**Accordo Interconfederale 9 febbraio 2010**<sup>1172</sup>, volto a disciplinare la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale (di cui all'art. 49, comma 5 *ter*, del decreto legislativo n. 276/2003<sup>1173</sup>), che attribuisce a Enfea diversi compiti, tra cui: esprimere parere di conformità rispetto ai piani formativi individuali degli apprendisti, verificare la conformità del contratto al Ccnl di riferimento, ricevere le relazioni annuali delle imprese relative all'attività formativa svolta, erogare formazione di base e trasversale agli apprendisti, promuove percorsi formativi per i tutor.

Il successivo **Accordo Interconfederale 20 settembre 2011**<sup>1174</sup> *sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità* prevede l'istituzione presso Enfea dell'*Organismo Paritetico Nazionale Confapi*<sup>1175</sup>, **Opnc**, e del *Fondo Sicurezza Pmi Confapi*<sup>1176</sup> (v. la successiva sezione dedicata a Opnc per un approfondimento sui contenuti dell'accordo, sull'organismo e sul Fondo).

Particolare rilevanza assumono, infine, l'**Accordo Interconfederale 23 luglio 2012**<sup>1177</sup> *per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali* e la relativa **intesa applicativa del 28 dicembre 2012**, di cui si tratta diffusamente nel successivo paragrafo 11.3.2.3.

L'accordo del 23 luglio implementa le funzioni di Enfea, chiamato a sviluppare interventi e servizi per lo sviluppo dell'apprendistato professionalizzante, del welfare integrativo, del sostegno alla contrattazione settoriale e di secondo livello, tramite un'apposita «gestione amministrativa costituita da singoli Fondi a gestione separata per singola attività, adottando appositi regolamenti di funzionamento degli stessi». Rispetto al welfare, in particolare, si prevede l'attivazione di un *Fondo Sostegno al Reddito*, quale strumento integrativo di quelli previsti per legge.

In relazioni alle richiamate funzioni, le Parti Sociali istituiscono, presso Enfea, sia il *Fondo*

<sup>1172</sup> Sottoscritto da Confapi con Cgil, Cisl e Uil.

<sup>1173</sup> Norma abrogata dal decreto legislativo n. 167/2011.

<sup>1174</sup> Sottoscritto da Confapi con Cgil, Cisl e Uil.

<sup>1175</sup> In attuazione di quanto previsto dall'art. 51 del decreto legislativo n. 81/2008 e succ. mod.

<sup>1176</sup> Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 81/2008 e succ. mod.

<sup>1177</sup> Sottoscritto da Confapi con Cgil, Cisl e Uil.

*Sviluppo Bilateralità PMI Confapi*, **Fondo Bilateralità**, destinato a raccogliere e gestire la contribuzione di aziende e lavoratori per sostenere le attività svolte dall'Ente, sia l'*Osservatorio della contrattazione e del lavoro*, articolato in tre linee di intervento: Osservatorio del lavoro nelle PMI, Osservatorio contrattuale, Osservatorio della bilateralità.

La successiva intesa applicativa (28 dicembre) definisce il meccanismo di finanziamento del Fondo Bilateralità, nel rispetto dei criteri guida fissati dall'accordo del 23 luglio.<sup>1178</sup>

Ai sensi dell'intesa, in particolare, la misura del versamento dovuto dalle imprese al Fondo è così stabilita, in relazione alle singole attività:

- per lo *sviluppo dell'apprendistato*, una quota annua a carico dell'impresa pari a 6 euro per ciascun lavoratore a tempo pieno e 3 euro per ciascun lavoratore part-time fino a venti ore;
- per il *Fondo di sostegno al reddito*, una quota annua a carico dell'impresa pari a 28 euro per ciascun lavoratore, la cui destinazione è definita con apposito regolamento convenuto tra le Parti Sociali (eventuali intese economiche aggiuntive definite dai Ccnl possono essere destinate dalle singole categorie);
- per l'*Osservatorio della contrattazione e del lavoro*, una quota complessiva di 20 euro per ciascun lavoratore, di cui: 8 destinati allo sviluppo e al sostegno degli strumenti bilaterali, delle relative articolazioni territoriali, delle attività di rappresentanza sindacale e della contrattazione territoriale di secondo livello; 12 destinati a ulteriori attività correlate, assorbenti le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

Sono espressamente escluse dal versamento le imprese che applicano il Ccnl del settore edile Confapi, in quanto i servizi di welfare contrattuale sono garantiti dal sistema delle Casse Edili/Edilcasse (v. cap. 9 dedicato al settore delle Costruzioni).

La riscossione dei contributi destinati a Enfea è affidata all'Inps e avviene tramite modello F24.<sup>1179</sup>

Da Statuto, Enfea riconosce come proprie articolazioni territoriali, con distinta soggettività giuridica e con autonomia patrimoniale, finanziaria e amministrativa, gli **Enti Bilaterali Regionali** già costituiti dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confapi e alle strutture territoriali di Cgil, Cisl, Uil, nonché quelli riconosciuti come tali dall'Assemblea dei soci.<sup>1180</sup>

Un'effettiva diffusione nel territorio del sistema bilaterale mutualistico è sottolineata come rilevante dal più volte citato Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 (e dalla relativa

<sup>1178</sup> Ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012, «il Fondo bilateralità sarà alimentato da:

- a) versamenti delle imprese in ottemperanza ai dispositivi del presente accordo interconfederale nella misura e con le modalità da definirsi nelle intese applicative;
- b) versamenti pubblici e provati destinati alle finalità previste dal presente accordo interconfederale;
- c) ogni altro versamento individuato dalle Parti Sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse.

La contrattazione nazionale di categoria potrà prevedere inoltre eventuali ulteriori versamenti a carico delle imprese ad integrazione dei servizi resi ai lavoratori e alle imprese».

<sup>1179</sup> Il 28 maggio 2013 è stata sottoscritta la convenzione tra l'Inps ed Enfea per mezzo della quale l'Ente Bilaterale affida all'Istituto previdenziale il servizio per la riscossione dei contributi previsti per il suo finanziamento. Il versamento dei contributi avviene tramite modello F24, utilizzando il codice causale "ENFE" appositamente attribuito dall'Agenzia delle Entrate con Risoluzione n. 51/E del 15 luglio 2013. Per maggiori informazioni v. la circolare Inps n. 121 del 6 agosto 2013.

<sup>1180</sup> Ai sensi dello Statuto, «in mancanza dell'Ente Bilaterale Regionale il riconoscimento può essere conseguito dal singolo Ente bilaterale provinciale».

intesa applicativa del successivo 28 dicembre).

Nell'ambito di tale accordo, le Parti firmatarie convengono che «per meglio rispondere alle esigenze organizzative e logistiche dell'attività svolta da Enfea e dagli organismi operanti presso lo stesso, l'Ente si struttura su scala nazionale, garantendo una presenza regionale mediante articolazioni e/o Enti Bilaterali Regionali [...] dotati di sportelli operativi utilizzando la rete organizzativa espressione delle Parti Sociali». Ai fini del funzionamento, l'accordo prevede che l'organo amministrativo di Enfea adotti uno schema di convenzione, da sottoscrivere tra Enfea stesso e i soggetti attuatori degli interventi. La rete territoriale di Enfea è in fase di costruzione, così da coprire le regioni ad oggi sprovviste di un proprio organismo di riferimento (per un approfondimento circa il sistema di governance v. il successivo par. 11.3.2.3).

#### IL FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE: FONDAPI

---

Il *Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese, Fondapi*, è costituito il 2 aprile 1998 in attuazione dell'accordo sindacale stipulato il 20 gennaio 1998 (e successive modifiche) tra Unionmeccanica, Unionchimica, Uniontessile, Unionalimentari, Unigec (Confapi) e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Filcea-Cgil, Flerica-Cisl, Uilcem-Uil, Filtea-Cgil, Filta-Cisl, Uilta-Uil, Flai-Cgil, Fat-Cisl, Uila-Uil, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilsic-Uil. Tramite successivi accordi, aderiscono a Fondapi anche le categorie degli Edili, Informatici, Laterizi e Cemento, Lapidei, Servizi alle Imprese, Calce e Gesso.<sup>1181</sup>

Fondapi ha natura giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1182</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2. e seguenti).

Da Statuto, ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine, esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

Sono destinatari del Fondo:

- i dipendenti a cui si applicano i contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle Parti istitutive e aderenti al Fondo (Ccnl Metalmeccanici, Chimici, Tessili, Grafici, Alimentaristi,

---

<sup>1181</sup> Con l'accordo del 23 febbraio 2005 e successive modificazioni e integrazioni Unionservizi (Confapi) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil aderiscono a Fondapi. Con l'accordo del 28 aprile 2006 e successive modificazioni e integrazioni l'Aniem e la Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, al fine di assicurare la previdenza complementare a tutti i lavoratori dipendenti compresi nella sfera di applicazione del contratto edile, aderiscono a Fondapi; inoltre, preso atto di quanto disposto dalla delibera della Covip, del 15 febbraio 2006, relativamente alla decadenza dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività di Edilpre e alla conseguente messa in liquidazione dello stesso, individuano in Fondapi il Fondo di Previdenza complementare a cui poter far aderire, dalla data di sottoscrizione dell'accordo, i lavoratori iscritti che volontariamente richiedano il trasferimento. Con l'accordo del 13 marzo 2007 e successive modificazioni e integrazioni Unimatica (Confapi) e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil aderiscono a Fondapi. Con l'accordo del 17 aprile 2007 l'Aniem e la Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, al fine di assicurare la previdenza complementare a tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione dei Ccnl di cemento, calce e gesso, manufatti in cemento e laterizi, e lapideo-estrattivo, aderiscono a Fondapi.

<sup>1182</sup> Con il n. 116.

- Edili, Informatici, Laterizi e Cemento, Lapidei, Servizi alle imprese<sup>1183</sup>, Calce e Gesso);
- i dipendenti delle Associazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie degli accordi sopra citati;
  - i dipendenti delle Associazioni sindacali dei datori di lavoro, firmatarie degli accordi e le loro Organizzazioni a livello territoriale e nazionale;
  - i familiari fiscalmente a carico di lavoratori iscritti;
  - il direttore responsabile del Fondo.

La misura della contribuzione a Fondapi è differenziata a seconda della categoria contrattuale di appartenenza, in quanto stabilita dal Ccnl di riferimento (vedi tabella che segue).

---

<sup>1183</sup> Del sistema di welfare del comparto dei Servizi alle imprese si tratta nell'apposito capitolo 13, cui si rinvia.

## ITALIA LAVORO SPA – PON ENTI BILATERALI 2012-14

## Contribuzione a Fondapi

Ccnl	Quota Tfr		Contributo azienda	Contributo lavoratore
	Lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993	Lavoratori di prima occupazione precedente al 29 aprile 1993		
Alimentaristi	100%	27,06%	1,2% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr	1% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr
Calce e Gesso		40%	1,4% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr	1,4% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr
Chimici		33%	1,3% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr	1,3% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr
Edili		18%	1,1% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr	1,1% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr
Grafici		28,94%	1,2% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr	1,2% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr
Informatici		28,94%	1,2% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr	1,2% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr
Lapidei		40%	1,4% ragguagliato al valore del minimo tabellare, contingenza, Edr	1,4% ragguagliato al valore del minimo tabellare, contingenza, Edr
Laterizi e cemento		40%	1,3% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr	1,3% calcolato su retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr
Metalmeccanici		40%	1,6% calcolato su retribuzione Fondapi	1,6% calcolato su retribuzione Fondapi
Servizi alle imprese		14,47%	1% calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza	1% calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza
Tessili		27%	1,5% calcolato su elemento retributivo nazionale	1,5% calcolato su elemento retributivo nazionale

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014 su Fondapi, Scheda sintetica per i potenziali aderenti



## IL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA: SANAPI

Il *Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle PMI e delle imprese che applicano i Ccnl del sistema Confapi*, **Sanapi**, è costituito da Confapi e Cgil, Cisl, Uil con il recente Accordo Interconfederale del 28 dicembre 2012, così dando seguito all'impegno assunto nel precedente Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 (v. più avanti nel testo).<sup>1184</sup> Allo stato attuale il Fondo risulta in fase di attivazione.

Ai sensi dell'accordo costitutivo, i relativi contenuti sono recepiti dai Ccnl delle categorie afferenti all'asse contrattuale Confapi; la contrattazione nazionale e/o regionale può inoltre implementare le prestazioni convenute, con effetti esclusivi sulla platea interessata dal singolo contratto.

L'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 definisce il sistema di finanziamento del Fondo attraverso un contributo a carico delle imprese, pari a 10 euro mensili, per dodici mensilità, per ogni lavoratore iscritto.<sup>1185</sup>

L'accordo costitutivo del 28 dicembre 2012, applicando il criterio della esigibilità della prestazione, qualifica l'accesso alle prestazioni sanitarie rese da Sanapi come un diritto contrattuale dei lavoratori; di conseguenza, l'azienda che ometta il versamento dei contributi al Fondo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle prestazioni, oltre al risarcimento del maggior danno subito.

## L'ORGANISMO PER LA SICUREZZA: OPNC

L'*Organismo Paritetico Nazionale Confapi*, **Opnc**, è costituito il 2 marzo 2012 da Confapi con Cgil, Cisl e Uil, in attuazione, da ultimo, dell'*Accordo Interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità* del 20 settembre 2011, che recepisce quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 (e successive modifiche) in materia di salute e sicurezza nel luogo e negli ambienti di lavoro.

Opnc ha natura giuridica di associazione non riconosciuta<sup>1186</sup>, non persegue scopo di lucro e opera presso Enfea.

Le funzioni attribuite a Opnc sono convenzionalmente riconducibili a tre macro-aree: iniziative/adempimenti in materia di salute e sicurezza, formazione, governance.

Rientrano nella prima area le attività di: indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro; raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute circa la designazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (Rlst), nonché la tenuta del relativo elenco; valutazione delle proposte normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre alle istituzioni competenti.

Nella seconda, la promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e

<sup>1184</sup> Ai sensi dell'Accordo Interconfederale, «nella fase sperimentale di avvio del servizio, limitatamente all'anno 2013 e a seguito del recepimento dei contenuti del presente Accordo Interconfederale nei Ccnl, le Parti convengono che le coperture sanitaria integrative avranno effetto con decorrenza dal 1° luglio 2013».

<sup>1185</sup> Il versamento dei contributi decorre dal 1° gennaio 2013, secondo le modalità stabilite dal Regolamento di Sanapi.

<sup>1186</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.

per tutti gli attori della prevenzione; l'elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (Rlst); la promozione e il coordinamento di interventi formativi nel campo dell'igiene e della sicurezza.

Nell'area governance, le attività di promozione e regolamentazione della costituzione degli Organismi Paritetici Provinciali e Regionali, articolazioni territoriali dell'Opnc, nonché il relativo coordinamento e monitoraggio.

L'Opnc, per lo svolgimento delle proprie attività, gestisce il *Fondo Sicurezza Pmi Confapi*, che, ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 20 settembre 2011, è alimentato da:

- il versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende che applicano un Ccnl del sistema Confapi e che sono prive di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), pari a 18 euro annui per ogni addetto;
- il versamento di 6 euro annui per addetto per tutte le altre imprese che applicano un Ccnl del sistema Confapi;
- i proventi del Fondo ex art. 52 decreto legislativo n. 81/2008<sup>1187</sup>, al quale le aziende, che non hanno Rls e non sono riconducibili ai due precedenti punti, sono tenute a versare un contributo, per ogni lavoratore, in misura pari a due ore lavorative annue;
- altre risorse pubbliche e/o private.

Previsioni, queste ultime, confermate dal successivo Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e relativa intesa applicativa del 28 dicembre 2012.

La riscossione dei contributi destinati all'Opnc è affidata all'Inps e avviene tramite modello F24.<sup>1188</sup>

#### IL FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE DI RIFERIMENTO: FAPI

Il *Fondo Formazione PMI-Fapi*, **Fapi**, è il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua costituito, in attuazione della legge n. 388/2000, da Confapi e Cgil, Cisl, Uil, con accordo interconfederale del 12 luglio 2002; è autorizzato dal MLPS con decreto del 21 gennaio 2003 (v. la *Prima Parte* del *Rapporto* per un approfondimento circa i FPI e la normativa che li regola).

Da Statuto, Fapi «promuove e finanzia [...] piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, regionali, interregionali e nazionali di e tra imprese concordati tra le Parti, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia dal ministero del Lavoro. A tal fine svolge funzioni di indirizzo, coordinamento, controllo, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale». Il Fondo si articola a livello regionale; nei territori in cui non sussistono i requisiti minimi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Fapi per costituire articolazioni regionali, il Fondo opera direttamente con propri interventi.

<sup>1187</sup> *Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità.*

<sup>1188</sup> L'11 febbraio 2013 è stata sottoscritta la convenzione tra l'Inps e l'Opnc per mezzo della quale l'Organismo Bilaterale affida all'Istituto previdenziale il servizio per la riscossione dei contributi previsti per il suo finanziamento. Il versamento dei contributi avviene tramite modello F24, utilizzando il codice causale "OPNC" appositamente attribuito dall'Agenzia delle Entrate con Risoluzione n. 30/E del 9 maggio 2013. Per maggiori informazioni v. la circolare Inps n. 87 del 30 maggio 2013.

Il sistema di finanziamento del Fondo Fapi, così come quello di tutti i Fondi Paritetici Interprofessionali, è definito dalla normativa in vigore<sup>1189</sup>, tramite la destinazione del contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria (0,30%) che le imprese versano ordinariamente all’Inps. L’Ente di previdenza raccoglie la contribuzione e la distribuisce tra i Fondi Paritetici Interprofessionali secondo la scelta effettuata dalle imprese; per le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo Paritetico Interprofessionale, il contributo dello 0,30% confluisce nel Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l’accesso al FSE, gestito dall’Inps.<sup>1190</sup>

### 11.3.2.2 CCNL DI CATEGORIA

---

Le decisioni in materia di welfare contrattuale assunte dalle Parti Sociali negli accordi interconfederali, per divenire pienamente operative, devono essere recepite dai Ccnl sottoscritti dalle Organizzazioni di categoria aderenti a Confapi e dalle Rappresentanze di Cgil, Cisl e Uil.

Il quadro sinottico che segue presenta l’attuale configurazione del sistema bilaterale nella contrattualistica di categoria afferente all’asse contrattuale Confapi (Ente Bilaterale Nazionale, Fondo di previdenza complementare, Fondo di assistenza sanitaria integrativa, Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento, Fondo di formazione professionale, Fondo di sostegno al reddito).

Nei sotto-paragrafi successivi, sono analizzati i singoli Ccnl, in relazione alle specificità e peculiarità sul tema di interesse (nell’ordine i Ccnl dell’Industria Pmi: Alimentare, Calzaturiera, Cemento Calce e Gesso, Chimico-Farmaceutica, Comunicazione, Lapidari, Laterizi e Manufatti cementizi, Legno, Metalmeccanica, Tessile).<sup>1191</sup>

Si evidenzia che, in linea di massima, molti Ccnl non recepiscono i contenuti degli accordi interconfederali intervenuti nel triennio 2011-2013 – in particolare: l’accordo 23 luglio 2012, che amplia le funzioni di Enfea, introduce il Fondo di sostegno al reddito e contrattualizza le prestazioni di welfare; l’accordo del 28 dicembre 2012, che istituisce il Fondo di assistenza sanitaria integrativa Sanapi – poiché sottoscritti antecedentemente (2010) e ora in fase di rinnovo.

Per ciascun Ccnl considerato, è inoltre esposto il sistema di contribuzione: il sistema cioè di contributi a carico di aziende e/o lavoratori, il cui insieme compone il montante economico destinato a sostenere il costo delle prestazioni e dei servizi di welfare erogati dagli enti/organismi bilaterali, e relative spese di gestione.

---

<sup>1189</sup> Art. 118 legge n. 388/2000 e succ. mod.

<sup>1190</sup> Ai sensi dell’art. 25 della legge n. 845/1978 e succ. mod.

<sup>1191</sup> Per le ragioni chiarite in premessa, pur se riconducibili al settore, sono trattati in appositi capitoli del *Rapporto*, cui si rinvia, i sistemi bilaterali afferenti alle seguenti contrattualistiche: Dirigenti (v. cap. 10) e Servizi alle imprese (v. cap. 13).

Quadro sinottico – Organismi bilaterali recepiti/costituiti dai Ccnl afferenti all'asse contrattuale Confapi

CCNL	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito				
	Ente Bilaterale Nazionale mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale					
Alimentare	<i>Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente</i> - Enfea -	Fondapi								
Calzaturiera										
Cemento Calce e Gesso										
Chimico - Farmaceutica	<i>Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente</i> - Enfea -					Fondapi				Fondo sostegno al reddito gestito da Enfea (in fase di attivazione)
Comunicazione										
Lapidei										
Laterizi e Manufatti cementizi										Arco
Legno										
Metalmeccanica*	<i>Organismo Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese Metalmeccaniche</i> - Obn Metalsind - (Unionmeccanica e Fim-Cisl, Uilm-Uil)	Fondapi								Fondo sostegno al reddito gestito da Enfea (in fase di attivazione)
	<i>Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente</i> - Enfea - (Unionmeccanica e Fiom-Cgil)									
Tessile	<i>Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente</i> - Enfea -									

\* In fase di stampa del *Rapporto* si evince il Verbale di accordo sottoscritto il 15 novembre 2013 tra Unionmeccanica e Fiom-Cgil, con cui le Parti convengono di istituire l'*Ente Bilaterale Metalmeccanici, Ebm*. Il punto sarà approfondito nell'aggiornamento del *Rapporto*, previsto per il 2014.

## ALIMENTARE

Il *Ccnl per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare*, da ultimo rinnovato il 16 settembre 2010 tra Unionalimentari e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, aderisce al sistema bilaterale descritto, in particolare all'Ente Bilaterale mutualistico **Enfea**, e a **Fondapi** per la previdenza complementare; inoltre, attua la formazione continua tramite il ricorso al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fapi**.

Rilevanza assume l'art. 61 del Ccnl del 2010, rubricato *Welfare bilaterale*. Le Parti, data la complessità della materia, convengono di costituire una Commissione che presenti una proposta articolata per sviluppare, nell'ambito degli Enti Bilaterali già esistenti (in particolare Fondapi o Enfea), prestazioni relative, prioritariamente, ai congedi parentali di maternità e paternità *post partum* e misure di sostegno al reddito dei lavoratori in crisi occupazionale. A tale scopo fissano una contribuzione mensile di 2 euro per ogni lavoratore a tempo indeterminato, «che le imprese verseranno secondo quanto previsto a livello interconfederale o, in subordine, secondo le intese che verranno raggiunte dalle parti qualora entro 31 dicembre 2011 non intervengano accordi in materia da parte del livello confederale». La Commissione è inoltre incaricata di verificare fattibilità, coperture e standard di servizio riguardo le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, anch'esse da assicurare attraverso gli Enti Bilaterali costituiti e nel quadro degli accordi in materia a livello interconfederale.<sup>1192</sup>

Le Parti, assumendo il criterio dell'esigibilità della prestazione, stabiliscono espressamente che le prestazioni sanitarie integrative e il sostegno al reddito sono diritti contrattuali dei lavoratori, pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi, a fronte dell'adesione volontaria dei dipendenti laddove prevista, è economicamente responsabile verso di essi della perdita delle prestazioni, oltre al risarcimento del maggior danno subito.

## CALZATURIERA

Il *Ccnl per i lavoratori addetti alla piccola e media industria delle calzature*, da ultimo rinnovato il 22 luglio 2010 tra Uniontessile e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil, attua il welfare contrattuale tramite l'adesione all'Ente Bilaterale mutualistico **Enfea**, al Fondo di previdenza complementare **Fondapi** e, per la formazione continua, attraverso il rinvio al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fapi**.

## CEMENTO CALCE E GESSO

Il *Ccnl per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte*, da ultimo rinnovato il 5

<sup>1192</sup> Al finanziamento di tali prestazioni destinano «10 euro mensili per 12 mensilità a carico dell'azienda, per ogni dipendente a tempo indeterminato, con decorrenza dal 1° gennaio 2012, ai quali dovrà aggiungersi, a decorrere dal 2° anno di attivazione del fondo, una quota di contribuzione a carico del lavoratore pari almeno a 2 euro al mese per 12 mensilità, pena la decadenza dal diritto alle prestazioni e la cessazione automatica della contribuzione a carico dell'azienda. Qualora gli accordi interconfederali in via di perfezionamento dovessero stabilire una contribuzione a carico dell'azienda, specificamente destinata alla sanità integrativa, inferiore a quanto testé convenuto, le parti concordano sin d'ora di incontrarsi per procedere all'adeguamento, laddove la differenza non sia superiore al 30% della contribuzione a carico dell'azienda».

novembre 2010 tra Aniem e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, attua le tutele della previdenza complementare, tramite l'adesione al Fondo **Fondapi** e, per la formazione continua, attraverso il ricorso al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fapi**.

Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, il Ccnl (2010) stabilisce l'istituzione di una Commissione Tecnica Paritetica per valutare la costituzione *ex novo* o l'adesione ad un Fondo nazionale settoriale o intersettoriale già operativo. La Commissione ha inoltre compito di approfondire le iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un Fondo generale dell'industria, concretizzatesi, come osservato, con l'istituzione nel 2012 del Fondo Sanapi, attualmente in fase di attivazione (v. par. 11.3.2.1).

#### CHIMICO-FARMACEUTICA

Il Ccnl per i dipendenti della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro, da ultimo rinnovato il 25 luglio 2013 tra Unionchimica e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, aderisce al sistema di welfare contrattuale interconfederale dell'asse Confapi tramite l'Ente Bilaterale mutualistico **Enfea**, il Fondo di previdenza complementare **Fondapi**, il ricorso al Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fapi**, l'**Opnc** per la salute e sicurezza.

Con il recente rinnovo del 2013, le Parti introducono nel Ccnl un nuovo articolo, rubricato *Diritto alle prestazioni della bilateralità*, che recepisce le decisioni assunte dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2013 in tema di welfare contrattuale (v. par. 11.3.2 e 11.3.2.3). Le Parti, innanzitutto, precisano che «la bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza Confapi è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria».

Alla luce di tale assunto, qualificano le prestazioni previste dal sistema bilaterale come un diritto contrattuale di ogni lavoratore e perciò vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del contratto (nazionale e di secondo livello). Ne consegue che, a decorrere dalla data di sottoscrizione del rinnovo, sono effettivi tutti gli istituti di welfare previsti e dunque la relativa contribuzione aziendale, così richiamata dal Ccnl:

- *Fondo Sicurezza Pmi Confapi*: 18 euro annui per ciascun lavoratore, dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale; 6 euro annui dalle aziende con Rls;
- *Fondo Sviluppo bilateralità Pmi Confapi*: 6 euro annui per ciascun lavoratore a tempo pieno e 3 per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore, per lo sviluppo dell'apprendistato;
- *Fondo Sostegno al reddito*: 28 euro annui per ciascun lavoratore;
- *Osservatorio della contrattazione e del lavoro*: 8 euro annui per ciascun lavoratore, per il sostegno e lo sviluppo degli istituti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali, nonché per l'introduzione e il sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/di bacino e per la contrattazione territoriale di secondo livello; 12 euro annui per ciascun lavoratore, per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale), assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

Come previsto a livello interconfederale, secondo il principio dell'obbligatorietà della prestazione (v. par. 11.3.2.3), il Ccnl dispone che le imprese non aderenti al sistema devono



corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo, pari ad euro 25 lordi mensili, per tredici mensilità.<sup>1193</sup>

Tramite un ulteriore nuovo articolo, rubricato *Sostegno al reddito/welfare integrativo*, il rinnovo del 2013 manifesta l'impegno delle Parti firmatarie a individuare tutti i possibili interventi per garantire la piena operatività del *Fondo Sostegno al Reddito*, gestito all'interno di Enfea (v. par. 11.3.2.1).

L'accordo di rinnovo non riguarda la materia dell'assistenza sanitaria integrativa, rispetto al quale resta ferma la previsione contenuta nel Ccnl del 2010, per cui le Parti convengono di procedere ad uno studio di fattibilità relativo a un Fondo sanitario integrativo.

## COMUNICAZIONE

In modo analogo al comparto Chimico-Farmaceutico, il *Ccnl per i dipendenti della piccola e media industria della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa*, da ultimo rinnovato il 29 luglio 2013 tra Unigec, Unimatica, Confapi e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, aderisce al sistema di welfare contrattuale interconfederale dell'asse contrattuale Confapi tramite: l'Ente Bilaterale mutualistico **Enfea**, il Fondo di previdenza complementare **Fondapi**, il ricorso al Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fapi**, l'**Opnc** per la salute e sicurezza.

Con il rinnovo del 2013, le Parti introducono nel Ccnl un nuovo articolo, rubricato *Diritto alle prestazioni della bilateralità*, che recepisce le decisioni assunte dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2013 in tema di welfare contrattuale (v. par. 11.3.2 e 11.3.2.3). Le Parti, innanzitutto, precisano che «la bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza Confapi è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria». Alla luce di tale assunto, qualificano le prestazioni garantite dal sistema bilaterale come un diritto contrattuale di ogni lavoratore e i relativi trattamenti vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del contratto (nazionale e di secondo livello). Ne consegue che, a decorrere dalla data di sottoscrizione del rinnovo, sono effettivi tutti gli istituti di welfare previsti e dunque la relativa contribuzione aziendale, così richiamata dal Ccnl:

- *Fondo Sicurezza Pmi Confapi*: 18 euro annui per ciascun lavoratore, dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale; 6 euro annui dalle aziende con Rls;
- *Fondo Sviluppo bilateralità Pmi Confapi*: 6 euro annui per ciascun lavoratore a tempo pieno e 3 per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore, per lo sviluppo dell'apprendistato;
- *Fondo Sostegno al reddito*: 28 euro annui per ciascun lavoratore;
- *Osservatorio della contrattazione e del lavoro*: 8 euro annui per ciascun lavoratore, per il sostegno e lo sviluppo degli istituti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali, l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale

<sup>1193</sup> In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro. Per gli apprendisti l'importo è riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

territoriale/di bacino e la contrattazione territoriale di secondo livello; 12 euro annui per ciascun lavoratore, per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale), assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

Come previsto a livello interconfederale, secondo il criterio di esigibilità delle prestazioni (v. paragrafo 11.3.2.3), il Ccnl dispone che le imprese non aderenti al sistema devono, in alternativa, corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo, pari ad euro 25 lordi mensili, per tredici mensilità.<sup>1194</sup>

Tramite un ulteriore nuovo articolo, rubricato *Sostegno al reddito/welfare integrativo*, il rinnovo del 2013 manifesta l'impegno delle Parti firmatarie a individuare tutti i possibili interventi per garantire la piena operatività del Fondo Sostegno al Reddito, gestito all'interno di Enfea.

L'accordo di rinnovo non affronta il tema dell'assistenza sanitaria integrativa, rispetto al quale resta ferma la previsione contenuta nel Ccnl del 2010, per cui le Parti convengono di costituire una apposita Commissione che individui in merito possibili soluzioni, perseguibili anche alla luce degli accordi interconfederali in materia.

#### LAPIDEI

Il Ccnl per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, da ultimo rinnovato il 5 novembre 2010 tra Aniem-Confapi e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, attua le tutele di welfare relative alla previdenza complementare, tramite il Fondo **Fondapi**, e alla formazione continua, per mezzo del rinvio al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fapi**.

Il Ccnl, altresì, prevede la costituzione di un *Comitato Paritetico Nazionale*, **Cpn**, quale strumento di confronto su una serie di tematiche strategiche per il comparto.

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa, infine, le Parti firmatarie (2010) convengono di istituire, nell'ambito del **Cpn**, una Commissione tecnica paritetica alla quale affidare il compito di approfondire la tematica per la costituzione *ex novo* o l'adesione a un Fondo nazionale già costituito, settoriale o intersettoriale, anche alla luce delle iniziative confederali.

#### LATERIZI E MANUFATTI CEMENTIZI

Il Ccnl per gli addetti alle piccole e medie industrie di laterizi e manufatti in cemento, da ultimo rinnovato il 16 novembre 2010 tra Aniem-Confapi e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, in analogia al Ccnl Lapedei (v. sopra), attua le tutele di welfare relative alla previdenza complementare, tramite il Fondo **Fondapi**, e alla formazione continua, con il ricorso al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fapi**.

Inoltre, per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa, le Parti firmatarie (2010) convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica incaricata di approfondire il tema, per costituire *ex novo* o aderire a un Fondo nazionale già esistente, settoriale o intersettoriale, viste anche le iniziative confederali.

<sup>1194</sup> In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro. Per gli apprendisti l'importo è riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

## LEGNO

Il *Ccnl per gli addetti della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e per le industrie boschive e forestali*, da ultimo rinnovato il 19 luglio 2010 tra Unital e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil, attua la tutela della formazione professionale e continua tramite il rimando al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fapi**, mentre, in modo del tutto peculiare rispetto alle altre categorie dell'Industria afferenti all'asse Confapi, quella della previdenza complementare attraverso il Fondo **Arco**, di riferimento per l'industria del Legno confindustriale (non invece il Fondo Fondapi, di riferimento per il sistema Confapi).

Il *Fondo Pensione Arco Fondo Nazionale Pensione Complementare*, **Arco** (v. anche par. 11.3.1.1, sezione *Legno*), è costituito il 31 marzo 1998 tra Federlegno-Arredo (Confindustria) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, in attuazione dell'accordo sottoscritto il 7 novembre 1997 tra le stesse Parti.<sup>1195</sup> Il Fondo ha la forma giuridica di associazione riconosciuta, non persegue finalità di lucro ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1196</sup> (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; per un approfondimento v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Ai sensi del Ccnl in esame, la contribuzione ad Arco, posta a carico rispettivamente dell'azienda e del lavoratore, è pari all'1,3%, calcolato sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, Edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali).

Nel Ccnl del 2010, sotto la rubrica *Assistenza sanitaria integrativa*, le Parti convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica propedeutica alla costituzione *ex novo* o all'adesione ad un Fondo già esistente, settoriale o intersettoriale, anche in relazione alle iniziative confederali in materia. Le caratteristiche del Fondo individuate sono: bilaterale; costituito e diretto dai soggetti appartenenti al sistema negoziale Unital-Confapi, Filca-Cisl, Feneal-Uil, Fillea-Cgil; operativo e con contribuzione di 8 euro mensili per dodici mensilità, a carico del datore, per ogni dipendente che aderisce volontariamente e che versa 2 euro mensili.

Tramite *Dichiarazione a verbale*, infine, le Parti dispongono di attivare un'apposita Commissione tecnica, incaricata di ricercare soluzioni idonee a concretizzare tutele previdenziali di assistenza integrativa e welfare integrativo.

## METALMECCANICA

Il *Ccnl per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti* sottoscritto il 25 gennaio 2008 da Unionmeccanica e Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil attua le tutele di welfare relative alla previdenza complementare e alla formazione continua, rispettivamente tramite il Fondo pensionistico **Fondapi** e il ricorso al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fapi**.

Sotto la rubrica *Organismo Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Industrie Metalmeccaniche*, le Parti firmatarie nel 2008, altresì, «si danno reciprocamente atto che la

<sup>1195</sup> Da Statuto, ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

<sup>1196</sup> Con il numero 106.

bilateralità - anche espressa in sede di categoria e in raccordo con quella Confederale - rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo [...] pertanto, concordano di istituire un Gruppo di lavoro che [...] presenti a Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm un progetto operativo per la creazione di un Organismo Bilaterale Nazionale per le piccole e medie imprese metalmeccaniche avente l'obiettivo primario di essere interlocutore attivo e propositivo alle attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali [...] nonché dell'Ente Bilaterale confederale (Enfea)». Le Parti dunque, decidono di attivare un apposito Ente Bilaterale di categoria, che operi in raccordo con gli strumenti confederali.

I successivi accordi non sono unitari.

Il 3 giugno 2010, Fim-Cisl e Uilm-Uil sottoscrivono con Unionmeccanica l'ipotesi di rinnovo, senza la sottoscrizione della Fiom-Cgil.

In tale sede, le Parti firmatarie, sotto la rubrica *Welfare e Bilateralità*, convengono di costituire un'apposita Commissione che «individui in merito possibili articolazioni, modalità e costi all'interno degli Enti Bilaterali già esistenti (Fondapi o Enfea), tenuto anche conto degli accordi in materia a livello Interconfederale, salvaguardando in ogni caso la categorialità dell'intervento e della relativa contribuzione a favore dei lavoratori. [...] Al fine di consentire l'avvio della bilateralità come sopra definita e degli interventi per prestazioni di welfare che saranno concordati in sede di Commissione paritetica di cui sopra, è prevista una contribuzione a carico delle aziende, avente carattere straordinario, come di seguito specificato: limitatamente agli anni 2011 e 2012, due euro mensili per ciascun lavoratore in forza, con versamento a gennaio dell'anno successivo, rispettivamente 2012 e 2013».

A fronte dell'impegno assunto, Unionmeccanica e Fim-Cisl, Uilm-Uil costituiscono il 25 giugno 2012 l'*Organismo Bilaterale Nazionale delle Piccole e Medie Imprese Metalmeccaniche, Obn Metalsind*, alimentato dalla contribuzione prevista dall'accordo del 2010 (vedi capoverso precedente) cui si somma, per garantirne avvio e funzionamento, una contribuzione *una tantum* a carico delle aziende pari a 3 euro per dipendente.

L'Obn ha natura giuridica di associazione non riconosciuta<sup>1197</sup> e non persegue scopi di lucro.

Da Statuto, è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- essere interlocutore attivo e supporto degli Osservatori e delle Commissioni paritetiche previste dal Ccnl, realizzando apposite iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie di interesse;
- gestire una banca dati informativa del settore metalmeccanico al fine di elaborare un rapporto annuale sulle Pmi;
- promuovere e gestire attività formative, anche quale interlocutore del Fondo Paritetico Interprofessionale di riferimento (Fapi);
- favorire il dialogo e la negoziazione tra le Parti;
- progettare e realizzare le azioni di welfare definite dalle Parti.

Nell'accordo costitutivo dell'Obn, le Parti firmatarie si danno atto che «in caso di accordi interconfederali in materia di bilateralità si incontreranno per procedere alle necessarie armonizzazioni».

Il 29 luglio 2013, è la Fiom-Cgil, senza Fim-Cisl e Uilm-Uil, a sottoscrivere con

<sup>1197</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.

Unionmeccanica l'ipotesi di rinnovo del Ccnl del 2008, con cui le Parti firmatarie recepiscono alcuni degli accordi interconfederali intercorsi tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil nel periodo precedente, tra cui: quello del 20 settembre 2011 in materia di *rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità* e quello del 23 luglio 2012 in materia di *sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali* (e la relativa intesa applicativa del 28 dicembre 2012).

Le Parti, inoltre, introducono nel Ccnl (negli stessi termini già precisati rispetto al Ccnl Chimici e al Ccnl Comunicazione) un nuovo articolo, rubricato *Diritto alle prestazioni della bilateralità*, che qualifica le prestazioni di welfare come un diritto contrattuale di ogni lavoratore e perciò vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del contratto.

La relativa contribuzione è così fissata:

- *Fondo Sicurezza Pmi Confapi*: 18 euro annui per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale; 6 euro annui dalle aziende con Rls;
- *Fondo Sviluppo bilateralità Pmi Confapi*: 6 euro annui per ciascun lavoratore a tempo pieno e 3 per ciascun lavoratore part-time fino a 20, ore per lo sviluppo dell'apprendistato;
- *Fondo Sostegno al reddito*: 28 euro annui per ciascun lavoratore;
- *Osservatorio della contrattazione e del lavoro*: 8 euro annui, per ciascun lavoratore, per il sostegno e lo sviluppo degli istituti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali, l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/di bacino e per la contrattazione territoriale di secondo livello; 12 euro annui per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale), assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

Le imprese non aderenti al sistema devono, in alternativa, corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo, pari ad euro 25 lordi mensili, per tredici mensilità.<sup>1198</sup>

Tramite un ulteriore nuovo articolo, rubricato *Sostegno al reddito/welfare integrativo*, il rinnovo del 2013 manifesta l'impegno delle Parti firmatarie (Unionmeccanica e Fiom-Cgil) a individuare tutti i possibili interventi per garantire la piena operatività del Fondo Sostegno al Reddito, gestito all'interno di Enfea.

Per quanto riguarda il welfare contrattuale metalmeccanico dell'asse Confapi, alla luce della sottoscrizione degli accordi separati di rinnovo contrattuale, attualmente:

- Unionmeccanica con Fim-Cisl e Uilm-Uil generano un organismo bilaterale dedicato (Obn);
- Unionmeccanica e Fiom-Cgil aderiscono agli organismi bilaterali confederali (Enfea e Opnc).

In entrambi i casi, le Parti rimandano al Fondo Paritetico Interprofessionale Fapi per la formazione continua e a Fondapi per la previdenza complementare.

<sup>1198</sup> In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro. Per gli apprendisti l'importo è riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

In fase di stampa del *Rapporto* si evince il Verbale di accordo sottoscritto il 15 novembre 2013 tra Unionmeccanica e Fiom-Cgil, con cui le Parti – premesso che «non sono operativi gli organismi costituiti dagli accordi interconfederali recepiti dal Ccnl e si rende pertanto necessario dare piena attuazione a quanto previsto [...] definendo articolazioni e modalità della bilateralità per la durata del Ccnl stesso» – convengono di istituire l'*Ente Bilaterale Metalmeccanici, Ebm*. Il punto sarà approfondito nell'aggiornamento del *Rapporto*, previsto per il 2014.

## TESSILE

Il Ccnl per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore Tessile-Abbigliamento, da ultimo rinnovato il 22 luglio 2010 tra Uniontessile e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilta-Uil, attua le tutele della previdenza complementare e quella della formazione continua rispettivamente tramite il Fondo **Fondapi** e il ricorso al Fondo Paritetico Interprofessionale **Fapi**.

Con l'art. 10 *ter* del Ccnl, preso atto «che la bilateralità - anche espressa in sede di categoria e in accordo con quella confederale - rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria», le Parti concordano di costituire un *Ente Bilaterale Nazionale per le piccole e medie imprese tessile-abbigliamento-moda*, con l'obiettivo primario di affiancare e supportare le attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali e di attivarsi, qualora ne emergessero le possibilità, al fine di ottenere finanziamenti per realizzare specifici progetti in favore del comparto.

Contestualmente al rinnovo del 2010, le Parti sottoscrivono il *Protocollo d'intesa sulla bilateralità di settore*, con cui «convengono di dare corso ad un progetto di bilateralità finalizzato all'attuazione delle attività previste nel Ccnl ivi compresa l'attività di assistenza contrattuale». Il progetto è finanziato con una contribuzione annua, a carico dell'azienda, pari a 12 euro per dipendente, che «confluirà in un fondo nazionale paritetico bilaterale con gestione separata in capo a Uniontessile e Femca, Filctem, Uilta, presso Enfea nel momento in cui la stessa assumerà piena funzionalità per i fini di cui sopra [...] In relazione alle finalità istitutive verranno concordate le modalità di funzionamento del suddetto fondo».

### 11.3.2.3 LA GOVERNANCE E LE FORME DI INTEGRAZIONE

Il principale elemento che contraddistingue la governance del complessivo sistema di welfare contrattuale dell'Industria afferente all'asse contrattuale Confapi, come messo in luce nei precedenti paragrafi, è il livello decisionale interconfederale: originando organismi bilaterali indirizzati verso lavoratori e imprese delle diverse categorie, induce un'integrazione a carattere "trasversale", evitando la frammentazione del sistema in una pluralità di soggetti e favorisce uniformità delle prestazioni.

Parallelamente, il recepimento delle decisioni interconfederali nei singoli Ccnl di categoria sembra consentirne un certo grado di flessibilità, attraverso adeguamenti correlati a esigenze e caratteristiche dei singoli comparti produttivi interessati.

Due gli accordi che segnano, in particolare, la recente fase di evoluzione e sviluppo del sistema: l'Accordo Interconfederale del 4 dicembre 2008, recante *Linee di indirizzo e proposte operative per la riforma del modello contrattuale e per lo sviluppo della bilateralità della piccola e media impresa* (sottoscritto da Confapi e Cisl, Uil, senza la firma della Cgil), e l'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012, *per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee*



di indirizzo in materia di strumenti bilaterali e la relativa intesa applicativa del 28 dicembre 2012 (sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil).

L'accordo del 2008, nel regolare gli assetti contrattuali, affida alla competenza del livello interconfederale la definizione sia degli «strumenti operativi bilaterali», sia di «modelli, regole e procedure di finanziamento di eventuali organismi paritetici per approfondire i temi connessi agli andamenti economico-sociali». Inoltre, sotto la rubrica *Gli strumenti della bilateralità*, esprime la convergenza delle Parti firmatarie circa la necessità di rafforzare e valorizzare gli strumenti bilaterali esistenti, per sviluppare adeguati servizi a favore dei lavoratori e delle imprese in materia di formazione permanente e continua, sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro, welfare sanitario integrativo e di previdenza complementare. Al fine di definire indirizzi, e per il coordinamento e il monitoraggio dell'attività degli Enti Bilaterali, le Parti firmatarie istituiscono il *Comitato di indirizzo per la bilateralità delle Pmi*, operativo presso Enfea, che ne garantisce le funzioni di segreteria tecnica.

L'accordo unitario del 2012 mira a consolidare il sistema bilaterale e creare sinergie tra gli organismi bilaterali costituiti e costituendi. Le Parti, infatti, espressamente intendono «implementare e coordinare l'attività degli strumenti bilaterali operativi nell'ambito del sistema Confapi a favore dei lavoratori e delle Pmi», individuati in: Enfea quale Ente Bilaterale mutualistico, Fapi, Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento, Fondapi per la previdenza complementare, Sanapi per l'assistenza sanitaria integrativa e **Opnc** per la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Al di là delle misure assunte rispetto ai singoli organismi, di cui si è dato conto nei paragrafi dedicati, tramite l'accordo del 2012 le Parti «ribadiscono il valore strumentale e di servizio degli enti bilaterali [...] nel sistema Confapi e, a tal proposito, convengono sull'opportunità di garantire la massima cooperazione tra gli stessi in una prospettiva di razionalizzazione delle funzioni e di economicità di gestione»; a tal fine istituiscono il *Comitato di coordinamento degli enti bilaterali*, con funzioni di promozione e indirizzo.

Stante le molteplici novità introdotte dall'accordo unitario del 2012 (tra cui l'implementazione delle funzioni degli Enti Bilaterali e la definizione del sistema di finanziamento), le Parti ne scandiscono l'operatività in due fasi successive: la prima, di avvio, finalizzata alla sperimentazione del nuovo sistema e gestita a livello interconfederale; la seconda, da avviarsi entro la fine del 2014, volta al consolidamento e allo sviluppo dello stesso, tramite decentramento organizzativo, amministrativo e funzionale, «avendo cura di garantire il massimo coinvolgimento e partecipazione dei livelli territoriali e settoriali di rappresentanza delle Parti stesse».

Alla scelta di strutturare il welfare contrattuale tramite accordi interconfederali e dunque di originare organismi che operino trasversalmente verso lavoratori e imprese delle diverse categorie dell'Industria Pmi, si affianca la scelta di valorizzare il livello territoriale. Ciò con particolare riguardo, innanzitutto, all'Ente Bilaterale mutualistico Enfea: nell'ambito dell'intesa del 23 luglio 2012, le Parti convengono infatti «che, per meglio rispondere alle esigenze organizzative e logistiche dell'attività svolta da Enfea e dagli organismi operanti presso lo stesso, l'ente si strutturi su scala nazionale garantendo una presenza regionale mediante articolazioni a/o Enti Bilaterali regionali costituiti in forma paritetica e bilaterale e dotati di sportelli operativi utilizzando la rete organizzativa espressioni delle Parti Sociali». All'Ente Bilaterale Nazionale, da Statuto, compete la governance del sistema territoriale, che, come già osservato, si esprime tramite le attività di promozione, indirizzo e coordinamento degli Enti Regionali. Similmente a Enfea, si articolano a livello territoriale anche il Fondo

Paritetico Interprofessionale di riferimento, Fapi, e l'Organismo per la sicurezza, Opnc.

Un ulteriore e centrale aspetto, definito dalle Parti Sociali in occasione dell'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e specificato tramite la successiva intesa applicativa del 28 dicembre 2012, mira a rafforzare e rendere effettivo il sistema di welfare afferente all'asse contrattuale Confapi. Le Parti qualificano le prestazioni di welfare previste come «diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti [...] il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro». Le Parti Sociali precisano inoltre che i trattamenti di welfare sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e dei contratti collettivi, nazionali e di secondo livello, sottoscritti da Confapi con le Oo. Ss. A decorrere dalla data di recepimento dell'accordo del 23 luglio 2012 e dell'intesa applicativa del successivo 28 dicembre nei singoli Ccnl di categoria, le aziende che non aderiscono al sistema bilaterale sono tenute a corrispondere a ciascun lavoratore, in busta paga, un elemento retributivo aggiuntivo pari a 25 euro lordi mensili.<sup>1199</sup>

---

<sup>1199</sup> Per le imprese aderenti al sistema bilaterale Confapi e in regola con i versamenti, l'elemento retributivo aggiuntivo è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato.



# Capitolo 12

## PESCA



## 12 PESCA

Il presente capitolo disegna il welfare contrattuale del settore della Pesca, originato da due assi contrattuali riconducibili, per parte datoriale, rispettivamente a Confindustria e alle tre Centrali Cooperative (Agci, Confcooperative e Legacoop) e, per parte sindacale, a Cgil, Cisl e Uil. I due assi contrattuali fanno capo a tre Ccnl, oggetto di analisi nella trattazione che segue.<sup>1200</sup>

Il primo paragrafo descrive le caratteristiche strutturali del settore Pesca. Alcuni *trend* dagli andamenti critici, precedenti alla crisi economica in atto e da essa enfatizzati, derivano sia dalle specificità della “struttura produttiva” nazionale – che agisce tuttavia in un mare di confine transnazionale –, sia da fattori esogeni al comparto, sui quali si innestano le politiche comunitarie e nazionali, pur tese a perseguire sostenibilità ambientale e produttiva.

La disciplina comunitaria e nazionale, e il sistema di welfare pubblico che riguardano il settore, sono tratteggiati nei paragrafi introduttivi.

Segue la ricostruzione, in chiave storica, dei passaggi incisivi che connotano le tre contrattualistiche di riferimento rispetto alla nascita e alle caratteristiche dei sistemi bilaterali oggi esistenti.

Sono poi descritti gli insiemi bilaterali distribuiti, per praticità di trattazione e logica argomentativa, tra Enti Bilaterali mutualistici e gli altri organismi di welfare contrattuale.<sup>1201</sup>

I primi sono soggetti giuridici che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili (v. *Prima Parte del Rapporto*).

I secondi sono ulteriori organismi paritetici, tesi ad assicurare agli aderenti funzioni integrative rispetto al welfare pubblico che, riconosciute dalla legge e secondo obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, circoscrivono il loro ambito d’azione a prestazioni specifiche: la previdenza complementare, l’assistenza sanitaria integrativa, e la formazione professionale e continua.

Gli ultimi paragrafi sono infine dedicati, rispettivamente, ai temi riguardanti la contribuzione ai sistemi bilaterali, le caratteristiche della governance, e le forme di integrazione rilevabili tra assi contrattuali, tra organismi bilaterali, e tra questi ultimi e altri attori del mercato del lavoro, pubblici e privati.

<sup>1200</sup> Nel successivo par. 12.5.

<sup>1201</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto Nazionale*, sia all’*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.

## 12.1 DATI DI SCENARIO

Il *sistema marittimo nazionale*, o cluster, comprende la pesca, e le componenti industriali, manifatturiera, terziaria e istituzionale (Marina Militare, Capitanerie di porto, Autorità portuali). Il comparto della Pesca, a sua volta, include la pesca in mare (distinta in “piccola pesca” e in “pesca in mare aperto”<sup>1202</sup>), gli allevamenti in mare e in laguna, la piscicoltura e l’acquacoltura.

Nel 2011, il Pil generato dal sistema marittimo ammonta a 39,5miliardi di euro (2,6% del Pil nazionale); di questi, 35miliardi derivano dai comparti manifatturieri e terziari, su cui agiscono effetti moltiplicativi considerevoli, determinati dalla spesa di diportisti e crocieristi. La composizione della produzione ittica vede il costante calo della pesca marittima a favore dell’allevamento (quest’ultimo passato dal 36,8% nel 2003 a oltre il 51% nel 2008).<sup>1203</sup>

Il cluster marittimo<sup>1204</sup>, nel 2011, occupa oltre 213mila addetti, di cui ca. 60mila nella pesca (il 28%) e ulteriori 265mila addetti nell’indotto – in attività manifatturiere e terziarie.

Anche se da sempre considerata la componente più debole del sistema, la pesca genera il 15% del Pil delle attività marittime di mercato (al pari della cantieristica navale).<sup>1205</sup> Dal punto di vista della produttività, tuttavia, la pesca si pone all’ultimo posto rispetto agli altri settori del mare, con un valore aggiunto per unità di lavoro diretta<sup>1206</sup> di 20,7milioni di euro correnti, rispetto ai 172,4 delle Autorità marittime (al primo posto).

Nonostante evidenti impatti negativi causati da caratteristiche endogene ed esogene al comparto (v. oltre nel testo), nella pesca sono rilevabili punti di forza di tutto rispetto: l’Italia posiziona infatti la propria flotta peschereccia al secondo posto in Europa dopo quella greca (con 13.700 battelli, il 15,8% del totale comunitario) ed è terza nel mercato dell’acquacoltura, dopo Francia e Spagna.

Molteplici fattori di debolezza, endogeni ed esogeni, concorrono tuttavia a determinare una costante flessione del comparto.

Tra i fattori critici esogeni, i fenomeni di pirateria e di pesca illegale di pescherecci battenti bandiera estera, soggetti a controlli minori a quelli cui sottostà la flotta nazionale ed europea; la massiccia prevalenza dell’import sul pescato italiano (2/3 contro 1/3), anch’esso governato da regole meno stringenti sul prodotto rispetto a quelle comunitarie, cui è soggetto il pescato nazionale.

Molteplici i fattori endogeni: il costante processo di depauperamento e impoverimento delle risorse ittiche, causato anche da una prolungata e generalizzata assenza di una cultura attenta alle ragioni del mare; l’accentuato e accelerato processo di industrializzazione (aumento della potenza delle imbarcazioni e della capacità di pesca) che, se determina l’aumento delle giornate lavorate (133 giorni nel 2009 contro i 118 del 2008), non produce un aumento proporzionato alla produzione, e non è scevro da responsabilità rispetto alla crisi occupazionale.

<sup>1202</sup> Si rinvia al successivo paragrafo 12.3.2 per la definizione dei due ambiti.

<sup>1203</sup> Inail, *Secondo Rapporto Pesca*, dicembre 2011.

<sup>1204</sup> Al netto degli effetti generati dalla spesa dei turisti.

<sup>1205</sup> Federazione del Mare – Censis, *IV Rapporto sull’economia del mare, Cluster marittimo e sviluppo in Italia e nelle regioni*, 2011.

<sup>1206</sup> Federazione del Mare – Censis, *IV Rapporto*, cit.



Un ulteriore fattore di debolezza strutturale rispetto ai principali competitors esteri, è la composizione della flotta, che vede una netta prevalenza di pescherecci di ridotte dimensioni.<sup>1207</sup> La flotta nazionale operante nel Mediterraneo è infatti costituita da oltre 14mila natanti dalle dimensioni medie modeste (con un elevato grado di obsolescenza: circa la metà della flotta peschereccia ha un'anzianità di oltre 25 anni<sup>1208</sup>); di questi, oltre 9mila compongono la piccola pesca<sup>1209</sup> artigianale che rappresenta, in molte regioni, oltre l'80% della flotta delle unità pescherecce.<sup>1210</sup> La Politica europea, finalizzata a dismettere le vecchie imbarcazioni e a ridefinire progressivamente la composizione della flotta (v. par. successivo), incide sulla progressiva riduzione del numero dei pescherecci (-1,2% sul 2010; -4,1% sul 2009; -0,5% sul 2008; -10,6% sul 2004).<sup>1211</sup>

Il comparto vive da tempo un processo di contrazione costante, riconducibile sia alla difficoltà ad ampliare l'export (collegata ad un accesso al credito inefficace rispetto a quello praticato in altri Paesi), sia, come anticipato, al forte disequilibrio tra il sistema di regole e controlli sulla sicurezza e le certificazioni<sup>1212</sup> adottato a livello nazionale ed europeo, molto più rigido rispetto a quello dei Paesi extra UE dai quali importiamo i 2/3 dei prodotti ittici. Il costante calo del consumo e la sostanziale stabilità dei prezzi accompagnano il processo di flessione.

L'aggravamento delle condizioni del comparto è particolarmente evidente nel quinquennio 2004-2009: in costante declino, la sempre più scarsa disponibilità della "materia prima" nelle acque nazionali; progressiva, massiccia, la riduzione della produzione interna a favore dell'aumento delle importazioni (+10,3%) e della diminuzione dell'export (-8,8%); costante, il calo della produzione che prosegue anche nel triennio 2008-2011.<sup>1213</sup>

Il quadro critico della pesca è aggravato dai balzi in avanti del costo di carburante che, nel 2008, causano una pesante flessione<sup>1214</sup>: esso infatti incide mediamente, per tutti i sistemi di pesca, per il 57,4% sui costi intermedi (al netto del costo del lavoro) – contro il 42,5% del 2003 –, e per il 38,1% sui costi complessivi.<sup>1215</sup> Nel 2008, il livello produttivo della pesca tocca la quota più bassa dall'inizio del nuovo millennio (-11,3% sul 2007), con un drastico ridimensionamento degli introiti (-15,2%).

Nel 2011 e 2012, nuovi incrementi del costo del gasolio aggravano le condizioni già compromesse del settore, che diminuisce del 5,7% la produzione ittica da cattura nelle

<sup>1207</sup> Federazione del Mare – Censis, *IV Rapporto*, cit.

<sup>1208</sup> Inail, *Secondo Rapporto Pesca*, cit.

<sup>1209</sup> *Programma Operativo FEP per il settore pesca in Italia*, Aprile 2010. Seguono i battelli dello strascico con ca. 3.000 unità e le draghe idrauliche, con 700 imbarcazioni, mentre i meno numerosi sono i polivalenti (462 unità), i palangari (327 unità), i battelli a circuizione (252 unità) e le volanti (144 unità). In termini di tonnello impiegato, rilievo assoluto assume il segmento a strascico che totalizza oltre la metà della stazza complessivamente impiegata dalla flotta nazionale; la piccola pesca che, come visto, primeggia per numero di unità, incide per meno del 9% in termini di tonnello. Fonte: *Programma Operativo FEP*, cit.

<sup>1210</sup> *Programma Operativo FEP*, cit.

<sup>1211</sup> Ismea, *Report ittico*, 17 dicembre 2012.

<sup>1212</sup> In ambito portuale e sulle navi.

<sup>1213</sup> Il tasso di variazione medio annuo nel periodo 2004-2009, pari al -2,4%, sarebbe risultato ancor più grave senza l'apporto positivo dell'acquacoltura, il cui mercato – in crescita già nel 2008 – rappresenta il 51,1% della produzione. Messa in comparazione, i dati della produzione ittica a fine 2008 registrano infatti 237.520 tonnellate di acquacoltura contro i 227.011 derivati dalla pesca marittima.

<sup>1214</sup> Ismea, *Il Settore ittico in Italia. Check-up 2010*, 2010.

<sup>1215</sup> Inail, *Secondo Rapporto Pesca*, cit.

acque del Mediterraneo e la produzione da acquacoltura di oltre il 12%<sup>1216</sup>; diminuiscono anche la produttività e i ricavi medi giornalieri per battello (rispettivamente -10% e -5,7% rispetto al 2010); cala la domanda interna (-0,8% il consumo apparente e -0,2% il consumo pro capite nel 2011).

In un quadro economico complessivamente sofferente, anche il livello di reddito del settore diminuisce: i consumi alimentari di prodotti ittici freschi risentono, infatti, anche della generale contrazione della spesa da parte delle famiglie.<sup>1217</sup>

La crisi ormai pluriennale del comparto provoca pesanti ripercussioni sull'occupazione. Il numero dei pescatori si è dimezzato nell'ultimo trentennio<sup>1218</sup> e, tra il 2004 e il 2011, sono oltre 6mila i posti di lavoro persi nella pesca marittima: nel 2011, gli occupati nei pescherecci nazionali sono circa 29mila, rispetto ai 35mila del 2004.<sup>1219-1220</sup> La contrazione drastica della forza lavoro è indotta anche dalla rivoluzione dello sforzo di pesca, determinata dalla Politica Comune della Pesca perseguita dall'Unione Europea (v. par. successivo).

## 12.2 LA REGOLAMENTAZIONE COMUNITARIA E NAZIONALE

La *Politica Comune della Pesca*, **PCP**<sup>1221</sup>, adottata dall'Unione Europea persegue la finalità di garantire lo sfruttamento delle risorse acquatiche vive in condizioni sostenibili, dal punto di vista economico, ambientale e sociale<sup>1222</sup>, a fronte del considerevole aumento della capacità di pesca, in gran parte determinato dallo sviluppo tecnologico.

La PCP incide in modo decisivo sul processo di trasformazione del comparto e sulle caratteristiche della relativa struttura produttiva nazionale che, oltre ad adeguare le modalità di svolgimento dell'attività, vede modificati e limitati il periodo di pesca, le aree e le specie pescate.

Due, in particolare, i filoni di intervento comunitari, finalizzati a rafforzare la sostenibilità del settore: un sistema di norme e regolamenti uniformi per gli Stati membri e piani di sostegno

<sup>1216</sup> Ismea, *Report ittico*, cit. Nel dato è considerata la produzione venduta più le scorte.

<sup>1217</sup> Irepa, *Osservatorio economico sulle strutture produttive della pesca marittima in Italia 2011*. Il valore aggiunto prodotto dal settore della pesca in mare nel 2011 è pari a complessivi 574,4milioni di euro così divisi: 278,86milioni di euro destinati a remunerare il lavoro e la restante parte di 295,82milioni di euro come profitto lordo.

<sup>1218</sup> Stefano Cataudella, Massimo Spagnolo (a cura di), *Lo stato della Pesca e dell'acquacoltura nei mari italiani*, Ministero delle politiche agricole alimentari forestali, 2011.

<sup>1219</sup> Irepa, *Osservatorio economico*, cit.

<sup>1220</sup> Censis, *IV Rapporto*, cit.

<sup>1221</sup> La Politica comune della Pesca, istituita per la prima volta con il Regolamento (CEE) 3760/92, è attualmente disciplinata dal Regolamento (CEE) n. 2371/2002. Per un approfondimento della tematica relativa alla Politica comune della Pesca, si rinvia a Angela Del Vecchio, *Politica comune della Pesca e cooperazione internazionale in materia ambientale*, in *Diritto dell'Unione europea*, 2005. Sull'evoluzione nel tempo della Politica comune della Pesca si vedano rispettivamente: Angela Del Vecchio, *La politique commune de la pêche: axes de développement*, in *Revue du Marché unique européen*, 1995; Giuseppe Cataldi, *Les principes généraux de la politique commune de la pêche, à l'aube du troisième millénaire*, in *La Méditerranée et le droit de la mer à l'aube du 21e siècle*, Bruxelles, 2002. Per una ricostruzione delle politiche comunitarie nella Pesca e delle caratteristiche del FEP, si rimanda a Flai-Cgil (a cura di) *Effetti del FEP sul settore e la Pesca dopo il 2013*, che contiene inoltre un'analisi degli effetti provocati nel comparto, secondo il punto di vista della Parte Sociale.

<sup>1222</sup> Art. 1 Regolamento (CE) n. 2371/2002.

economico.<sup>1223</sup>

### 12.2.1 LA REGOLAMENTAZIONE (CENNI)

Nel quadro normativo nazionale, il decreto legislativo n. 154/2004, *Modernizzazione del settore pesce e dell'acquacoltura*, che disciplina il settore, istituisce: il **Tavolo Azzurro**<sup>1224</sup>, per determinare obiettivi e linee generali della politica nazionale della pesca e dell'acquacoltura; la **Commissione Consultiva Centrale per la Pesca e l'Acquacoltura**, per sostenere la concertazione permanente in ambito comunitario (Commissione tuttavia soppressa nel 2012 nell'ambito del processo di *spending review*<sup>1225</sup>); il **Programma Nazionale Triennale 2007/2009** della pesca e dell'acquacoltura (collegato a un programma annuale per ogni associazione di settore) che, alla data di stesura del presente *Rapporto*, risulta prorogato per un triennio ad opera della legge n. 10/2011; un **Fondo di solidarietà nazionale della Pesca e Acquacoltura (Fsnpa)**.<sup>1226</sup> Quest'ultimo, di natura pubblica, concede contributi agli imprenditori ittici, per danni alla produzione e alle strutture produttive (pesca e acquacoltura) causati da calamità naturali.<sup>1227</sup>

Contributi nazionali sono inoltre previsti dal decreto legge n. 162/2008<sup>1228</sup>, che stanziava 30 milioni di euro per far fronte alla grave crisi del settore, con misure di sostegno al credito e agli investimenti (connessi alla sicurezza a bordo e all'acquisto di strumentazioni tecniche).

A livello europeo, il Regolamento CE n. 1967/2006<sup>1229</sup> stabilisce i vincoli e le misure di gestione da adottare negli Stati membri per favorire uno sfruttamento sostenibile delle risorse ittiche nel Mar Mediterraneo.

Dal 1° giugno 2010, scaduta la deroga transitoria ad una serie di restrizioni e interventi, entra in vigore un insieme di vincoli: adeguamento della dimensione delle maglie per le reti trainate e le reti a circuizione; il divieto di pesca entro le tre miglia per lo strascico in alto

<sup>1223</sup> Regolamento (CE) n. 1860/2004, relativo agli *aiuti de minimis* nei settori dell'Agricoltura e della Pesca, poi modificato in parte dal Regolamento (CE) n. 875/2007.

<sup>1224</sup> Articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 154/2004, ai sensi del quale «il Tavolo Azzurro è coordinato dal Ministro delle politiche agricole e forestali o dal Sottosegretario di Stato delegato, ed è composto dagli assessori alla pesca e all'acquacoltura delle regioni e delle province autonome, dai presidenti di ciascuna associazione nazionale delle cooperative della pesca, delle imprese di pesca, delle imprese di acquacoltura, dai segretari generali di ciascuna organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa a livello nazionale, e da un rappresentante del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio».

<sup>1225</sup> Legge n. 135/2012 di conversione del decreto legge n. 95/2012, recante *Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini*.

<sup>1226</sup> Il Fondo è istituito presso la Direzione generale per la pesca e l'acquacoltura del Ministero delle politiche agricole e forestali.

<sup>1227</sup> Il procedimento, attivato entro dieci giorni dalle conseguenze dell'evento, è promosso da una o più Regioni, da una o più Associazioni nazionali delle cooperative della pesca e delle imprese di pesca e delle imprese di acquacoltura (fra cui le Parti Sociali datoriali e sindacali), attraverso una comunicazione al Ministero contenente una dettagliata descrizione dell'evento, l'indicazione della zona in cui esso si è verificato e l'elenco delle imprese interessate, insieme a relazioni di carattere tecnico e scientifico che saranno accertate. Il contributo, se concesso, è pari al 70% del danno. Il decreto è del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali.

<sup>1228</sup> Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 201/2008.

<sup>1229</sup> Regolamento (CE) n. 1967/2006 del Consiglio del 21 dicembre 2006 *Relativo alle misure di gestione per lo sfruttamento sostenibile delle risorse della pesca nel mar Mediterraneo e recante modifica del regolamento (CEE) n. 2847/93 e che abroga il regolamento (CE) n. 1626/94*.

Adriatico; il divieto di alcune pesche speciali; le restrizioni imposte alle draghe idrauliche e ai rastrelli da natante del Tirreno per la pesca di molluschi bivalvi.

Nel 2012, il decreto legislativo n. 4/2012<sup>1230</sup> prevede misure di riordino, coordinamento e integrazione della normativa nazionale sulla pesca e l'acquacoltura, per favorire la corretta attuazione dei regolamenti comunitari. Tra gli altri, disciplina lo svolgimento dell'attività lavorativa, anche attraverso l'istituzione di un sistema sanzionatorio a punti che, per infrazioni gravi<sup>1231</sup>, prevede la sospensione progressiva della licenza di pesca per due, quattro, otto o dodici mesi, fino alla revoca definitiva.

### 12.2.2 IL SOSTEGNO ECONOMICO (CENNI)

Il *Fondo Europeo per la Pesca*, **FEP**, istituito nel 2006<sup>1232</sup>, contribuisce a realizzare gli obiettivi della *Politica comune della Pesca*, ed è teso a garantire allo stesso tempo stabilità alle attività di pesca e lo sfruttamento sostenibile delle risorse marine, anche attraverso l'adeguamento delle flotte pescherecce.

Il Fondo, in particolare: eroga aiuti economici per la demolizione delle imbarcazioni, con ciò favorendo la dismissione e l'ammodernamento degli impianti di pesca; sostiene finanziariamente i processi di ristrutturazione; concede aiuti finanziari a pescatori e a proprietari di pescherecci interessati da depauperamento delle risorse; eroga aiuti per il ritiro temporaneo o permanente di pescherecci; finanzia azioni di formazione, riqualificazione e prepensionamento dei pescatori; sostiene lo sviluppo di imprese economicamente redditizie; favorisce la riduzione della pressione sugli stock.

Da segnalare, tra le iniziative intraprese con le risorse europee, il raggruppamento temporaneo d'impresa (Rti) tra l'*Osservatorio Bilaterale Nazionale della Pesca* (v. oltre nel testo) e *Capgemini*<sup>1233</sup> per il monitoraggio del mercato del lavoro della pesca marittima, utile a comporre un quadro informativo sulle aree critiche di intervento, le forze lavoro (n. giornate lavorate), e l'insieme delle attrezzature disponibili nei porti.<sup>1234</sup>

I programmi comunitari, attuati a livello nazionale dai *Programmi di Orientamento Pluriennali per le Flotte Pescherecce*, sono volti a favorire il contenimento dello "sforzo di pesca", soprattutto attraverso agevolazioni economiche per dismettere vecchie imbarcazioni, sostituite da nuove con tonnellaggio equivalente.<sup>1235</sup>

<sup>1230</sup> *Misure per il riassetto della normativa in materia di pesca e Acquacoltura*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1 febbraio 2012.

<sup>1231</sup> Art. 14 del decreto legislativo n. 4/2012 che mira a garantire l'applicazione dei regolamenti (CE) nn. 1224/2009 e 404/2011. È previsto un registro delle infrazioni istituito presso il Centro controllo nazionale pesca del Comando generale delle Capitanerie di porto e presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

<sup>1232</sup> Istituito con Regolamento (CE) n. 1198/2006 del Consiglio del 27 luglio 2006. Tale Regolamento, nello specifico, istituisce un nuovo Fondo europeo per la pesca (FEP) per il periodo 2007-2013. Il Fondo prevede un aiuto finanziario per agevolare l'applicazione della riforma del 2002 della Politica Comune della Pesca (PCP) e sostenere le necessarie ristrutturazioni correlate all'evoluzione del settore.

<sup>1233</sup> Società di servizi di consulenza, tecnologia e outsourcing.

<sup>1234</sup> Inail, *Secondo Rapporto Pesca*, cit.

<sup>1235</sup> Il Regolamento (CE) n. 1860/2004, relativo agli *aiuti de minimis o importo limitato* disciplina un corretto equilibrio fra le imprese attive nell'agricoltura e nella pesca a livello europeo. Il regolamento, modificato in parte dal Regolamento (CE) n. 875/2007, applicato sino al 31 dicembre 2013, concede ad una medesima impresa (imprese dedite alla produzione, trasformazione e commercializzazione di prodotti della pesca), un

Nella programmazione comunitaria 2014-2020, la Commissione europea prevede di riformare alcuni aspetti della Politica Comune della Pesca, e di istituire il *Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca*, **FEAMP**, che sostituirà l'attuale *Fondo Europeo per la Pesca*.

La proposta di riforma, nella pesca e acquacoltura, tende a: garantire condizioni ambientali sostenibili a lungo termine; migliorare la coerenza delle azioni previste nell'ambito della politica comune; costituire un impianto conoscitivo europeo sulla conservazione, con una raccolta sistematica di dati e pareri scientifici<sup>1236</sup>; rafforzare la partecipazione delle parti interessate.<sup>1237</sup>

## 12.3 IL WELFARE PUBBLICO

Il paragrafo, dopo alcuni cenni storici, illustra il sistema pubblico di tutele applicato ai lavoratori della pesca, in particolare il regime previdenziale e assistenziale, e gli ammortizzatori sociali.

### 12.3.1 CENNI STORICI

Alla pericolosità del lavoro svolto dalla gente di mare sono associate le prime forme di protezione dei rischi dei naviganti<sup>1238</sup> che, presenti negli statuti delle Città Marinare – e ancora prima – sono tra i primi esempi storici rintracciabili di tutela mutualistica contro i rischi dell'attività lavorativa (v. anche *Prima Parte del Rapporto*).

La Repubblica Veneta, nel 1400, istituisce la *Cassa per gli invalidi della marina mercantile*. In Liguria, introdotta durante le guerre napoleoniche sulla scorta di quella istituita in Francia nel primo Settecento, la Cassa è nel 1851 riformata e progressivamente estesa alle regioni che entrano a far parte del Regno d'Italia. Con la legge n. 30/1861, nascono cinque *Casse regionali per i marittimi invalidi* (Genova, Livorno, Napoli, Palermo e Ancona).

A Genova, nel 1905, si costituisce il *Sindacato marittimo italiano*, primo sindacato libero di mutua assicurazione, che in dieci anni estende la tutela assicurativa al 90% del grande armamento nazionale. Nello stesso anno, nasce a Napoli il *Sindacato obbligatorio meridionale*, che assicura gli equipaggi imbarcati sulle navi del Mezzogiorno continentale e della Sicilia. Nel 1918, a Trieste, sorge il terzo sindacato, *Giuliano Infortuni*. Il Regio Decreto n. 264/1933 attribuisce ai sindacati l'assicurazione degli addetti ai trasporti per mare e alla pesca, trasformandoli in *Casse Marittime*: rispettivamente *Cassa Adriatica*, *Cassa Meridionale* e *Cassa Giuliana*.

---

importo massimo di 30mila euro nell'arco di tre esercizi finanziari consecutivi.

<sup>1236</sup> La Commissione Europea, già dal 6 novembre 2008, ha avviato l'adozione di un programma comunitario pluriennale in conformità del Regolamento (CE) n. 199/2008 del Consiglio, che ha istituito un quadro comunitario per la raccolta, la gestione e l'uso di dati nel settore della pesca e un sostegno alla consulenza scientifica relativa alla politica comune della pesca.

<sup>1237</sup> Per un approfondimento della tematica relativa alla Politica comune della Pesca, si rinvia a Angela Del Vecchio, *Politica comune*, cit.

<sup>1238</sup> I contenuti storici del paragrafo sono tratti da Rita Sacconi, *Gente di mare, in Storia, previdenza e società*, Inps, aprile 2000.



Oltre all'assistenza per infortuni e malattie, per quasi mezzo secolo le Casse Marittime hanno erogato anche l'assistenza sanitaria ai marittimi, agli amministrativi e alla gente dell'aria, così come altri istituti previdenziali (Inam), fino alla legge n. 833/1978, che istituisce il Servizio Sanitario Nazionale (SNN).

Dal 1914, la fusione delle Casse Marittime con il *Fondo invalidi della veneta marina* concorre<sup>1239</sup> a formare la *Cassa nazionale per la previdenza della gente di mare*, nel 1938<sup>1240</sup> trasformata in *Cassa nazionale per la previdenza marinara*<sup>1241</sup>; in essa, la Gestione speciale della *Cassa pensioni del personale delle aziende esercenti i servizi marittimi sovvenzionati*, distinta dalla *Gestione marittimi*, cui fanno capo tutti gli altri naviganti.

Nello stesso periodo, si sviluppa la previdenza per i marittimi di navigazione sulle grandi navi e, nel 1912, nasce la *Cassa pensioni del personale delle aziende esercenti i servizi marittimi sovvenzionati*.<sup>1242</sup>

Del 1967<sup>1243</sup>, il riordino della previdenza marinara, che avvia il processo di inserimento dei lavoratori marittimi nell'ordinamento pensionistico dell'*Assicurazione Generale Obbligatoria* (AGO). Le pensioni dei lavoratori marittimi, a carico della *Gestione marittimi* e della *Gestione speciale della Cassa nazionale della previdenza marinara* (Cnpm), salvo per alcune categorie di lavoratori, mutano la loro natura, trasformandosi da trattamenti sostitutivi a integrativi.<sup>1244-1245</sup>

Nel 1978, la Riforma sanitaria nazionale sottrae alle Casse Marittime le prestazioni e i contributi di malattia e maternità, attribuendoli all'Inps, per poi restituirli di nuovo alle Casse con la legge n. 33/1980.<sup>1246</sup>

La legge n. 413/1984, adesso in vigore, segna il passaggio definitivo della gestione della *Cassa Nazionale per la previdenza marinara* (soppressa) all'*Assicurazione generale dei lavoratori Inps - Fondo Previdenza Marinara* (v. par. successivo).

Nel 1994, dalla fusione delle tre Casse marittime<sup>1247</sup>, eredi delle prime forme sindacali di mutua assicurazione fra gli operatori del settore, nasce l'*Istituto di Previdenza del Settore*

<sup>1239</sup> Legge n. 767/1913.

<sup>1240</sup> Regio decreto luogotenenziale n. 1560/1938.

<sup>1241</sup> In applicazione del Regio decreto luogotenenziale n. 1560/1938.

<sup>1242</sup> Regio decreto n. 1058/1912.

<sup>1243</sup> Legge n. 658/1967.

<sup>1244</sup> Ai lavoratori marittimi in possesso dei prescritti requisiti spetta un trattamento complessivo costituito da una quota di pensione a carico dell'Ago e da una integrazione di tale quota rappresentata dalla pensione a carico della Cnpm. Le disposizioni legislative hanno ridisciplinato molteplici aspetti della previdenza pensionistica marinara, tra cui: le categorie degli iscritti alla Gestione marittimi e alla Gestione speciale della Cnpm; le misure dei contributi dovuti sia a ciascuna delle dette gestioni sia all'Ago e la ripartizione del relativo onere tra datore di lavoro e lavoratore; la valutazione del servizio militare, dei periodi equiparati al servizio militare e di tutti gli altri servizi e periodi a vario titolo valutabili ai fini di pensione; i requisiti per il conseguimento del diritto alla pensione, i tipi di pensione erogabile, compresa quella in favore dei famigliari superstiti, e le modalità per procedere al calcolo dei relativi importi; la definizione dei rapporti tra le norme della stessa legge n. 658/1967 e delle norme del preesistente ordinamento pensionistico.

<sup>1245</sup> *Il riordinamento della previdenza marinara* ([www.pensionilex.kataweb.it](http://www.pensionilex.kataweb.it)).

<sup>1246</sup> Il primo regolamento che si occupa in modo organico dell'assistenza ai naviganti è il *Codice del Commercio*, emanato nel 1882 e seguito, nel 1898, dall'istituzione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul Lavoro (Inail).

<sup>1247</sup> Decreto legislativo n. 479/1994.



*Marittimo (Ipsema)*, poi soppresso nel 2010<sup>1248</sup> col trasferimento delle relative funzioni all'*Inail-Settore navigazione*, che ora assicura oltre 100mila addetti alla navigazione marittima contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.<sup>1249</sup>

### 12.3.2 IL REGIME PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE

Il trattamento previdenziale dei lavoratori della pesca è differenziato, in base al tonnellaggio di stazza lorda della nave su cui prestano servizio:

- **lavoratori della “piccola pesca”**<sup>1250</sup>, operanti su natanti fino a dieci tonnellate di stazza lorda;<sup>1251</sup>
- **marittimi della “pesca in mare aperto”**, operanti su “navi maggiori” superiori a dieci tonnellate di stazza lorda.<sup>1252</sup>

Agli addetti nella piccola pesca si applica la normativa riguardante i lavoratori iscritti al *Fondo Pensioni per i Lavoratori Dipendenti dell’Inps*<sup>1253</sup>, salvo l’esclusione da alcuni trattamenti (v. sotto) e il parametro previdenziale basato sul “salario convenzionale”, parametrato a un determinato numero di giornate lavorative mensili, fissate con decreto ministeriale.<sup>1254</sup>

Ai lavoratori, inoltre, è riconosciuto l’accesso alla pensione di vecchiaia, invalidità e anzianità, e all’indennità contro gli infortuni; sono negate, invece, l’indennità di disoccupazione, di malattia, di maternità e l’assegno per il nucleo familiare.<sup>1255</sup>

La mancata conversione in legge del decreto legge n. 216/2012<sup>1256</sup>, in particolare, impedisce l’estensione del diritto alla maternità alle lavoratrici della piccola pesca (poche centinaia), già applicato, oltre alle lavoratrici della pesca in mare aperto, a dipendenti, lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, e imprenditrici agricole.<sup>1257</sup>

Anche ai marittimi della pesca in mare aperto, è applicata la normativa riguardante i lavoratori iscritti al *Fondo Pensioni per i Lavoratori Dipendenti dell’Inps*<sup>1258</sup>, salvo specifiche prestazioni aggiuntive e alcune particolarità, relative al calcolo dei periodi che compongono l’anzianità contributiva e determinano la retribuzione previdenziale.

<sup>1248</sup> Decreto legge n. 78/2010 (convertito nella legge n. 122/2010).

<sup>1249</sup> Sono tutelati dall’Inail-Settore Navigazione i componenti degli equipaggi delle navi che svolgono un lavoro comunque retribuito alle dipendenze di un datore di lavoro.

<sup>1250</sup> Sono pescatori autonomi.

<sup>1251</sup> Legge n. 250/1958, *Previdenza a favore dei Pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne*.

<sup>1252</sup> Legge n. 413/1984, *Riordinamento pensionistico dei lavoratori marittimi*.

<sup>1253</sup> Per informazioni si consulti la pagina *Pescatori autonomi* del portale istituzionale dell’Inps.

<sup>1254</sup> Informazione tratta da Osservatorio della Pesca con il supporto del Ministero delle Politiche Agricole e Forestali, *La qualità del sistema pesca. Manuale dei diritti del lavoratore della pesca. Istruzioni di base*, 2005.

<sup>1255</sup> Tali disparità di trattamento per i lavoratori della piccola pesca sono riconducibili alla legge n. 250/1958. Informazioni tratte da Stefano Cataudella, Massimo Spagnolo (a cura di), *Lo stato della Pesca e dell’acquacoltura nei mari italiani*, cit.

<sup>1256</sup> Decreto legge n. 216/2012 recante *Disposizioni urgenti volte a evitare l’applicazione di sanzioni dell’Unione europea*. All’art. 2 introduceva il sostegno della maternità.

<sup>1257</sup> Decreto legislativo n. 151/2001 e succ. mod., *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*.

<sup>1258</sup> Presso l’Inps è costituito il Fondo Previdenza Marinara. Per informazioni, pagina web *Previdenza marinara* del sito Inps.

I lavoratori possono accedere alle pensioni ordinarie (vecchiaia, anzianità, invalidità), alle indennità di disoccupazione, malattia e maternità, all’assegno per il nucleo familiare, alla specifica pensione d’inabilità alla navigazione, e all’indennità ai superstiti in caso di decesso dell’assicurato senza diritto alla pensione.<sup>1259</sup>

Al personale degli equipaggi imbarcati su navi marittime adibite agli impianti di acquacoltura<sup>1260</sup>, se la nave opera in mare aperto, è applicata la normativa previdenziale relativa alla pesca in mare aperto; se opera in acque salmastre (comunicanti o non comunicanti con il mare), è applicata la normativa relativa alla piccola pesca.<sup>1261</sup>

Il forte rischio infortunistico è una componente storica e tuttora strutturale della pesca – la piccola pesca e in mare aperto –, che mostra l’incidenza più alta rispetto agli altri settori economici: infortuni fatali e non fatali colpiscono il 70% dei lavoratori.<sup>1262</sup> Nel 2005, il rischio dei lavoratori del mare è circa tre volte superiore rispetto agli altri settori<sup>1263</sup>; di 15 volte superiore, l’infortunio mortale.<sup>1264</sup>

La tutela assistenziale verso gli infortuni sul lavoro e la malattia professionale dei lavoratori del mare è stata, nei secoli, oggetto di particolare attenzione, sia da parte dell’attore pubblico, sia della mutualità (v. paragrafo *Cenni storici* nella *Prima Parte del Rapporto*).

Oggi, l’Inail - Settore Navigazione eroga le prestazioni pubbliche previste<sup>1265</sup> dalla soppressione dell’Istituto di previdenza per il settore marittimo, Ipsema.

Il quadro sinottico sottostante mostra le principali coperture previdenziali e assistenziali pubbliche, diversificate tra gli addetti della piccola pesca e della pesca in mare aperto.

<sup>1259</sup> Stefano Cataudella, Massimo Spagnolo (a cura di), *Lo stato della Pesca e dell’acquacoltura nei mari italiani*, cit.

<sup>1260</sup> Sul punto è intervenuta la circolare Inps n. 155 del 10 luglio 1997.

<sup>1261</sup> La legge n. 102/1992, *Norme concernenti l’attività di acquacoltura*, considera l’attività di acquacoltura alla stregua di un’attività imprenditoriale agricola e qualifica come imprenditori agricoli i soggetti che esercitano l’acquacoltura e le connesse attività di prelievo.

<sup>1262</sup> OSHA, *Health and safety at work in Europe, (1999–2007). A statistical portrait*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.

<sup>1263</sup> Più precisamente, del 2,7; nel 1999, risulta 2,4 volte superiore, secondo i dati del biennio 1998-1999, fonte Eurostat, *Accidents at work in the EU 1998-1999*, in *Statistics in focus. Population and social condition*, 2001.

<sup>1264</sup> Nell’area Euro15, su 100mila lavoratori di tutti i settori si rilevano 2.652 incidenti, di cui 2.650 non mortali e 2 mortali; nella pesca, gli incidenti sono 7.228, di cui 7.199 non mortali e 29 mortali. Elaborazione di Italia Lavoro, basata sui dati pubblicati nel Rapporto della Commissione europea, *Causes and circumstances of accidents at work in the EU, 2005*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2009. Ulteriore fonte: OSHA, *Health and safety at work in Europe*. cit.

<sup>1265</sup> A essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è il personale della navigazione marittima, per il quale sono accertati e riscossi i contributi dai datori di lavoro. Il Settore Navigazione Inail eroga le prestazioni previdenziali per gli eventi di malattia e maternità nei confronti dello stesso personale e di quello della navigazione aerea. Dal 2006 al Settore Navigazione Inail è stata assegnata dal legislatore la certificazione a fini pensionistici dell’eventuale esposizione dei marittimi alle fibre di amianto (informazioni tratte dal portale istituzionale dell’Inail).

## Tutele previdenziali e assistenziali pubbliche per i lavoratori della Pesca

TUTELE PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI PUBBLICHE	PICCOLA PESCA	PESCA IN MARE APERTO
	<i>Natanti fino a 10 tonnellate stazza lorda</i>	<i>Navi maggiori superiori a 10 tonnellate stazza lorda</i>
pensione di vecchiaia, di invalidità, di anzianità	✓	✓
indennità contro gli infortuni e le malattie professionali	✓	✓
indennità di malattia	∅	✓
indennità di maternità	∅	✓
assegno per il nucleo familiare	∅	✓
pensione di inabilità alla navigazione	∅	✓
indennità ai superstiti, in caso di decesso dell'assicurato senza diritto alla pensione	∅	✓

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014

## 12.3.3 GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il quadro delle tutele pubbliche di sostegno al reddito riconosciute ai lavoratori della pesca, sia in stato di disoccupazione, sia in costanza di rapporto, è stato integrato e modificato dalla recente legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro.

Rispetto alle **tutele del reddito in caso di disoccupazione**, si registra il superamento del precedente sistema, che differenziava il trattamento tra lavoratori della piccola pesca e della pesca in mare aperto (soltanto a questi ultimi era garantito l'accesso all'indennità di disoccupazione, dal cui campo di operatività erano invece esclusi i lavoratori della piccola pesca<sup>1266</sup>).

Soltanto con l'entrata in vigore della legge n. 129/2008<sup>1267</sup>, è infatti riconosciuta per la prima volta la cassa integrazione al settore della pesca, in caso di sospensione dell'attività per cause non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro. Ai lavoratori dipendenti, l'ammortizzatore sociale è parametrato sull'80% del minimo monetario garantito previsto dal contratto di lavoro.<sup>1268</sup> L'introduzione della norma trova applicazione con il decreto Interministeriale del 2008<sup>1269</sup> per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale al personale imbarcato dipendente e ai soci lavoratori imbarcati delle imprese di pesca in crisi.

<sup>1266</sup> L'esclusione riguardava, nel dettaglio, i soci lavoratori di cooperative della piccola pesca marittima e delle acque interne, di cui alla legge n. 250/1958.

<sup>1267</sup> Di conversione del decreto legge n. 97/2008.

<sup>1268</sup> La Cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga è erogata dall'Inps soltanto se il periodo di interruzione dell'attività di pesca non è in altro modo compensato: ad esempio gli stanziamenti del Fondo Europeo per la Pesca sono stati utilizzati a questo scopo per il periodo di "fermo delle imbarcazioni" del 2008, conseguente all'eccessivo costo del carburante (v. par. *Dati di scenario*).

<sup>1269</sup> Decreto interministeriale n. 44768 del 23 dicembre 2008 per gli interventi a favore dei lavoratori del settore della pesca.

In questa cornice normativa si inserisce l'Accordo del 2012<sup>1270</sup> tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti Sociali per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga, con uno stanziamento di 30milioni di euro.

La legge n. 92/2012, come anticipato, riconosce a entrambe le categorie di lavoratori l'accesso all'Assicurazione sociale per l'impiego - Aspi, che dal 1° gennaio 2013 sostituisce l'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali.<sup>1271</sup>

Per quanto attiene gli strumenti di **tutela del reddito in costanza di rapporto**, originariamente il settore della pesca non è compreso nel campo di applicazione degli ammortizzatori ordinari (cassa integrazione ordinaria e straordinaria – sostenuta dai contributi delle imprese e dei lavoratori). Nel 2008, gli interventi *anti-crisi*<sup>1272</sup> riconoscono al settore la cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga, resa operativa dall'*Accordo governativo sugli ammortizzatori sociali in deroga per la pesca*, sottoscritto il 25 settembre del 2008 presso l'allora Ministero del Lavoro della Salute e della Previdenza Sociale.<sup>1273</sup>

Beneficiario del trattamento di tutela è il personale imbarcato dipendente, anche delle cooperative, al quale si applica il Ccnl dell'8 marzo 2005, sottoscritto da Federpesca e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil. Inizialmente esclusi dalla tutela, i lavoratori soci di cooperative, ricompresi con il Ccnl di settore del 28 luglio 2010<sup>1274</sup> sottoscritto tra Agci-Agrital, Federcoopesca-Confcooperative, Legapesca-Legacoop, e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca-Uil.<sup>1275</sup>

L'accesso alla cassa integrazione straordinaria in deroga – sostenuta con fondi pubblici –, non è contemplato dalla legge n. 92/2012 che, secondo la «prospettiva di universalizzazione» delle tutele, prevede che, nei settori non rientranti nella cassa integrazione ordinaria e straordinaria, siano costituiti Fondi di solidarietà bilaterali, organismi paritetici di welfare contrattuale che, sostenuti dalla contribuzione di imprese e lavoratori, garantiscano il sostegno al reddito ai lavoratori, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività (v. par. 5.2.5.2. e seguenti nella *Prima Parte del Rapporto*).

<sup>1270</sup> Accordo in sede governativa del 17 luglio 2012 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con le Parti Sociali Agci, Agrital, Confcooperative Federcoopesca, Federpesca, Lega Pesca, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Pesca.

<sup>1271</sup> Per maggiori informazioni e per conoscere requisiti di accesso, entità dell'indennità e durata si veda la pagina web *Indennità di disoccupazione Aspi* del sito Inps.

<sup>1272</sup> In particolare, l'art. 4 *ter* del decreto legge n. 97/2008, convertito in legge n. 129/2008, ammette l'accesso dei lavoratori della Pesca alla Cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga, nel caso di fermo di emergenza temporaneo e definitivo nel settore della Pesca, con lo stanziamento di una somma pari a 10milioni di euro. Così Domenico Garofalo, *Gli ammortizzatori sociali in deroga*, Collana *Leggi e Lavoro*, Ipsoa, 2010.

<sup>1273</sup> L'autorizzazione e la concessione della Cigs in deroga nel settore Pesca, in particolare, è subordinata all'individuazione dei lavoratori sulla base del citato accordo governativo del 25 settembre 2008 (sottoscritto da Federpesca, Lega Pesca, Agci Agrital, Confcooperative Federcoopesca, Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Pesca-Uil) e alla stipula di accordi locali di attuazione sottoscritti dalle Parti Sociali presso le istituzioni territoriali competenti, a livello di una o più marinerie (informazioni tratte dalla Comunicazione del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali n. 20031-2012 dell'8 agosto 2012.

<sup>1274</sup> Si veda sul punto il successivo paragrafo 12.5. *Elementi sulla contrattazione*.

<sup>1275</sup> Stefano Cataudella, Massimo Spagnolo (a cura di), *Lo stato della Pesca e dell'acquacoltura nei mari italiani*, cit.

## 12.4 CONTRATTI SPECIALI

I rapporti di lavoro della pesca sono regolati dal *Codice della Navigazione*<sup>1276</sup>, e dal *Regolamento sul collocamento*<sup>1277</sup>; la *Convenzione internazionale Oil* del 2006 disciplina i principi e i diritti sul lavoro marittimo.

La tipologia contrattuale disciplinata è il *contratto di arruolamento*<sup>1278</sup>, stipulato tra un armatore, o proprietario di imbarcazione, e il personale marittimo; può essere a tempo indeterminato, a tempo determinato, oppure riferito a uno o più viaggi.

La retribuzione è corrisposta secondo quattro modalità, tra loro alternative<sup>1279</sup>: in una somma fissa per l'intera durata del viaggio; in una somma fissa per mensilità o altro periodo di tempo; in forma di partecipazione al nolo, o agli altri proventi o prodotti del viaggio, con un minimo garantito prefissato; suddivisa tra una quota fissa periodica e una quota variabile, in forma di partecipazione ai proventi del nolo o agli altri proventi o prodotti.

Il *contratto alla parte* (in cui il calcolo dell'utile è al netto delle spese) e *a nolo* (in cui, salvo la deduzione di alcune spese particolari, l'utile è calcolato al lordo) sono i più utilizzati nella pesca, vista la prevalenza di imbarcazioni con dimensioni ridotte (v. precedente par. *Dati di scenario*), in cui l'imprenditore/armatore/proprietario esercita la pesca insieme ai propri familiari o con l'ausilio di pochi dipendenti, il cui minimo è stabilito dalle tabelle d'armamento.<sup>1280</sup>

Con il contratto alla parte, i pescatori e gli armatori condividono l'andamento della pesca e il rischio e l'incertezza del lavoro in mare. Il loro reddito dipende, infatti, dal ricavo lordo conseguito con le catture, dal quale vanno sottratte le spese sostenute per svolgere l'attività.<sup>1281</sup>

L'orario di lavoro è regolato in base alle esigenze del momento contingente di pesca. La durata delle uscite in mare è diversa, in base al tipo di pesca: i Ccnl per il personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca non stabiliscono l'orario di lavoro, ma precisano le condizioni del riposo. Le bordate possono avere infatti una durata variabile di poche ore (draghe e piccola pesca), o di una giornata (volante e circuizione), ma anche di alcuni giorni (strascico costiero), o settimane (pesca mediterranea).

La cessazione del contratto è soggetta a un regime particolare, declinato dal *Codice della Navigazione*. Il rapporto può risolversi per ragioni riconducibili all'armatore (perdita totale o innavigabilità della nave per naufragio, perdita della nazionalità della nave, sequestro della

<sup>1276</sup> Per un approfondimento sul tema, si rinvia a Luigi Menghini, *I contratti di lavoro nella navigazione*, Giuffrè, Milano, 1970.

<sup>1277</sup> Regio decreto n. 327/1942 aggiornato alla legge n. 25/2010 e al decreto del Presidente della Repubblica n. 231/2006.

<sup>1278</sup> Disciplinato dagli articoli da 323 a 375 del *Codice della Navigazione*.

<sup>1279</sup> Declinate dall'art. 325 del *Codice della Navigazione*.

<sup>1280</sup> [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it)

<sup>1281</sup> Dal ricavo lordo – il cui valore è determinato dalla quantità e qualità del pescato – devono essere sottratte le spese del combustibile (le più rilevanti) e le altre spese necessarie per svolgere la bordata, calcolate secondo alcuni parametri fissi. Il ricavo netto così ottenuto è suddiviso tra l'Armatore (50%) e l'equipaggio (50%), ed è proporzionato in funzione del ruolo (comandante, motorista e marinaio). A tutela del lavoratore, è fissato un minimo garantito. Il marittimo riceve una paga, o retribuzione, proporzionata quindi all'entità della pesca, o del nolo in generale, al netto o al lordo, o soltanto il minimo garantito, se la retribuzione in via di partecipazione è inferiore al minimo.

nave, o per la facoltà riconosciuta all'armatore di risolvere il contratto di arruolamento, fatti salvi i diritti spettanti all'arruolato), o all'arruolato (sbarco per cattivo trattamento riservatogli dall'armatore, sbarco per motivi di autorità, o di salute).

Il datore di lavoro marittimo è tenuto a registrare la gente di mare sul ruolo di equipaggio, o sulla licenza. Deve inoltre tenere un Albo di bordo in luogo accessibile all'equipaggio, con l'indicazione delle norme di legge e di regolamento relative all'arruolamento, delle norme della contrattazione collettiva, e ogni altra norma o disposizione applicabile all'equipaggio.

Dal 2008<sup>1282</sup>, è introdotto il sistema delle comunicazioni obbligatorie online anche per il lavoro marittimo<sup>1283</sup>: tutti gli armatori e le società di armamento devono comunicare assunzioni, trasformazioni, proroghe e cessazioni contrattuali con il modello unico Unimare.<sup>1284</sup>

## 12.5 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Il welfare contrattuale del settore Pesca è originato da due assi contrattuali riconducibili, per parte datoriale, rispettivamente a Confindustria e alle tre Centrali Cooperative (Agci, Confcooperative e Legacoop) e, per parte sindacale, a Cgil, Cisl, Uil.

Tre, attualmente, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento:

- Ccnl per gli addetti imbarcati su natanti esercenti la pesca marittima, sottoscritto da Federpesca e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil (di seguito per brevità "**Ccnl Pesca Industria**");
- Ccnl per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca, sottoscritto da Agci-Agrital, Federcoopesca-Confcooperative, Legapesca-Legacoop e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca-Uil (di seguito per brevità "**Ccnl Pesca Personale Imbarcato Cooperative**");
- Ccnl per il personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, attività di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura, sottoscritto da Agci-Agrital, Federcoopesca-Confcooperative, Legapesca-Legacoop e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca-Uil (di seguito per brevità "**Ccnl Pesca Personale Non Imbarcato Cooperative**").

I paragrafi seguenti ripercorrono i passaggi più rilevanti che, progressivamente, segnano la nascita e le caratteristiche degli attuali sistemi bilaterali riconducibili alle contrattazioni sopra citate. Il quadro sinottico sottostante specifica l'applicazione dei due assi contrattuali nella piccola pesca e nella pesca in mare aperto.

<sup>1282</sup> Decreto Ministeriale 24 gennaio 2008 *Comunicazioni obbligatorie dovute dagli armatori agli uffici di collocamento della gente di mare*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 febbraio 2008, n. 42.

<sup>1283</sup> Nel portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)

<sup>1284</sup> *Unimare* è il servizio informatico che permette al datore di lavoro di raccogliere tutte le comunicazioni obbligatorie relative ai propri dipendenti in caso di imbarco e sbarco dei marittimi e di tutti coloro che prestano servizio a bordo della nave.



Pesca: Composizione e applicazione della contrattualistica che origina welfare contrattuale

CCNL		
	PICCOLA PESCA (natanti fino a dieci tonnellate di stazza lorda)	PESCA IN MARE APERTO (natanti superiori a dieci tonnellate di stazza lorda)
INDUSTRIA	<p><b>Ccnl per gli addetti imbarcati su natanti esercenti la pesca marittima</b></p> <p>Federpesca – Confindustria e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil</p>	
COOPERATIVE	<p><b>Ccnl per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca</b></p> <p>Agci-Agrital, Federcoopesca-Confcooperative, Legapesca-Legacoop e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca-Uil</p>	
	<p><b>Ccnl per il personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, attività di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura</b></p> <p>Agci-Agrital, Federcoopesca-Confcooperative, Legapesca-Legacoop e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca-Uil</p>	

Elaborazione di Italia Lavoro S.p.A. – PON Enti Bilaterali 2012/2014

### 12.5.1 CCNL PESCA INDUSTRIA

Il Ccnl Pesca Industria, applicato alla piccola pesca e alla pesca in mare aperto, disegna il sistema bilaterale più articolato del settore, la cui costruzione si avvia nella metà degli anni Novanta.

È infatti con il Ccnl 27 gennaio 1994, che le Parti Sociali convengono di istituire l'*Ente Bilaterale della Pesca*, **Ebipesca**, e l'*Osservatorio Nazionale della Pesca (Onp)*, precisandone le relative funzioni e attribuzioni.

Contestualmente, le Parti prevedono inoltre di istituire **Ebifondo**, destinato ad erogare ai lavoratori del settore indennità di malattia e infortunio, integrative rispetto alle assicurazioni obbligatorie per la gente di mare, rese dalle allora Casse Marittime.<sup>1285</sup> Il Ccnl precisa che Ebifondo «potrà gestire le politiche previdenziali ed assistenziali dei lavoratori marittimi e degli armatori, nell'ambito e con le modalità previste dagli accordi sindacali fra le parti preventivamente stipulati», quale diretta emanazione dell'Ente Bilaterale Ebipesca.

Con il rinnovo del 22 luglio 1997, le Parti Sociali prevedono di affrontare e definire diverse tematiche, tra cui la costituzione di una Commissione paritetica, «finalizzata a valutare il rafforzamento degli attuali strumenti bilaterali», e «l'apertura di uno o più sportelli periferici, da determinare con specifiche intese sindacali». Previsioni, entrambe, che non trovano seguito negli anni successivi.

L'accordo di rinnovo del 13 giugno 2001 ribadisce la volontà delle Parti di costituire una Commissione che elabori ipotesi per rafforzare e ammodernare gli strumenti bilaterali, e

<sup>1285</sup> Si rinvia al precedente par. 12.3.1 per la ricostruzione storica sull'evoluzione delle assicurazioni obbligatorie per la gente di mare, che hanno visto subentrare alle Casse Marittime dapprima l'Ipsema e, a partire dal 2010 l'Inail.

conferma la prosecuzione delle attività di Ebifondo rispetto ai trattamenti economici integrativi all'assicurazione obbligatoria contro le malattie e gli infortuni, sopra citati.

In Ebipesca è inoltre fondato un ulteriore istituto, **Ebiform**, con il compito di: rendere operative le attività di formazione e riqualificazione professionale rivolte agli addetti del settore e di gestire i relativi progetti; monitorare a livello territoriale i bisogni di informazione e formazione; produrre statistiche economico-territoriali; favorire lo sviluppo e il consolidamento delle attività della pesca marittima.

Le Parti Sociali concentrano nuovamente l'attenzione sul welfare contrattuale con il rinnovo del 21 dicembre 2006, in cui prevedono che «a partire dal 1° gennaio 2007 è attivo il fondo di accantonamento del Tfr previsto all'articolo 44 del vigente Ccnl; la gestione del fondo sarà attuata all'interno dell'ente bilaterale Ebipesca; le parti si impegnano entro il 31 gennaio a rendere operativo il suddetto fondo».<sup>1286</sup>

L'accordo di rinnovo del 20 maggio 2009, con l'introduzione della norma contrattuale *Nuove attività Ebipesca e organizzazione del lavoro*, rafforza, nell'esplicito interesse delle imprese e dei lavoratori da esse dipendenti, le attività svolte dall'Ente Bilaterale Nazionale.

Il Ccnl del 2009 (art. 56) prosegue il trattamento di malattia o infortunio sul lavoro, attraverso la prosecuzione dell'intervento integrativo (ex-Ipsema), sulla base di una convenzione tra Ipsema e Ebifondo, che stabilisce di erogare l'integrazione ai lavoratori dichiarati temporaneamente inabili e temporaneamente inidonei, con le modalità e le limitazioni previste dal regolamento attuativo (7 euro giornalieri a carico dell'armatore). Attualmente la sua operatività è sospesa perché dipendente dalla sottoscrizione di una convenzione unica con Inps.

Inoltre, il medesimo rinnovo contempla una *norma di condizionabilità*, per cui le Parti firmatarie «si danno reciprocamente atto che, ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali e previdenziali e della concessione di contributi nazionali e regionali, le imprese di pesca sono tenute ad applicare il [presente] Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro», nell'ambito del quale si collocano anche le disposizioni in materia di bilateralismo.

Le Parti Sociali incoraggiano l'adesione al sistema bilaterale tramite il ricorso al principio di *obbligatorietà del contributo* e di *garanzia della prestazione*<sup>1287</sup>, in virtù dei quali le aziende di pesca non aderenti agli Enti Bilaterali, e che non versano il relativo contributo, sono tenute a erogare mensilmente ai lavoratori un elemento distinto della retribuzione, oltre che a garantire prestazioni equivalenti a quelle rese dagli Enti Bilaterali.

Con il Ccnl del 2009 il welfare contrattuale si avvia a sviluppare opzioni e indirizzi comuni, con l'attivazione di ogni utile confronto tra le Parti, relativi a interventi quali il Piano Nazionale, la sicurezza e la prevenzione degli infortuni, la formazione, la previdenza integrativa, gli ammortizzatori sociali, per trovare soluzioni alle rilevanti criticità del settore (v. par. *Dati di scenario*).

La contrattazione in esame, parallelamente a quanto pocanzi osservato, dota infatti il settore di ulteriori istituti di welfare contrattuale, per garantire le prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, e formazione continua e professionale dei

<sup>1286</sup> Allo stato attuale il Fondo non risulta essere stato attuato.

<sup>1287</sup> Per un approfondimento sul punto di rinvia al successivo par. 12.7 dedicato al tema della contribuzione al sistema bilaterale.

lavoratori.

La tutela della **previdenza complementare** è nel tempo più volte richiamata dal Ccnl, pur se resa operativa di recente.

È originariamente con l'accordo di rinnovo del 27 marzo 1992 che le Parti Sociali, «dichiarandosi interessate ad un sistema di previdenza integrativa», assumono l'impegno ad attivarsi per costituire un Fondo specifico, **Previmare**.<sup>1288</sup> Nei successivi rinnovi<sup>1289</sup>, tale impegno è a più riprese ribadito e reindirizzato verso l'individuazione di un Fondo di previdenza complementare chiuso.<sup>1290</sup>

L'accordo del 7 maggio 2007<sup>1291</sup> individua tale organismo nel Fondo Pensione complementare **Agrifondo**.<sup>1292</sup>

L'**assistenza sanitaria integrativa** è introdotta dall'accordo di rinnovo del 2 dicembre 2011; le Parti Sociali, «nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono di attivare, a partire dal 1° gennaio 2013, un Fondo sanitario integrativo a favore dei lavoratori imbarcati». A tal fine, le Parti si impegnano a istituire una commissione, per definire gli atti giuridici necessari (atto costitutivo, statuto, regolamento) e gli adempimenti propedeutici all'operatività Fondo stesso. Contestualmente, stabiliscono che il finanziamento del Fondo è alimentato da un contributo mensile, a carico dell'azienda/armatore, pari a 10 euro.

Rispetto alla **formazione continua** dei lavoratori del settore, è l'accordo di rinnovo dell'8 marzo 2005 a prevedere che «Federpesca promuoverà l'adesione delle imprese a **Fondimpresa**», *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua dell'Industria*.<sup>1293</sup>

La **formazione e riqualificazione professionale** dei marittimi imbarcati, con l'accordo di rinnovo del 20 maggio 2009, è affidata a **Ebiform**, agente in Ebipesca, «anche attraverso la stesura di appositi progetti quadro e la relativa esecuzione»<sup>1294</sup>; la funzione è poi assorbita dall'Osservatorio Nazionale.

<sup>1288</sup> Nell'accordo di rinnovo si legge che «l'onere derivante dall'alimentazione del medesimo fondo, stabilito in ragione di lire 150mila per ogni mese intero (o pro rata), di imbarco e per marittimo, graverà sul "monte spese" e pertanto, sarà inserita specifica voce alle "spese detraibili" (art. 13 Ccnl). Con verbale a parte saranno definite le modalità operative del fondo prevedendo che il medesimo possa decorrere dall'1 gennaio 1992».

<sup>1289</sup> In particolare, ribadiscono la volontà delle Parti Sociali di attivare un Fondo di previdenza complementare i seguenti accordi di rinnovo: 27 gennaio 1994, 22 luglio 1997, 13 giugno 2001, 8 marzo 2005, 21 dicembre 2006.

<sup>1290</sup> Per un approfondimento sui Fondi pensione e, in particolare, per la distinzione tra fondi chiusi (negoziali) e Fondi aperti, si rinvia al par. 3.2 e seguenti di cui alla *Parte Prima* del presente *Rapporto Nazionale*.

<sup>1291</sup> Il verbale di accordo sulla previdenza integrativa del 7 maggio 2007 è sottoscritto tra Federpesca, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil.

<sup>1292</sup> Fondo Pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, costituito il 14 dicembre 2006 tra Coldiretti, Confagricoltura, Cia, e Confederdia, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil.

<sup>1293</sup> Costituito ai sensi dell'Accordo Interconfederale 18 gennaio 2002 siglato da Confindustria con Cgil, Cisl e Uil.

<sup>1294</sup> Come si preciserà nell'ambito del successivo par. 12.6.2, In concreto le funzioni attribuite a Ebiform (organismo non attivo) sono state assorbite dall'Osservatorio Nazionale della Pesca.

## 12.5.2 CCNL PESCA PERSONALE IMBARCATO COOPERATIVE

Il welfare contrattuale riferito alla Cooperazione trae origine dal Ccnl Pesca Personale Imbarcato dipendenti e sociali Cooperative del 28 luglio 2010 che, dopo 18 anni, dota di nuovo la pesca di un proprio contratto collettivo (prima di tale data, al personale imbarcato da imprese cooperative era applicato il Ccnl Pesca Industria<sup>1295</sup> - v. par. 12.5.1).

Tre, gli organismi bilaterali contemplati dal Ccnl del 2010, applicato alla piccola pesca e alla pesca in mare aperto.

Innanzitutto, le Parti Sociali convengono di costituire un'apposita Cassa con gestione paritetica, volta a gestire ed erogare trattamenti economici integrativi rispetto a quelli previsti dall'assicurazione obbligatoria contro le malattie e gli infortuni, in favore degli addetti dichiarati temporaneamente inabili e inidonei al lavoro; trattamenti che decorrono dal momento della costituzione della Cassa. La Cassa, che attualmente non risulta costituita, prevede il versamento di un contributo che, ai sensi del Ccnl, «verrà individuato da apposito accordo sindacale».<sup>1296</sup>

Contestualmente le Parti, per incoraggiare l'adesione al costituendo sistema bilaterale, richiamano i principi di *obbligatorietà del contributo e garanzia della prestazione*<sup>1297</sup>, per i quali le aziende di pesca non aderenti agli Enti Bilaterali sono tenute a versare mensilmente ai lavoratori un elemento distinto della retribuzione, e a garantire le prestazioni equivalenti a quelle rese dagli Enti Bilaterali.

Con riferimento alla **previdenza complementare**, il Ccnl stabilisce inoltre che «i lavoratori [...] possono iscriversi al Fondo di previdenza complementare **Filcoop**, secondo quanto previsto dal relativo statuto e regolamento». Il contratto collettivo quantifica la contribuzione, a carico dell'impresa e del lavoratore.<sup>1298</sup>

Rispetto alla **formazione permanente e continua** degli addetti del settore, le Parti riconoscono in **Foncoop – Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua del settore Cooperativo** – l'organismo di riferimento.

Le Parti Sociali, infine, «tenuto conto delle problematiche di settore, convengono sulla opportunità di istituire un tavolo di lavoro permanente, finalizzato alla ricerca di soluzioni anche attraverso interventi congiunti nei confronti dei ministeri di volta in volta interessati, nonché per procedere alla stipulazione degli accordi necessari a regolare», tra gli altri aspetti, anche quello relativo a «istituzione e funzionamento di Enti Bilaterali».

<sup>1295</sup> In data 4 settembre 1997, tramite apposito verbale di accordo, le tre Associazioni Cooperative Lega Pesca, Federcoopescas e AICP hanno dichiarato di aderire all'accordo sul rinnovo del Ccnl per il settore della pesca marittima, sottoscritto in data 22 luglio 1997 tra Federpesca e Flai-Cgil, Fit-Cisl, Uila Pesca-Uil, recependone contenuti normativi ed economici e impegnandosi a disporre presso i loro associati affinché ne avvenga la piena e completa applicazione.

<sup>1296</sup> Nel dettaglio il Ccnl stabilisce che ai fini della semplificazione amministrativa, le parti stipulanti concorderanno il versamento di un contributo complessivo a sostegno del sistema bilaterale, individuato da apposito accordo sindacale e che, oltre alla quota di finanziamento della Cassa con gestione paritetica, comprenderà anche il contributo per l'assistenza contrattuale di cui all'art. 48 del Ccnl stesso.

<sup>1297</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia al successivo paragrafo 12.7, dedicato al tema della contribuzione al sistema bilaterale del settore.

<sup>1298</sup> Si rinvia, sul punto, al successivo paragrafo 12.7.

## 12.5.3 CCNL PESCA PERSONALE NON IMBARCATO COOPERATIVE

Il sistema paritetico originato dal Ccnl Pesca Personale Non Imbarcato delle Cooperative, applicato alla piccola pesca, è tratteggiato per la prima volta nel rinnovo contrattuale del 12 luglio 1999, che contempla l'impegno delle Parti a realizzare un **Osservatorio nazionale sulla cooperazione di pesca** - oggi non costituito -, per «promuovere e organizzare analisi, informazioni e ricerche, anche articolate per sotto-settori e territori, sui problemi dello sviluppo della cooperazione di pesca, in coerenza con le attività inerenti il presente contratto, in una visione integrata con i problemi della trasformazione e commercializzazione dei prodotti, degli investimenti e della spesa pubblica, del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione».

Al rinnovo del 1999 è allegato il testo del *Protocollo d'intesa per l'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626*<sup>1299</sup>, che prevede la costituzione di «un *Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro*, che opererà collegandosi all'*Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente Coop-Form*, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994», e ai relativi organismi territoriali, regionali e provinciali. Organismi che, a livello nazionale e locale, sono chiamati a promuovere ricerche di fabbisogni formativi; progettare linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza; elaborare dati e analizzare le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute; proporre, a livello nazionale ed europeo, iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro.

I successivi rinnovi contrattuali non intervengono su tale impianto, ma introducono ulteriori istituti di welfare contrattuale, volti a garantire ai lavoratori le prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, e formazione continua.

L'accordo di rinnovo del 5 febbraio 2003 rende operativa la tutela della **previdenza complementare**, con l'adesione al Fondo Pensione **Filcoop**<sup>1300</sup>, operativo dal 2000.

Nel 2003, è istituita anche l'**assistenza sanitaria integrativa**, con l'adesione al *Fondo Integrativo Sanitario dei lavoratori delle Cooperative Agricole e dei dipendenti del settore Forestale, Filcoop Sanitario*.<sup>1301</sup>

Rispetto alla **formazione continua**, è l'accordo di rinnovo del 10 gennaio 2008 a prevedere

<sup>1299</sup> Protocollo sottoscritto il 5 ottobre 2005 da Associazione Generale Cooperative Italiane (Agci), Confederazione Cooperative Italiane (Cci), Lega Nazionale Cooperative e Mutue (Lncem) e Cgil, Cisl, Uil.

<sup>1300</sup> Filcoop nasce dall'accordo del 7 novembre 2000 tra Confcooperative, Legacoop, Agci, Uncem, Federforeste e Federazione Alimentazione e Tabacco-Cisl, Flai-Cgil, Cisl-Federazione Italiana Salariati Braccianti Impiegati e Tecnici dell'agricoltura, Uila Pesca-Uil; dà attuazione a quanto previsto dai Ccnl per: i dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli sottoscritto in data 2 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni; gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria sottoscritto in data 16 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni; i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni; è inoltre applicato ai Ccnl sottoscritti dalle medesime Organizzazioni Sindacali con altre Organizzazioni Imprenditoriali per i settori affini, tra cui le cooperative della pesca marittima, acquacultura e maricoltura. La facoltà per i lavoratori dei settori affini di divenire soci del Fondo, ferma restando la volontarietà dell'adesione, deve comunque essere preventivamente disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni dei datori di lavoro di settore stipulanti il relativo Ccnl.

<sup>1301</sup> Il fondo è costituito il 6 febbraio 1992 tra Fedagri-Confcooperative, Anca-Legacoop, Agica-Agci, Uncem, Federforeste e Flai-Cgil, Fai-Cisl, e Uila Pesca-Uil.

l'impegno delle Parti a «procedere alla definizione di una strategia comune per accedere ai piani di formazione continua nell'ambito del Fondo costituito dalle rispettive confederazioni», ovvero il *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua Foncoop*.

## 12.6 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

La contrattazione del comparto Pesca, come messo in luce nel precedente paragrafo 12.5, si occupa del welfare a partire dalla metà degli anni Novanta, che tendenzialmente si concretizza nell'ultima decade.

Le ragioni per le quali lo sviluppo bilaterale del settore è più recente rispetto ad altri – si pensi ad esempio all'Artigianato o alle Costruzioni (v. cap. 8, 9 e *Prima Parte del Rapporto*) –, possono essere collegate principalmente a due fattori.

Determinate esigenze di tutela, in particolare legate alla pericolosità del lavoro svolto dalla gente di mare, hanno trovato riscontro già nei secoli passati, con l'istituzione di specifiche forme di protezione – come a più riprese evidenziato nel corpo del capitolo.

Il secondo fattore è invece riconducibile alle caratteristiche strutturali del comparto, che vede, tra gli altri, un numero ridotto degli addetti<sup>1302</sup>; una redditività delle imprese di pesca attestata su livelli medio bassi – soprattutto per quanto riguarda la piccola pesca – sia per le loro prevalenti caratteristiche artigianali, sia per lo stato di grave crisi in cui versa il comparto.

Ne conseguono e un'oggettiva difficoltà a generare una massa economica significativa per sostenere le prestazioni di welfare, e il dover bilanciare, con particolare cautela, l'introduzione di costi del lavoro aggiuntivi.

Come ricostruito nei paragrafi precedenti, il sistema di welfare contrattuale nella pesca si articola oggi in tre sottosistemi, diversamente strutturati secondo il Ccnl di riferimento. Il quadro sinottico seguente ne rappresenta la composizione.

---

<sup>1302</sup> Vedi i dati di settore presentati nel paragrafo 12.1.



CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di sostegno al reddito
	Ente Bilaterale Nazionale mutualistico	Fondo di Previdenza Integrativa	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(Pesca Industria) Federpesca e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil	<i>Osservatorio Nazionale della Pesca - Onp -</i>  <i>Ente Bilaterale della Pesca - Ebipesca -</i> sue dirette emanazioni: <b>Ebifondo</b> <b>Ebiform*</b>	<b>Agrifondo</b> (adesione a)		<b>Fondimpresa</b> (adesione a)		
(Pesca Personale Imbarcato Cooperative) Agci-Agrital, Federcoopescas- Confcooperative, Legapesca- Legacoop e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca-Uil	<b>Cassa con gestione paritetica*</b>			<b>Foncoop</b> (adesione a)		
(Pesca Personale Non Imbarcato Cooperative) Agci-Agrital, Federcoopescas- Confcooperative, Legapesca- Legacoop e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca-Uil	<b>Osservatorio nazionale sulla cooperazione di pesca*</b>	<b>Fondo Pensione Filcoop</b> (adesione a)	<b>Filcoop Sanitario</b> (adesione a)		<b>Ente Bilaterale Nazionale Formazione Ambiente - Coop-Form -</b> (adesione a)	

\* Organismo non attivo

### 12.6.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI

Due, gli Enti Bilaterali mutualistici oggi attivi<sup>1303</sup>, di livello nazionale, entrambi originati dal

<sup>1303</sup> Il Ccnl Pesca Personale Imbarcato Cooperative del 28 luglio 2010 prevede la costituzione di un'apposita Cassa con gestione paritetica, volta a gestire ed erogare trattamenti economici integrativi rispetto a quelli previsti dalle assicurazioni obbligatorie contro le malattie e gli infortuni, che allo stato attuale non risulta essere operativa.

Similmente il vigente Ccnl Pesca Personale Non Imbarcato Cooperative prevede la costituzione, ad oggi non avvenuta, di un Osservatorio nazionale sulla cooperazione di pesca con la funzione di promuovere e organizzare analisi, informazioni e ricerche sui problemi dello sviluppo della cooperazione di pesca, in una

Ccnl Pesca Industria (v. par. 12.6.1):

- l’*Osservatorio Nazionale della Pesca (Onp)*;
- l’*Ente Bilaterale della Pesca (Ebipesca)*.

L’*Osservatorio Nazionale della Pesca* è costituito sotto forma di associazione non riconosciuta<sup>1304</sup> nel 1994, da Federpesca e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil.

È chiamato a svolgere tutte le funzioni progressivamente attribuite dalle Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Secondo lo Statuto<sup>1305</sup>, l’*Osservatorio* è tra gli altri destinato a:

- svolgere attività di analisi, ricerca, monitoraggio, studio e indagine sulle materie di interesse per il settore; dare risposte adeguate alle sfide del mercato, anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, mediante miglioramenti gestionali e dell’organizzazione del lavoro, per assicurare la qualità del prodotto pescato e lo sviluppo della capacità competitiva dell’impresa; salvaguardare lo svolgimento dell’attività di pesca, programmando i periodi destinati alle catture, secondo criteri di protezione delle risorse alieutiche e del lavoro in mare;
- erogare gli interventi previsti di sostegno al reddito e, più in generale, di welfare contrattuale<sup>1306</sup>;
- monitorare le esigenze di formazione e informazione degli addetti, ed elaborare e gestire le iniziative formative connesse a tali rilevazioni; promuovere e realizzare corsi di formazione professionale per qualificare o riqualificare le figure professionali operanti nel settore<sup>1307</sup>;
- rilasciare alle imprese la certificazione in materia di regolarità contributiva (Durc)<sup>1308</sup>;
- interagire con *Fondimpresa* – Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua del settore Industria – per favorire la formazione continua dei lavoratori.

L’*Osservatorio Nazionale della Pesca* è impegnato in specifici campi di analisi, relativi a: il sistema delle politiche sociali del settore in Europa e l’evoluzione della normativa

---

visione integrata con le problematiche della trasformazione e commercializzazione dei prodotti, degli investimenti e della spesa pubblica, del mercato del lavoro e dell’andamento dell’occupazione (v. par. 12.1 e 12.2).

<sup>1304</sup> Ai sensi dell’art. 36 e seguenti del Codice Civile.

<sup>1305</sup> Si veda l’art. 58 del Ccnl e gli artt. 3 e 4 dello Statuto dell’Ente.

<sup>1306</sup> Questa previsione, programmatica, non ha allo stato attuale trovato attuazione.

<sup>1307</sup> Queste ultime funzioni, riconducibili alla formazione degli addetti del settore, sono state attribuite all’Onp dall’accordo di rinnovo del 20 maggio 2009. In precedenza le medesime erano invece attribuite dalla contrattazione collettiva a Ebiform, diretta emanazione di Ebipesca, che tuttavia non ha trovato concreta attivazione.

<sup>1308</sup> Il Durc, documento unico di regolarità contributiva, è il certificato che attesta la regolarità di un’impresa nei pagamenti e negli adempimenti previdenziali, assistenziali e assicurativi nonché in tutti gli altri obblighi previsti dalla normativa vigente nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili, verificati sulla base della rispettiva normativa di riferimento. Il possesso di tale documento è necessario per le imprese che intendano partecipare ad appalti e subappalti di lavori pubblici, gestire servizi e attività pubbliche in convenzione o concessione, eseguire lavori privati in edilizia soggetti al rilascio della concessione edilizia o alla denuncia di inizio attività, ottenere il rilascio dell’attestazione Soa, iscriversi all’Albo dei Fornitori, nonché ottenere l’assegnazione di agevolazioni, finanziamenti e sovvenzioni, ove previsto dalle normative specifiche.

comunitaria; esperienze di organizzazione del lavoro e d'inquadramento professionale in Europa comparabili con la pesca italiana; normativa nazionale e mercato unico europeo; rapporti con i paesi extracomunitari dell'Est europeo e del Mediterraneo. Inoltre, **Onp** svolge azione di monitoraggio anche su gli investimenti globali sulla ricerca, lo sviluppo sperimentale dei prodotti e delle catture, la qualità del prodotto pescato, il risparmio energetico e la sicurezza del lavoro, coordinandosi con le istituzioni, per armonizzare il recepimento delle direttive UE in materia, le problematiche occupazionali derivanti anche da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale, e le relative esigenze per le fasce deboli e i lavoratori extracomunitari.

La rilevanza del ruolo svolto dall'Osservatorio è sottolineata dalla sottoscrizione, il 14 novembre 2009, di un protocollo d'intesa con il *Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali*, per realizzare un *Sistema integrato della pesca e dell'acquacoltura* (Sipa), basato su una modalità collaborativa e strutturale tra Pubblica Amministrazione, Organizzazioni sindacali e Associazioni cooperative, armatoriali e datoriali.

L'*Ente Bilaterale della Pesca*, **Ebipesca**, costituito nel 1997 da Federpesca e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil, sotto forma di associazione non riconosciuta<sup>1309</sup>, rappresenta una sorta di «braccio operativo» dell'*Osservatorio Nazionale della Pesca*.

Secondo le previsioni contenute nel Ccnl in vigore, l'Ente Bilaterale è innanzitutto chiamato a gestire le azioni promosse dall'Onp.<sup>1310</sup>

Ebipesca, inoltre, è finalizzato a:

- rendere operative le intese tra le Parti costituenti, per migliorare le condizioni di vita e lavoro degli equipaggi imbarcati sulle navi di imprese amatoriali per la pesca marittima, e degli armatori stessi;
- favorire lo sviluppo e il consolidamento delle attività di pesca marittima, e realizzare iniziative concertate dalle Parti a livello nazionale e/o regionale.

Interno all'Ebipesca, e quale diretta emanazione, opera **Ebifondo**, per erogare ai lavoratori i trattamenti economici integrativi, previsti dal welfare contrattuale rispetto a quelli stabiliti dalle assicurazioni obbligatorie contro le malattie e gli infortuni<sup>1311</sup> (v. anche par. 12.3.2).

<sup>1309</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.

<sup>1310</sup> Così Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, *La Bilateralità in agricoltura*, in Laura Bellardi e Gustavo De Santis (a cura di), *La Bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011.

<sup>1311</sup> L'art. 2 del Regolamento di Ebifondo, precisa che per erogare le prestazioni integrative devono verificarsi le seguenti condizioni: «1. versamento da parte del datore di lavoro del contributo suppletivo con l'applicazione delle aliquote di premio come indicate dall'articolato contrattuale del vigente Ccnl o da successive modifiche derivanti da accordi tra le parti firmatarie il Ccnl stesso; 2. sopravvenienza dell'evento morboso in costanza di rapporti di lavoro di cui al precedente articolo 1; 3. l'avvenuto pagamento da parte dell'Istituto preposto alla erogazione dell'indennità di legge per i periodi di malattia o di infortunio sul lavoro per i quali si richiede l'integrazione da parte di Ebifondo».

Ai sensi del successivo art. 3 del Regolamento il trattamento integrativo sarà corrisposto «a partire dal 4° giorno per malattia e dal giorno successivo a quello dello sbarco per infortunio e fino ad un massimo di 75 giorni agli aventi diritto per ogni giorno per il quale il richiedente ha percepito l'indennità di malattia o infortunio a carico dell'Istituto preposto per legge con le modalità previste dal successivo articolo 4. L'integrazione di cui al successivo articolo 4 sarà corrisposta altresì oltre il settantacinquesimo giorno per l'intero periodo indennizzato dall'Istituto preposto per legge, in caso di infortunio o malattie con ricovero ospedaliero superiore a 60 giorni e per malattie che comportino grandi interventi chirurgici come definiti dall'Ania». Quanto poi dell'indennità integrativa a carico di Ebifondo, la stessa norma stabilisce che l'importo e il limite massimo di giornate indennizzabili per malattia e infortunio «sono deliberate annualmente dal

Per la formazione professionale il Ccnl prevede che, come diretta emanazione di Ebipesca, sia reso operativo **Ebiform** per: attivare le iniziative di formazione e riqualificazione professionale rivolte agli addetti del settore e gestire i relativi progetti; monitorare a livello territoriale i bisogni di informazione e formazione; produrre statistiche economico-territoriali; favorire lo sviluppo e il consolidamento delle attività della pesca marittima.

#### 12.6.2 GLI ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

A fianco degli Enti Bilaterali mutualistici di cui si è detto nel precedente paragrafo, operano nel settore Pesca altri organismi bilaterali, che erogano servizi e prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, e formazione professionale e continua.

I tre Ccnl del settore – da cui originano i sistemi bilaterali rappresentati nel quadro sinottico del par. 12.6, rendono effettive le prestazioni previste attraverso l'adesione a organismi già costituiti e operativi, originati dalla contrattualistica di settori affini.

Rispetto alla **previdenza complementare**, le Parti Sociali firmatarie il Ccnl Pesca Industria, tramite verbale di accordo sottoscritto il 7 maggio 2007<sup>1312</sup>, aderiscono al *Fondo pensione complementare per gli operai agricoli florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, Agrifondo*, costituito il 14 dicembre 2006 da Coldiretti, Confagricoltura, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil, Confederdia.

Le Parti Sociali firmatarie i due Ccnl dell'asse contrattuale cooperativo – Ccnl Pesca Personale Imbarcato Cooperative e Ccnl Pesca Personale Non Imbarcato Cooperative – aderiscono al **Fondo Pensione Filcoop** (*Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari e per i dipendenti da cooperative e consorzi agricoli*), costituito nel 2000.<sup>1313</sup>

*Agrifondo* e il *Fondo Pensione Filcoop* hanno forma giuridica di associazione riconosciuta e sono iscritti all'Albo Covip. Entrambi, da Statuto, hanno lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni di previdenza complementare e provvedono allo scopo attraverso la raccolta dei contributi, la gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia. L'assicurazione delle prestazioni di previdenza complementare è tuttavia poco diffusa, soprattutto quando collegata ad una elevata variabilità del datore di lavoro.

L'**assistenza sanitaria integrativa** allo stato attuale è operativa soltanto per il Ccnl Pesca Personale non Imbarcato Cooperative. Le Parti Sociali, nell'ambito del rinnovo contrattuale del 5 febbraio 2003, hanno aderito a **Filcoop Sanitario** (*Fondo Integrativo Sanitario dei lavoratori delle Cooperative Agricole e dei dipendenti del settore Forestale*). Da statuto, il

---

Consiglio di Amministrazione in relazione all'andamento finanziario del Fondo. L'importo dell'indennità integrativa giornaliera è pari a 7 euro».

<sup>1312</sup> Verbale di accordo sulla previdenza integrativa sottoscritto da Federpesca e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila Pesca-Uil.

<sup>1313</sup> In attuazione dell'accordo stipulato in data 7 novembre 2000 tra Cci, Legacoop, Agica, Agci, Uncem, Federforeste e Federazione Alimentazione e Tabacco-Cisl, Flai-Cgil, Cisl Federazione Italiana Salariati Braccianti Impiegati e Tecnici dell'Agricoltura, Uila Pesca-Uil.

Fondo ha lo scopo di provvedere al rimborso delle spese sanitarie sostenute dai lavoratori iscritti. Ha natura giuridica di associazione non riconosciuta ed è iscritto all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

Per quanto riguarda la **formazione continua**, due sono i *Fondi Paritetici Interprofessionali* di riferimento.

Nel Ccnl Pesca Industria, così come rinnovato l'8 marzo 2005, si legge che «*Federpesca* promuoverà l'adesione delle imprese a **Fondimpresa**», Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua dell'Industria, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale del 18 gennaio 2002 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

Il Ccnl Pesca Personale Imbarcato Cooperative del 28 luglio 2010 si richiama a **Foncoop**<sup>1314</sup>, il *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori nelle imprese cooperative*, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale del 6 giugno 2001 tra Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil.

Infine, per quanto riguarda la **formazione professionale** dei lavoratori, con il Ccnl Pesca Personale Non Imbarcato cooperative, le Parti firmatarie aderiscono all'*Ente Bilaterale Nazionale Formazione Ambiente, Coop-Form*<sup>1315</sup> che, anche attraverso le articolazioni regionali, progetta e realizza percorsi formativi.

## 12.7 LA CONTRIBUZIONE

Gli insiemi bilaterali prima descritti, secondo quanto stabilito dalla contrattazione di riferimento, sono alimentati dai contributi che, versati dagli aderenti, compongono il montante economico destinato ad assicurare l'effettività delle tutele e delle prestazioni erogate dagli organismi bilaterali, e le relative spese di gestione.

Con riferimento agli Enti Bilaterali mutualistici, costituiti e/o costituendi, i Ccnl Pesca Marittima Industria e Ccnl Pesca Marittima Personale Imbarcato Cooperative prevedono sistemi di finanziamento, congiuntamente descritti nel seguito, perché caratterizzati da tratti comuni.

Entrambi i Ccnl sopra citati prevedono l'impegno delle Parti Sociali a definire, tramite apposito accordo sindacale, il «versamento di un contributo complessivo a sostegno della bilateralità».

Nel Ccnl Pesca Marittima Industria, tale accordo interviene all'inizio del 2010.<sup>1316</sup> Una volta

<sup>1314</sup> Il Ccnl Pesca Personale Non Imbarcato Cooperative, invece, non fa espresso riferimento a Foncoop, ma si limita a prevedere, tramite l'accordo di rinnovo del 10 gennaio 2008, l'impegno delle Parti a «procedere alla definizione di una strategia comune per accedere ai piani di formazione continua (0,30) nell'ambito del Fondo costituito dalle rispettive confederazioni».

<sup>1315</sup> Originato con riferimento al settore Agricolo.

<sup>1316</sup> Tramite il Verbale di accordo 19 febbraio 2010, sottoscritto da Federpesca e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca-Uil. Le Parti Sociali hanno così dato seguito a quanto previsto dall'art. 53 del Ccnl, rubricato *Contributo per l'assistenza contrattuale*, che al comma 2 espressamente prevede che «le imprese ed i lavoratori verseranno quindi alle rispettive organizzazioni nazionali [...] stipulanti il presente contratto, un contributo complessivo, ai sensi di quanto previsto all'articolo 22, che verrà individuato da apposito accordo sindacale tra le parti stipulanti il presente Ccnl, da calcolare in percentuale sulla retribuzione lorda imponibile per l'assicurazione

confermato «il valore della bilateralità nel settore della pesca marittima per gli scopi individuati nel Ccnl», le Parti fissano il contributo complessivo al bilaterale<sup>1317</sup> nella misura dell'1,5% della retribuzione lorda imponibile di ogni mese<sup>1318</sup>, così ripartita e destinata:

- 0,50% a carico dell'impresa, quale quota destinata alla Federpesca come contributo per l'assistenza contrattuale;
- 0,50% a carico del lavoratore, quale quota destinata alle Organizzazioni sindacali Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila Pesca-Uil come contributo per l'assistenza contrattuale;
- 0,50% a carico dell'impresa, quale quota destinata a Ebifondo, che provvede alla erogazione della integrazione di malattia e infortunio ai lavoratori dichiarati temporaneamente inabili e temporaneamente inidonei al lavoro.<sup>1319</sup>

La riscossione del contributo è gestita dall'Inps<sup>1320</sup> mediante modello di versamento F24; è dell'8 febbraio 2013 la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate che istituisce la causa di contributo relativa proprio al finanziamento dell'Ente Bilaterale della pesca (Ebipesca).<sup>1321</sup> Rispetto al Ccnl Pesca Marittima Personale Imbarcato Cooperative, l'accordo sindacale volto a determinare l'entità del contributo complessivo al sistema bilaterale non è, allo stato, intervenuto.<sup>1322</sup>

Entrambi i Ccnl Pesca Industria e Personale imbarcato cooperative, nella sezione *Contrattualizzazione prestazioni bilaterali*<sup>1323</sup>, precisano che «la bilateralità prevista dalla contrattazione collettiva nel settore della pesca marittima è un sistema che coinvolge tutte le imprese che applicano il [presente] Ccnl [...], in quanto eroga prestazioni che completano i trattamenti dovuti al lavoratore e previsti dal [presente] Ccnl e, in particolare, quello economico». Il Sistema trova, dunque applicazione, a prescindere dalla circostanza che l'impresa/armatore aderisca o meno ad una delle Associazioni datoriali firmatarie.<sup>1324</sup>

Ne consegue, come esplicitato dalle norme in commento, che tali prestazioni<sup>1325</sup>

infortuni sul lavoro e le indennità di malattia».

<sup>1317</sup> Contributo che finanzia l'Osservatorio Nazionale della Pesca (Onp) e l'Ente Bilaterale della Pesca (Ebipesca).

<sup>1318</sup> Il riferimento esatto è alla «retribuzione lorda imponibile di ogni mese, sulla quale calcolare il contributo per l'assicurazione infortuni sul lavoro e per le indennità di malattia».

<sup>1319</sup> Ai sensi dell'art. 56 del Ccnl, rubricato *Trattamento di malattia/infortunio sul lavoro*, secondo le modalità e le limitazioni previste dal Regolamento attuativo di Ebifondo, allegato al Ccnl medesimo.

<sup>1320</sup> La legge n. 331/1973 ammette che l'Inps possa essere autorizzato dal Ministero per il Lavoro e la Previdenza Sociale ad assumere il servizio di esazione dei contributi per assistenza contrattuale stabiliti dai contratti nazionali di lavoro. A tal fine, le Parti Sociali hanno stipulato apposite convenzioni con l'Inps. I contributi sono così versati tramite il Modello di Pagamento Unificato F24.

<sup>1321</sup> Risoluzione n. 8E dell'8 febbraio 2013. Istituisce la causale di versamento "CCNL" denominata "Contributo di finanziamento dell'Ente Bilaterale della pesca (EBI PESCA)". In sede di compilazione del modello di versamento F24, la suddetta causale è esposta nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, del campo "importi a debito versati", indicando: nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente; nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola Inps dell'azienda; nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza, nel formato MM/AAAA; la colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

<sup>1322</sup> L'art. 48, rubricato *Contributo per l'assistenza contrattuale*, fissa tale contributo nella misura dello 0,50% «sui valori specificatamente concordati e riportati nelle allegate tabelle di riferimento del MMG».

<sup>1323</sup> Sezione presente in calce all'art 22 del Ccnl Pesca Marittima Industria e all'art. 21 del Ccnl Pesca Marittima Personale Imbarcato Cooperative.

<sup>1324</sup> Federpesca per il Ccnl Pesca Marittima Industria; Federcoopesca, Lega pesca o Agci Agrital per il Ccnl Pesca Marittima Personale Imbarcato Cooperative.

<sup>1325</sup> In particolar modo quelle previste agli articoli 56 (*Integrazione malattia e infortunio*) e 58 (*Osservatorio nazionale della pesca marittima*).



rappresentano un «diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, il quale matura, perciò, esclusivamente nei confronti delle imprese di pesca non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti a quelle erogate» dai rispetti Enti Bilaterali.

In altri termini, le imprese che applicano i Ccnl di cui si tratta possono optare per due differenti soluzioni, entrambe utili a garantire il diritto: aderire al sistema bilaterale secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato<sup>1326</sup>, ovvero garantire direttamente ai lavoratori le prestazioni equivalenti.

I due Ccnl dispongono<sup>1327</sup> inoltre che le imprese di pesca non aderenti al sistema bilaterale e che non versano il relativo contributo erogano ai propri lavoratori una quota di retribuzione (rispettivamente di 13 euro lordi mensili<sup>1328</sup> per il Ccnl Pesca Marittima Personale Imbarcato Cooperative e 15<sup>1329</sup> euro lordi mensili per il Ccnl Pesca Marittima Industria), qualificate come «aggiuntive» rispetto alle prestazioni che l'impresa deve, in ogni caso, garantire ai lavoratori.

I Ccnl combinano dunque due distinti principi: quello di *garanzia della prestazione* – qualificazione delle prestazioni di welfare contrattuale come diritto del lavoratore, che deve essere garantito a prescindere dalla concreta modalità attuativa scelta dal datore – e quello di *obbligatorietà della contribuzione* – obbligo per l'impresa di contribuire al sistema bilaterale, ovvero di versare un elemento distinto della retribuzione in busta paga al lavoratore.

I tre Ccnl del settore Pesca fissano inoltre le modalità della contribuzione agli organismi paritetici di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.

Per quanto riguarda la **previdenza complementare**, la contribuzione è così definita dal Ccnl Pesca Marittima Industria e dal Ccnl Pesca Marittima Personale Imbarcato Cooperative:

- 1,5% del minimo monetario garantito<sup>1330</sup> a carico del lavoratore;
- 1,5% del minimo monetario garantito a carico del datore di lavoro;
- 100% del Tfr per i lavoratori assunti successivamente dopo il 28 aprile 1993; 3% della retribuzione prevista dal minimo monetario garantito, per i lavoratori assunti prima del 28 aprile 1993.

Il Ccnl Pesca Marittima Personale Non Imbarcato Cooperative fissa la contribuzione nei seguenti termini:

- 1% a carico del datore di lavoro, 1% a carico del lavoratore, commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento;
- una quota di Tfr pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di

<sup>1326</sup> L'art. 22 del Ccnl Pesca Marittima Industria e l'art. 21 del Ccnl Pesca Marittima Personale Imbarcato Cooperative espressamente prevedono che «l'impresa di pesca, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo dovere in materia nei confronti dei lavoratori».

<sup>1327</sup> A decorrere dal 1° aprile 2010 per il Ccnl Pesca Marittima Industria e dal 1° giugno 2010 per il Ccnl Pesca Marittima Personale Imbarcato Cooperative.

<sup>1328</sup> Il Ccnl puntualizza sul punto che «tale indennità non rientra nelle regole previste in tema di retribuzione alla "parte" e Mmg disciplinate dal presente articolo».

<sup>1329</sup> Originariamente il Ccnl del 20 maggio 2009 fissava tale quota in tredici euro; l'accordo di rinnovo del 2 dicembre 2011 l'ha elevata a 15 euro.

<sup>1330</sup> Importo definito dalle apposite tabelle allegate al Ccnl. L'equipaggio viene retribuito "alla parte" – percentuale sulla produzione – salvaguardata da tale minimo monetario garantito (v. anche par. 12.4).

- riferimento per i lavoratori già occupati al 28 aprile 1993;
- il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori in prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 e per tutti i lavoratori a tempo determinato, in possesso dei requisiti di iscrizione al Fondo.
  - il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori assunti dopo il relativo periodo di prova, con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro previsto dalla legge, o dal Ccnl, compresi gli operai a tempo determinato con rapporto di lavoro di durata uguale o superiore a quattro mesi.<sup>1331</sup>

Rispetto all'**assistenza sanitaria integrativa**, il Ccnl Pesca Marittima Industria, tramite l'accordo di rinnovo 2 dicembre 2011, fissa la relativa contribuzione in 10 euro mensili, per dodici mensilità, a carico dell'azienda/armatore.<sup>1332</sup> È fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva decentrata, di definire specifici accordi finalizzati a implementare le prestazioni convenute dal Fondo nazionale di riferimento.

Ai sensi del Ccnl, le prestazioni erogate dal costituendo Fondo sanitario rappresentano un diritto contrattuale dei lavoratori; pertanto, l'azienda «che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito».

Il Ccnl Perca Marittima Personale Non Imbarcato Cooperative fissa la contribuzione per i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa in 52 euro annui, di cui il 50% a carico dell'azienda il 50% a carico del lavoratore.

Il Ccnl Perca Marittima Personale Imbarcato Cooperative non ha, allo stato, previsto trattamenti di assistenza sanitaria integrativa.

In tema di **formazione continua**, è la normativa in vigore a stabilire il finanziamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua<sup>1333</sup>, attraverso il contributo dello 0,30% che le imprese versano ordinariamente all'Inps ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/1978 e che l'Ente previdenziale riversa al Fondo al quale la singola azienda eventualmente aderisce (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).<sup>1334</sup>

Il Ccnl Pesca Marittima Personale Non Imbarcato Cooperative, che indica Coopform l'organismo di riferimento per la **formazione professionale** degli addetti del settore, specifica che «i costi delle attività espletate da *Coop-Form* (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi), ove non coperti da finanziamenti esterni, saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative» e, inoltre che, «nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici, da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del Coop-Form Regionale».

<sup>1331</sup> È fatta salva dal Ccnl la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi, entro il limite massimo di deducibilità fiscale previsto dalla normativa vigente.

<sup>1332</sup> Tale tutela contrattuale è in fase di attivazione e allo stato attuale, non operativa.

<sup>1333</sup> Che non fanno capo a singoli Ccnl, ma ad accordi interconfederali e che devono essere autorizzati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

<sup>1334</sup> È l'Inps a raccogliere e trasferire tali contributi ai diversi Fondi interprofessionali, in base alla scelta effettuata dal singolo datore di lavoro. Se il datore di lavoro decide di non aderire ad alcun fondo, il contributo dello 0,30% è versato al Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al FSE.

## 12.8 LA GOVERNANCE

La governance del complessivo sistema bilaterale della Pesca, articolato nei tre sotto-insiemi derivanti dai rispettivi Ccnl, affida al livello nazionale non solo i processi decisionali e organizzativi, ma anche la fase operativa. In altri termini, il sistema non ricomprende una rete di organismi territoriali, e i servizi e le prestazioni di welfare previsti dalla contrattualistica di riferimento sono gestiti ed erogati dall'Ente Bilaterale Nazionale.

Tale assetto, oltre a riflettere la struttura contrattuale del settore, scarsamente diffusa al livello territoriale, trova ragione nell'opportunità di ottimizzare l'uso delle risorse economiche, tramite la loro concentrazione in un unico bacino di raccolta, organizzazione ed erogazione.

Tre, le direttrici di sviluppo che la governance del settore Pesca persegue.

La prima è volta a rendere effettivamente operativi i sistemi bilaterali tratteggiati dai Ccnl del settore e, parallelamente, a potenziarli. Ciò, sia tramite l'attribuzione agli Enti Bilaterali di nuove funzioni rispetto a quelle originariamente previste (come nel caso dell'accordo di rinnovo del Ccnl Pesca Marittima Industria del 20 maggio 2009 che, sotto la rubrica *Nuove attività Ebipesca organizzazione del lavoro*, ne prospetta ulteriori compiti), sia, con riferimento al Ccnl Pesca Marittima Industria, attraverso l'istituzione di una apposita Commissione, finalizzata «a valutare il rafforzamento e l'ammodernamento degli attuali strumenti bilaterali».

La seconda direttrice<sup>1335</sup> è finalizzata ad aumentare il numero delle imprese aderenti al sistema bilaterale e, di conseguenza, il montante delle risorse e, con esso, la possibilità di erogare prestazioni e servizi: così il richiamo nei Ccnl di riferimento dei due distinti principi di *obbligatorietà della contribuzione* e di *garanzia della prestazione*, di cui si è trattato nel paragrafo precedente.

La terza direttrice è infine diretta a garantire, al fianco dei servizi erogati dagli Enti Bilaterali mutualistici, le prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, e formazione continua e professionale. A titolo esemplificativo si richiamano, in tal senso, l'accordo di rinnovo del Ccnl Pesca Marittima Personale Non Imbarcato Cooperative del 10 gennaio 2008, ove le Parti Sociali concordano di «procedere alla definizione di una strategia comune per accedere ai piani di formazione continua nell'ambito del Fondo costituito dalle rispettive confederazioni», e l'accordo di rinnovo del Ccnl Pesca Marittima Industria del 2 dicembre 2011, che prospetta (a decorrere dal 1° gennaio 2013) l'attivazione di un Fondo sanitario integrativo a favore dei lavoratori imbarcati.

## 12.9 LE FORME DI INTEGRAZIONE

Nel quadro complessivo del welfare contrattuale della Pesca, sono presenti forme di collaborazione e integrazione, attraverso le quali più contratti fanno riferimento a uno stesso organismo bilaterale.

Mentre per gli Enti Bilaterali mutualistici non si registrano forme di integrazione, si riscontra

<sup>1335</sup> Rintracciata nel Ccnl Pesca Industria e nel Ccnl Pesca Marittima Personale Imbarcato Cooperative.

la messa “a sistema” di organismi bilaterali già operanti, originati da Ccnl di altri settori, per le prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione, attraverso il meccanismo dell’adesione (v. par. 12.6.2).

Rispetto ai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, l’integrazione si riscontra, naturalmente, tra contrattualistiche riconducibili alla stessa matrice datoriale e sindacale, poiché costituiti tramite accordo interconfederale.<sup>1336</sup>

In un’ottica di integrazione pubblico-privato, si inserisce il citato Protocollo d’Intesa tra il Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali e l’Osservatorio Nazionale della Pesca, stretto il 14 novembre 2009, divenuto parte integrante del Ccnl Federpesca del 2009.

Il Governo ha inteso così realizzare un *Sistema Integrato della Pesca e dell’Acquacoltura (Sipa)*, finalizzato ad una “moderna governance” della pesca in cui «in attuazione del principio della sussidiarietà orizzontale, diventi strutturale la collaborazione tra la Pubblica Amministrazione, le Organizzazioni sindacali e le Associazioni cooperative, armatoriali e datoriali». Le priorità indicate nel documento sono indirizzate a istituire e gestire il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (Durc) e le tutele di Integrazione al Reddito (v. par. 12.3.3).

Il Protocollo prevede una serie di disposizioni, tra gli altri, in materia di sicurezza del lavoro, mediante il sostegno alla individuazione, attivazione e formazione, presso le marinerie, della figura del Rappresentante alla sicurezza.

Nel Protocollo di intesa, gli strumenti bilaterali sono considerati una soluzione «autorevole e credibile», per superare le annose problematiche del settore produttivo e avviare un percorso integrato.

---

<sup>1336</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia al par. 2.3.2.1 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto*.



## Capitolo 13

### SERVIZI





**PREMESSA**

L'Istat riconduce al settore Servizi<sup>1337-1</sup> le seguenti attività economiche come raffigurate dalla classificazione Ateco<sup>II</sup>: trasporto e magazzinaggio<sup>III</sup>; attività dei servizi di alloggio e di ristorazione<sup>IV</sup>; servizi di informazione e comunicazione<sup>V</sup>; attività relative alle tecnologie dell'informatica<sup>VI</sup>; attività di altri servizi di informazione<sup>VII</sup>; attività finanziarie e assicurative<sup>VIII</sup>; attività immobiliari<sup>IX</sup>; attività professionali, scientifiche e tecniche<sup>X</sup>; attività di noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese<sup>XI</sup>; istruzione<sup>XII</sup>; sanità e assistenza sociale<sup>XIII</sup>; attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento<sup>XIV</sup>; altre attività di servizi.<sup>XV</sup>

Nei Servizi rientrano anche le seguenti attività economiche<sup>XVI</sup>: attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale<sup>XVII</sup>, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze.<sup>XVIII</sup>

Secondo il 9° *Censimento dell'Industria e dei Servizi* (Istat), nel 2011, nel settore Servizi operano 2,2milioni di imprese attive (il 50% del totale nazionale) e 7,1milioni di addetti (il 43% del totale). Rispetto al 2001, le imprese crescono del 24%, e gli addetti del 21%. Nel decennio entrambe le variazioni mostrano un tasso molto più elevato di crescita rispetto ai tassi medi nazionali, rispettivamente +8,4% e +4,5%.<sup>XIX</sup>

Nel 2011, i dati disaggregati per "attività economica" evidenziano, rispetto al numero di imprese, variazioni sensibilmente superiori alla media settoriale: per le attività immobiliari (+66%), le attività professionali scientifiche e tecniche (+32%), la sanità e l'assistenza sociale (+43%). Rispetto al numero di addetti, per le attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (+43%), la sanità e l'assistenza sociale (+40%), le attività immobiliari (+33%), il noleggio, le agenzie di viaggio e i servizi di supporto alle imprese (+37%).

Complessivamente, il settore dei Servizi alle imprese<sup>XX</sup> registra un incremento di 615mila addetti, +15%; rappresenta il 62,4% delle imprese nei servizi e occupa il 66,4% degli addetti nei servizi.<sup>XXI</sup>

Circa un terzo delle imprese attive nei Servizi rientra nelle attività professionali scientifiche e tecniche (31%), che impiegano il 16,5% degli addetti.

Nell'ultimo decennio, emerge invece un andamento che mostra l'impatto della crisi: fino al 2008<sup>XXII</sup> la crescita è costante; dal 2009, il ritmo di crescita è invece fortemente condizionato, con un saldo complessivo limitato a un +4,5%.

Nel settore Servizi, inteso nel senso sopra precisato, trovano applicazione molteplici contratti collettivi, a seconda dell'attività svolta, e dell'appartenenza al comparto del lavoro pubblico (ad esempio per l'istruzione, la sanità, l'assistenza sociale, ecc.), ovvero privato.

Nell'ambito del presente capitolo (13) sono prese in esame soltanto alcune tra le attività economiche riconducibili al Settore in esame, alla luce dei tre criteri di seguito declinati.

Si tratta innanzitutto di attività riconducibili a comparti produttivi interessati da uno o più specifici contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria (a titolo meramente esemplificativo si pensi alla Vigilanza Privata, agli Studi Professionali, ecc.).

<sup>1337</sup> Vista la corposità delle note di carattere statistico, esse sono poste a fine premessa, e da ora in avanti richiamate nel testo con numeri romani.

I medesimi contratti collettivi originano appositi Enti Bilaterali mutualistici – intendendosi per tali i soggetti giuridici che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità e rendono ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili (v. per un approfondimento *Prima Parte del Rapporto*, paragrafo 2.3.1.1 *Enti Bilaterali*) – ed eventualmente prevedono altri istituti di welfare contrattuale (ulteriori organismi paritetici tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione professionale e continua. v., per maggiori dettagli sul punto, la *Prima Parte del Rapporto*, paragrafo 2.3 *Organismi bilaterali: caratteristiche fondamentali*).

I suddetti contratti collettivi sono sottoscritti da Parti Sociali firmatarie l'*Intesa* con Italia Lavoro SpA (v. per maggiori dettagli l'*Introduzione generale al Rapporto*; nella sezione *Allegati*, il testo dell'*Intesa*).

Alla luce di tali criteri, nel capitolo sono presi in considerazione otto comparti, al fine di descrivere e analizzare, nell'ambito di apposite sezioni, i relativi sistemi bilaterali. Nell'ordine di esposizione, si tratta di: Aziende Termali; Dipendenti da Proprietari di Fabbricati; Agenti Immobiliari<sup>XXIII</sup>; Lavoro Domestico; Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi; Studi Professionali; Vigilanza Privata; Farmacie.

Lo schema espositivo seguito nelle sezioni (da 13.1 a 13.7) che compongono il presente capitolo è lo stesso adottato in tutta la *Seconda Parte del Rapporto*, già illustrato nell'*Introduzione*. Esclusivamente rispetto al comparto delle Farmacie, oggetto di attenzione in chiusura del capitolo (13.7 *Farmacie*), si è ritenuto di limitare la trattazione a una scheda di sintesi, preceduta dai dati di scenario, in quanto il relativo sistema bilaterale risulta allo stato attuale in fase di costruzione.

I Istat, 9° Censimento dell'industria e dei servizi, 2011.

Il L'Istat (*Istituto Nazionale di Statistica*) adotta una classificazione delle attività economiche, che nel tempo subisce numerose variazioni di particolare rilievo; attualmente è in uso la versione Ateco 2007, entrata in vigore dal 1° gennaio 2008, che sostituisce la precedente Ateco 2002. Ateco è la traduzione in italiano di *Nace* (nomenclatura delle attività economiche), creata appositamente dall'Eurostat e applicata dall'Istat all'economia italiana.

I settori Ateco sono individuati grazie a un sistema alfa-numerico: le lettere indicano il macro-settore di attività economica, mentre i numeri (che vanno da due fino a sei cifre) rappresentano, con diversi gradi di dettaglio, le articolazioni e le disaggregazioni dei settori stessi. Le varie attività economiche sono raggruppate, dal generale al particolare, in sezioni (codifica: 1 lettera), divisioni (2 cifre), gruppi (3 cifre), classi (4 cifre), categorie (5 cifre) e sotto categorie (6 cifre).

III Include le attività di trasporto di passeggeri o merci effettuate su base regolare o meno per ferrovia, mediante condotte, su strada, per via d'acqua o aereo e le attività ausiliarie quali servizi ai terminal, parcheggi, centri di movimentazione e di magazzinaggio di merci ecc., l'attività di noleggio di mezzi di trasporto con autista od operatore. Sono anche incluse le attività postali e i servizi di corriere.

IV Nell'alloggio rientra la fornitura di alloggi per brevi periodi a visitatori e viaggiatori; è considerata anche la fornitura di alloggi per periodi di tempo più lunghi a studenti, lavoratori e figure simili (alcune strutture forniscono unicamente alloggio, mentre altre forniscono una combinazione di alloggio, pasti e/o servizi accessori). I servizi di ristorazione includono le attività che forniscono pasti completi o bevande per il consumo immediato, sia in ristoranti tradizionali, self-service o da asporto, che in chioschi permanenti o temporanei con o senza posti a sedere. L'aspetto decisivo è che vengono forniti pasti per il consumo immediato, indipendentemente dal tipo di struttura che li offre.

V Include: la produzione e la distribuzione di informazioni e prodotti culturali; la gestione dei mezzi per la trasmissione e per la distribuzione di tali prodotti; le attività relative alla trasmissione di dati e comunicazioni.

VI Include le seguenti attività, mirate a fornire servizi specifici nel settore delle tecnologie informatiche: scrittura, modifica, verifica e assistenza software; pianificazione e progettazione di sistemi informatici che integrano hardware, software e tecnologie delle comunicazioni; gestione ed utilizzo on-site dei sistemi informatici dei clienti e/o di strutture di elaborazione dei dati ed infine altre attività professionali e tecniche legate al settore informatico.

VII Include le attività delle agenzie di stampa e tutte le altre attività dei servizi di informazione.

VIII Include le attività di: intermediazione finanziaria, incluse le assicurazioni, le riassicurazioni e i fondi pensione; le attività ausiliarie dell'intermediazione finanziaria; le attività di assunzione e detenzione di attività finanziarie, quali l'attività delle holding, delle società fiduciarie, delle società di gestione dei fondi ed altri intermediari finanziari.

IX Include le attività di locatori, agenti e/o mediatori che operano nell'ambito di uno o più dei seguenti settori: compravendita di immobili; affitto di immobili di proprietà o in leasing, tra cui l'affitto di aziende; attività di mediazione immobiliare per conto terzi, quali l'intermediazione, la consulenza e la valutazione d'immobili, ad eccezione delle attività legali connesse; fornitura di altri servizi immobiliari tra cui l'amministrazione di condomini e la gestione dei servizi effettuati da terzi su immobili di proprietà altrui (*property management e building management*) ad eccezione del *facility management*.

X Dedicata ai servizi avanzati alle imprese, la sezione, vista nel suo complesso, si articola nelle seguenti sette divisioni: attività legali e contabilità; attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale; attività degli studi di architettura e d'ingegneria e collaudi ed analisi tecniche; ricerca scientifica e sviluppo; pubblicità e ricerche di mercato; altre attività professionali, scientifiche e tecniche; servizi veterinari.

XI Dedicata ai c.d. "servizi operativi" (fra i quali rientrano, a titolo di esempio, la selezione del personale, la vigilanza, le pulizie, ecc.), la sezione si articola in sei divisioni distinte: attività di noleggio e leasing operativo; attività di ricerca, selezione, fornitura di personale; attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse; servizi di vigilanza e investigazione; attività di servizi per edifici e paesaggio; attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese.

XII In questa sezione viene classificata l'istruzione a qualsiasi livello o per qualsiasi professione. La sezione include sia l'istruzione impartita dai vari istituti appartenenti al sistema scolastico nazionale ai suoi vari livelli, sia l'istruzione per adulti, i programmi contro l'analfabetismo, ecc. La sezione comprende sia l'istruzione pubblica che quella privata.

XIII Questa sezione include l'erogazione di servizi sanitari e le attività di assistenza sociale dedicate agli esseri umani; si articola in tre divisioni: assistenza sanitaria; servizi di assistenza sociale residenziale e servizi di assistenza sociale non residenziale.

XIV Include: attività ricreative, artistiche e d'intrattenimento; attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali; attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco; attività sportive, d'intrattenimento e di divertimento.

XV Comprendono: riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa, altre attività di servizi per la persona (questa divisione include tutti i servizi non altrove menzionati nella classificazione. In particolare, sono inclusi i servizi di lavanderia e pulitura (a secco) di articoli tessili e in pelliccia, i servizi degli acconciatori ed altri trattamenti estetici, i servizi di pompe funebri e le attività connesse).

XVI Non rientrano nel campo di osservazione della rilevazione sulle imprese del Censimento dell'industria e dei servizi.

XVII Questa classe include le attività di famiglie e convivenze (compresi i condomini) come datori di lavoro per personale domestico quale collaboratori domestici, cuochi, camerieri, guardarobieri, maggiordomi, lavandaie, giardinieri, portinai, stallieri, autisti, custodi, governanti, baby-sitter, istitutori, segretari, ecc.).

XVIII Questa divisione include le attività di famiglie e convivenze di produzione di beni di sussistenza e di servizi.

XIX Istat, 9° Censimento (...), cit.

XX Nell'aggregato "servizi alle imprese" rientrano le imprese che esercitano le seguenti attività economiche: trasporto e magazzinaggio; servizi di informazione e comunicazione; attività finanziarie e assicurative; attività immobiliari; attività professionali, scientifiche e tecniche; noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.

XXI Istat, 9° Censimento (...), cit.

XXII Istat, Registro delle imprese Asia.

XXIII I due comparti dei Dipendenti da Proprietari di fabbricati e degli Agenti Immobiliari sono trattati nell'ambito della medesima sezione (13.2 *Dipendenti da Proprietari di fabbricati e degli Agenti Immobiliari*).



Servizi

## AZIENDE TERMALI





## 13.1 AZIENDE TERMALI

Il presente capitolo tratta del sistema di welfare contrattuale del comparto Aziende Termali, originato dal *Ccnl per i lavoratori dipendenti delle Aziende Termali*, tra Federterme e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

I primi due paragrafi, introduttivi, forniscono rispettivamente una breve descrizione dello scenario economico di riferimento e ripercorrono, in chiave storica, i passaggi della contrattualistica che segnano la nascita e l'attuale configurazione del sistema bilaterale.

Il terzo paragrafo descrive il sistema di welfare contrattuale distinguendo, per praticità di trattazione e logica argomentativa, tra l'Ente Bilaterale mutualistico e gli altri istituti di welfare contrattuale.<sup>1338</sup>

L'Ente Bilaterale mutualistico è quel soggetto giuridico bilaterale che, costituito e gestito pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallaccia ai principi storici della mutualità ed eroga ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

Ulteriori e diversi organismi paritetici sono tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge, e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione professionale e continua.

Il comparto Aziende Termali, al riguardo, aderisce fino al 2010 al Fondo bilaterale di previdenza complementare **Marco Polo** (originato oltre che dal proprio, da altri assi contrattuali). Il Fondo è liquidato nel 2010, con il trasferimento della forma pensionistica al Fondo **Fonte** (v. paragrafo 13.1.3.2).

Altresì, si riferisce al Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua **Fondimpresa**. Non prevede invece gli istituti relativi all'assistenza sanitaria integrativa e alla formazione professionale.

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione al sistema bilaterale nel suo complesso, dunque sul modello di finanziamento adottato dal Ccnl del comparto per garantirne il funzionamento.

Il successivo è dedicato alle forme di integrazione perseguite, intendendosi per tali le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl (riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti) o, ancora, esperienze di collaborazione attuate tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

<sup>1338</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto Nazionale*, sia all'*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.

## 13.1.1 DATI DI SCENARIO

Le Aziende termali sono disciplinate dalla legge n. 323/2000, *Norme per il riordino del comparto termale*, che definisce tali le aziende, o rami di aziende, costituite da uno o più stabilimenti termali.

Il comparto Aziende Termali ricomprende attività diversificate (dalle acque termali, ai tradizionali servizi sanitari e ai più recenti servizi di benessere e fitness, comprese le attività cosmetiche e dall'imbottigliamento), svolgendo un ruolo trasversale rispetto al Servizio Sanitario Nazionale, al tempo libero e al turismo. I trattamenti terapeutici sono infatti contemplati dal Sistema Sanitario Nazionale nei livelli minimi di assistenza, in considerazione della loro riconosciuta efficacia e, allo stesso tempo, sono sempre più diffusi il turismo e la cultura del benessere.

Nel 2010, in Italia, le aziende termali sono 378 e, complessivamente, offrono 27.867 posti letto (media di circa 74)<sup>1339</sup>; il 50% di esse è localizzato nel Nord Italia, con la più alta concentrazione nel Veneto (85); seguono la Campania (55) e la Toscana (23). Gli stabilimenti termali sono presenti in 93 comuni, in cui, nel 2009, sono ubicate 3.709 strutture ricettive<sup>1340</sup> e 1.534 alberghi, per un totale di 110.343 posti letto.<sup>1341</sup>

Nel 2011, gli stabilimenti termali accolgono il 4% del flusso turistico complessivo in Italia.<sup>1342</sup> I turisti termali sono prevalentemente italiani (62%), provenienti in particolare dalla Lombardia, dal Lazio e dal Piemonte, ma è significativa anche la componente di turisti stranieri, in prevalenza europei (38%). Gli *over* sessanta sono il principale target, ma vi è una sempre più numerosa schiera di giovani (fra i diciotto e i ventiquattro anni) e famiglie con figli, i primi prevalentemente associati alle cure, e i secondi al turismo del benessere e alla cura di sé.<sup>1343</sup>

Nel 2009, il bilancio del comparto termale ammonta a 787.964 euro di ricavi totali (+1,7% rispetto al 2008), di cui il 54% deriva dalle cure termali, il 35,6% dai servizi ricettivi e il 10,2% dalle prestazioni per il benessere.<sup>1344</sup>

I lavoratori occupati dalle aziende del comparto nel 2008 e nel 2009<sup>1345</sup> sono pressoché stabili: 12.140 e 11.994, di cui il 43% circa sono lavoratori a tempo indeterminato,<sup>1346</sup> prevalenti, i lavoratori a tempo determinato<sup>1347</sup> (57%), collegati alla stagionalità.

<sup>1339</sup> Federterme, *Il benessere termale. Rapporto Federterme 2011*.

<sup>1340</sup> Le strutture ricettive comprendono gli alberghi, i campeggi e gli alloggi in affitto.

<sup>1341</sup> Osservatorio Nazionale del Turismo-Ont, *Il turismo termale in Italia, 2011*, consultabile sul sito: [www.ontit.it](http://www.ontit.it).

<sup>1342</sup> Ont, *Analisi dei prodotti turistici, 2011*.

<sup>1343</sup> Ont, *Il turismo ...*, cit.

<sup>1344</sup> Ont, *Il turismo ...*, cit.

<sup>1345</sup> Secondo i dati del *Rapporto Federterme*, come citati in Ont, *Il turismo...*, cit.

<sup>1346</sup> Nel 2008 sono 5.281 e nel 2009 5.266.

<sup>1347</sup> Nel 2008 sono 6.859 e nel 2009 6.729.

## 13.1.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Il welfare contrattuale è originato dal *Ccnl per i lavoratori dipendenti delle Aziende Termali*, del **6 ottobre 1990**, sottoscritto da Federterme, Intersind<sup>1348</sup> e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito, per brevità, “**Ccnl Aziende Termali**”).

Le Parti Sociali manifestano l’interesse a sviluppare un modello di relazioni industriali che favorisca un confronto periodico sulle principali problematiche del comparto, finalizzato a realizzare condizioni di maggiore efficienza e competitività. A tale proposito, decidono di costituire un **Osservatorio nazionale**, a composizione paritetica, con la funzione di «effettuare l’esame delle problematiche generali del settore al fine di esprimere valutazioni ed orientamenti finalizzati alla individuazione delle occasioni di sviluppo del settore Aziende Termali e delle soluzioni atte a favorirle, nonché dei punti di debolezza e delle possibilità di superamento degli stessi». <sup>1349</sup> Le Parti individuano inoltre le materie di intervento dell’Osservatorio<sup>1350</sup> e ne prevedono l’attivazione entro sei mesi.

Con il successivo rinnovo contrattuale, del **23 maggio 1995**<sup>1351</sup>, le Parti confermano l’impegno a costituire l’Osservatorio, che nello svolgimento delle proprie attività può avvalersi dei dati raccolti dalle Parti firmatarie. La sua entrata in funzione è prevista entro il 31 dicembre 1995.<sup>1352</sup> Fra le materie oggetto delle attività di analisi e studio dell’Osservatorio è inclusa la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ulteriormente, il Ccnl prevede articolazioni a livello regionale, per garantire una maggiore aderenza con le problematiche di natura locale, in aree con una significativa concentrazione di Aziende termali.

Nel rinnovo contrattuale del **15 giugno 1999**, le Parti Sociali ribadiscono l’impegno a costituire l’Osservatorio, entro i quattro mesi successivi alla data di stipula. Contestualmente ne confermano il ruolo e individuano nuove funzioni, tra cui monitorare l’andamento del mercato del lavoro, con particolare riguardo alle tipologie contrattuali utilizzate dalle Aziende termali, ed elaborare proposte riguardanti il lavoro stagionale.

Anche il successivo rinnovo del **23 luglio 2004** conferma struttura e funzioni dell’Osservatorio, alle quali si aggiungono l’analisi dei fabbisogni formativi e dei nuovi profili professionali collegati all’evoluzione del comparto. Le Parti, inoltre, prevedono il sistema di finanziamento delle attività dell’Osservatorio, a carico del datore di lavoro e del lavoratore.<sup>1353</sup> Il Ccnl contiene peraltro una dichiarazione delle Organizzazioni sindacali che manifestano la necessità di dotare il comparto di forme bilaterali, anche in collegamento con Enti già esistenti in settori analoghi. Tale previsione trova seguito con la costituzione, il **1° febbraio 2006**, dell’*Ente Bilaterale Nazionale Terme, Ebiterme*.

Il Ccnl in vigore, sottoscritto il 22 luglio 2008, con efficacia fino al 30 giugno 2011, conferma

<sup>1348</sup> Intersind è l’associazione che, fino alle privatizzazioni degli anni Novanta, rappresenta le aziende a partecipazione statale.

<sup>1349</sup> Art. 1 Ccnl 6 ottobre 1990.

<sup>1350</sup> L’Osservatorio è chiamato a svolgere funzioni che si riferiscono ad ambiti che possono essere raggruppati in tre macro-aree: studio e analisi del comparto, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

<sup>1351</sup> Sottoscritto, in qualità di parte datoriale, anche da Unionterme, confluita in Federterme nel 1999.

<sup>1352</sup> In funzione dell’attivazione dell’Osservatorio, le Organizzazioni stipulanti il Ccnl si impegnano a designarne i componenti entro il 30 settembre 1995.

<sup>1353</sup> Sul punto si rinvia al paragrafo 13.1.4 *La contribuzione*.

struttura, funzionalità e finanziamento del sistema di welfare.

Ulteriori istituti di **welfare contrattuale** contemplati dalla contrattazione delle Aziende Termali sono la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione continua.

Con riferimento alla **previdenza complementare**, nel Ccnl 23 maggio 1995<sup>1354</sup> le Parti Sociali manifestano la prima volta la volontà di costituire una Commissione paritetica di esperti che «esamini le tematiche connesse alla istituzione di un sistema di previdenza complementare volontaria».

Con il Ccnl 15 giugno 1999<sup>1355</sup>, le Parti Sociali decidono di costituire una Commissione di esperti, cui affidano il compito di effettuare una ricognizione dei Fondi di previdenza complementare al fine di proporre alle Parti, entro il 31 gennaio 2000, un quadro delle opportunità possibili.

Il 14 dicembre 1999, le Parti Sociali costituiscono il *Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione dei Dipendenti da Aziende Turistiche, Termali, della Distribuzione e settori affini, Marco Polo*.

Il Ccnl 23 luglio 2004 richiama il costituito Fondo Marco Polo e ne riporta il sistema di contribuzione, a carico sia del datore di lavoro sia del lavoratore.<sup>1356</sup>

Il Fondo Marco Polo è operativo fino al 2010, anno in cui è posto in liquidazione, su sollecitazione della Covip (Organismo di vigilanza sui Fondi pensione; v. par. 3.2.1 e seguenti *Prima Parte del Rapporto*) a realizzare processi di integrazione con altri Fondi pensione autorizzati.

Con accordo del 15 settembre 2010, in particolare, le Parti costituenti il Fondo Marco Polo condividono la necessità di individuare altri strumenti di previdenza complementare e convengono il trasferimento della forma pensionistica nel Fondo **Fonte** – *Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi)* – costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

Il 2 novembre 2010, non essendosi realizzate tutte le condizioni individuate nell'accordo del 15 settembre 2010, le stesse Parti, intendendo comunque aderire all'invito formulato dalla Covip e al fine di salvaguardare la posizione degli iscritti a Marco Polo a quella data, concordarono che Marco Polo comunichi ai propri aderenti il proprio scioglimento (invitandoli ad esercitare l'opzione di trasferimento, sulla base delle indicazioni Covip). Parimenti, le Parti individuano, per i soli lavoratori dipendenti iscritti a Marco Polo al 2 novembre 2010, il Fondo Fonte quale organismo al quale versare la contribuzione dovuta in applicazione del Ccnl.

Anche sulla base dei suddetti accordi, i dipendenti delle aziende termali, in particolare a partire dal 2011, possono disporre anche di convenzioni con Fondi pensionistici aperti (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2.1 e seguenti, per un approfondimento sui Fondi pensionistici aperti).

In merito all'**assistenza sanitaria integrativa**, nel Ccnl 23 luglio 2004<sup>1357</sup>, parallelamente a

<sup>1354</sup> Art. 74 del Ccnl.

<sup>1355</sup> Art. 76 del Ccnl.

<sup>1356</sup> Sul punto si rinvia al paragrafo 13.1.4 *La contribuzione*.

<sup>1357</sup> Art. 76 del Ccnl.

quanto previsto per la previdenza complementare, le Parti costituiscono una Commissione paritetica che «esamini le tematiche connesse alla istituzione di un sistema di Assistenza sanitaria integrativa ed effettui una ricognizione delle forme di assistenza sanitaria integrativa esistenti», affinché le risultanze dei lavori siano propedeutiche ad assumere determinazioni conseguenti.

Contenuti analoghi si ritrovano nel rinnovo del 28 luglio 2008.<sup>1358</sup> Allo stato attuale, non sono riscontrabili decisioni in merito.

Per quanto riguarda la **formazione continua**, il Ccnl 22 luglio 2008 individua quale organismo di riferimento il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondimpresa**, costituito con Accordo Interconfederale del 18 gennaio 2002, tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, e autorizzato dal Ministero del Lavoro con decreto del 28 novembre 2002 (v. anche la *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1, per un approfondimento circa la disciplina che regola i Fondi Paritetici Interprofessionali).

### 13.1.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Il sistema di welfare contrattuale del comparto Aziende Termali rappresentato nel quadro sinottico sottostante si compone di un Ente Bilaterale Nazionale mutualistico e di ulteriori organismi bilaterali che assicurano la previdenza complementare e la formazione continua.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali del comparto Aziende Termali

CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
	Ente Bilaterale Nazionale mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(Aziende termali) Federterme e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	<i>Ente Bilaterale Nazionale Terme</i> - <b>Ebiterme</b> -			<b>Fondo Fondimpresa</b>		

#### 13.1.3.1 L'ENTE BILATERALE MUTUALISTICO

L'*Ente Bilaterale Nazionale Terme*, **Ebiterme**, è costituito dalle Parti Sociali il 1° febbraio 2006, nella forma di associazione non riconosciuta. Non persegue finalità di lucro.

In particolare, così come espressamente stabilito dall'articolo 5 del suo Statuto, sono oggetto dell'esame dell'Ente:

- le prospettive e gli orientamenti del settore termale;
- le problematiche connesse alla politica nazionale, anche nell'ottica di un maggior

<sup>1358</sup> Art. 77 del Ccnl.

coordinamento delle politiche regionali, nonché le problematiche internazionali del settore;

- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale, con particolare riferimento ai riflessi derivanti dall'apertura del mercato unico europeo;
- l'andamento e la composizione qualitativa dell'occupazione nel settore, anche con riferimento alle problematiche della stagionalità;
- le ricadute occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche;
- l'evoluzione del mercato del lavoro, con particolare riferimento all'andamento dell'occupazione giovanile e delle c.d. categorie deboli ed all'utilizzo delle tipologie di contratto anche non a tempo indeterminato previste dalla legge e dagli accordi interconfederali;
- le eventuali problematiche applicative del decreto legislativo n. 626/1994 e del decreto legislativo n. 624/1996;
- le problematiche attinenti la certificazione di qualità delle imprese operanti nel settore termale;
- la promozione e l'attivazione di iniziative necessarie a favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;
- le problematiche attinenti la formazione e la riqualificazione professionale, con particolare riferimento ai fabbisogni formativi, ai nuovi profili professionali che l'evoluzione dei cicli produttivi di settore necessita e richiede.

#### 13.1.3.2 GLI ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

Nel comparto Aziende Termali le prestazioni di previdenza complementare e formazione continua sono erogate da organismi già costituiti e operativi per settori affini.

Rispetto alla **previdenza complementare**, le Parti Sociali firmatarie il Ccnl Aziende Termali originariamente costituiscono il *Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione dei Dipendenti da Aziende Turistiche, Termali, della Distribuzione e settori affini – Marco Polo, Marco Polo*, successivamente<sup>1359</sup> liquidato con la possibilità, per i soli lavoratori dipendenti iscritti al 2 novembre 2010, di confluire nel Fondo Fonte (v. quanto precisato in merito nel par. 13.1.2).

La previdenza complementare riguarda sia i lavoratori a tempo indeterminato sia i lavoratori a tempo determinato, con contratto di durata superiore a tre mesi.

Per quanto riguarda la **formazione continua**, il Ccnl Aziende Termali identifica quale organismo di riferimento il *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua nei servizi pubblici industriali, Fondimpresa*, costituito con Accordo Interconfederale del 18 gennaio 2002, da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, e autorizzato dal Ministero del Lavoro con decreto del 28 novembre 2002.

In particolare, Fondimpresa ha finanziato *Terme Advance*, il primo piano formativo nazionale di settore rivolto agli addetti delle aziende termali – frutto della collaborazione tra *Espansione S.r.l.*<sup>1360</sup>, Federterme ed Ebiterme – e i successivi progetti *Terme Plus* e *Castalia*.

<sup>1359</sup> Accordo stipulato il 15 settembre 2010 tra Aica, Confesercenti, Federturismo, Federterme e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1360</sup> Società che opera nel comparto delle risorse umane per le imprese della filiera della salute.



#### 13.1.4 LA CONTRIBUZIONE

Il sistema di welfare contrattuale del comparto Aziende Termali è alimentato dai contributi versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dalla contrattazione di riferimento; il montante economico sostiene il costo delle prestazioni e dei servizi erogati e le spese di gestione degli organismi.

Il Ccnl dispone che datori di lavoro e lavoratori versino a favore dell'Osservatorio Nazionale<sup>1361</sup> una contribuzione, ripartita in parti uguali, pari complessivamente allo 0,20% di paga base e contingenza. Tale contribuzione viene attualmente destinata all'Ebiterme.

Per quanto riguarda la **previdenza complementare**, il Ccnl fissa nella misura dello 0,55% l'aliquota a carico sia del datore di lavoro, sia del lavoratore, che può incrementare la sua quota.

Il sistema di finanziamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali, in questo caso di Fondimpresa, è definito dalla normativa in vigore<sup>1362</sup>, tramite la destinazione del contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria (0,30%) che le imprese versano ordinariamente all'Inps. L'Ente di previdenza raccoglie la contribuzione e la distribuisce tra i Fondi Paritetici Interprofessionali secondo la scelta effettuata dalle imprese; per le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo Paritetico Interprofessionale, il contributo dello 0,30% confluisce nel Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al FSE, gestito dall'Inps.<sup>1363</sup>

#### 13.1.5 LE FORME DI INTEGRAZIONE

Nel comparto si riscontrano alcune forme di integrazione, attraverso le quali più contratti collettivi fanno riferimento a uno stesso organismo bilaterale. In particolare, l'integrazione si rileva, nel campo della previdenza complementare e della formazione continua, tra assi contrattuali di diversi settori economici.

Con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al Fondo Marco Polo prima della sua liquidazione (2010), la tutela della previdenza complementare è resa esigibile attraverso il Fondo Fonte (originato dal *Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi* sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil).

È peraltro da rilevare che, nell'ambito della tutela previdenziale, l'integrazione tra assi contrattuali si giustifica anche a seguito del sollecito espresso dalla Covip<sup>1364</sup> a favorire le sinergie possibili tra i diversi Fondi e la fusione dei Fondi minori in quelli di maggiori dimensioni.

Rispetto ai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, l'integrazione si

<sup>1361</sup> L'art. 1 del Ccnl Aziende Termali rinvia al regolamento dell'Osservatorio per la disciplina delle modalità di finanziamento e quelle di utilizzo delle risorse raccolte. Le Parti Sociali firmatarie si sono impegnate a redigere tale regolamento entro i tre mesi successivi alla stipula del contratto collettivo stesso.

<sup>1362</sup> Art. 118 legge n. 388/2000 e successive modifiche.

<sup>1363</sup> Ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/1978 e successive modifiche.

<sup>1364</sup> Sul punto si rinvia al par. 3.2 e seguenti della *Prima Parte del Rapporto*.

verifica tra contrattualistiche riconducibili alla stessa matrice sindacale. La normativa<sup>1365</sup>, infatti, prevede che i Fondi paritetici siano costituiti tramite accordo interconfederale per «ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato».

---

<sup>1365</sup> Legge n. 388/2000.



Servizi

## DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI E AGENTI IMMOBILIARI



## 13.2 DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI E AGENTI IMMOBILIARI

Il presente capitolo tratta del welfare contrattuale che interessa i dipendenti da Proprietari di fabbricati e gli Agenti Immobiliari dipendenti, nell'ambito del macro-settore Servizi, originati, rispettivamente, dal *Ccnl per i Dipendenti da Proprietari di fabbricati*, sottoscritto da Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, e dal *Ccnl per dipendenti da Agenti immobiliari mandatari professionali a titolo oneroso e mediatori creditizi*, sottoscritto da Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

I primi due paragrafi, introduttivi, rilevano lo scenario economico e occupazionale delle aree economiche di interesse e ricostruiscono, in chiave storica, i passaggi contrattuali che hanno segnato la nascita e l'attuale configurazione dei relativi sistemi bilaterali.

Il terzo paragrafo descrive tali sistemi di welfare contrattuale distinguendo, per praticità di trattazione e logica argomentativa, tra Enti Bilaterali mutualistici e altri istituti di welfare contrattuale.<sup>1366</sup>

Gli Enti Bilaterali mutualistici sono quei soggetti giuridici che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

Ulteriori organismi paritetici sono invece tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione professionale e continua. I Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati e Agenti Immobiliari, al riguardo, aderiscono a un Fondo bilaterale di previdenza complementare (originato da un diverso asse contrattuale). Il Ccnl per i Dipendenti da Proprietari di fabbricati si riferisce inoltre, per la formazione continua, al *Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi*, Fondo **Forte**. Il medesimo Ccnl, inoltre, al fine di assicurare l'attuazione dell'assistenza sanitaria integrativa, istituisce una Commissione operativa finalizzata a definire la strumentazione necessaria per l'avvio, dall'1° gennaio 2015, della tutela.

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione ai sistemi bilaterali di interesse, dunque sul modello di finanziamento adottato dai Ccnl per garantirne il funzionamento.

Il successivo è dedicato al tema della governance e alle forme di integrazione perseguite, intendendosi per tali le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl (riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti), o, ancora, a esperienze di collaborazione tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

<sup>1366</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto Nazionale*, sia all'*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.

### 13.2.1 DATI DI SCENARIO

Il Ccnl per i Dipendenti da Proprietari di fabbricati (v. par. 13.2.2.1.) trova applicazione verso le figure professionali raggruppate dallo stesso Ccnl in quattro gruppi<sup>1367</sup>:

- a) addetti alla vigilanza, custodia, pulizia e mansioni accessorie degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi;
- b) addetti alla pulizia e/o alla manutenzione degli immobili, dei relativi impianti ed apparecchiature e/o alla conduzione di impianti sportivi, spazi a verde, in quanto pertinenza di immobili e/o complessi immobiliari adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi (operai addetti alle pulizie, manutenzioni, conduzione impianti)<sup>1368</sup>;
- c) con funzioni amministrative (quadri, impiegati);
- d) addetti alla vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni ausiliarie a quelle del portiere.

Sono 25mila (dato costante nel tempo) i lavoratori del comparto, appartenenti ai gruppi professionali a), c) e d), iscritti alla Cassa Portieri (Ente Bilaterale di riferimento, v. par. 13.2.3.1.1). Il numero dei lavoratori riconducibili al gruppo b), non iscrivibili alla Cassa Portieri in quanto non coperti da prestazioni dirette, è stimato in ulteriori 25mila unità.<sup>1369</sup>

Il mercato immobiliare registra una forte crescita tra il 1997 e il 2006, decennio in cui le compravendite sono incrementate quasi dell'80%.<sup>1370</sup> Nel 2007 si ha un'inversione di tendenza; si avvertono i primi cedimenti, con una contrazione del 7% delle compravendite rispetto all'anno precedente. Tra il 2008 e il 2009 la crisi fa precipitare i livelli di reddito delle famiglie e per un certo periodo blocca di fatto il finanziamento bancario, determinando una contrazione della domanda di immobili residenziali. La caduta del mercato sembra arrestarsi nel 2010-2011, ma il crollo definitivo avviene nel 2012, con la perdita di oltre 150mila compravendite rispetto all'anno precedente (si tratta del peggior risultato dal 1985 quando le abitazioni compravendute sono circa 430mila).<sup>1371</sup>

La crisi del mercato immobiliare ha pesanti ripercussioni sui livelli occupazionali, determinando, tra il 2009 e il 2013, la perdita di 500mila posti di lavoro.<sup>1372</sup>

### 13.2.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Il sistema bilaterale che interessa i Dipendenti da Proprietari di fabbricati è originato dal *Ccnl per i Dipendenti da Proprietari di fabbricati*, sottoscritto da Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito, per brevità, "**Ccnl Dipendenti Proprietari di fabbricati**").

Il sistema bilaterale di riferimento per gli Agenti Immobiliari è originato dal *Ccnl per dipendenti da Agenti immobiliari mandatari professionali a titolo oneroso e mediatori creditizi*, sottoscritto da Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, (di seguito, per brevità, "**Ccnl Agenti Immobiliari**").

<sup>1367</sup> Art. 18 Ccnl.

<sup>1368</sup> Se l'attività richiede particolari capacità, specializzazioni, licenze, il lavoratore ne deve essere in possesso.

<sup>1369</sup> Dati e stime Confedilizia, 2013.

<sup>1370</sup> Osservatorio Mercato Immobiliare e Servizi Estimativi, *Rapporto Immobiliare 2013. Il settore residenziale*.

<sup>1371</sup> Osservatorio Mercato Immobiliare e Servizi Estimativi, *Rapporto (..)*, cit.

<sup>1372</sup> Secondo dati Fiaip.



Nei seguenti sotto-paragrafi, preliminarmente, sono descritti i principali e più significativi passaggi che, nell'ambito di tali contrattualistiche, ne segnano la nascita e lo sviluppo.

#### 13.2.2.1 CCNL DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI

Le fondamenta del sistema bilaterale che interessa i dipendenti da proprietari di fabbricati sono poste dalle Parti Sociali tra il 1988 e il 1999.

Con il **Ccnl 30 giugno 1988**<sup>1373</sup>, le Parti Sociali si impegnano a costituire il *Fondo malattia portieri*, **Fondo Malattia**, quale istituto paritetico a carattere mutualistico finalizzato a corrispondere ai portieri l'indennità economica in caso di malattia. Contestualmente, si riservano di definire, tramite successivo accordo, lo Statuto e il Regolamento del Fondo, per indicare modalità di funzionamento e relativa contribuzione. L'adesione e la contribuzione al Fondo sono obbligatorie per tutti i datori di lavoro e i lavoratori che applicano il Ccnl.

L'**11 maggio 1989**, le Parti Sociali costituiscono un organismo paritetico, denominato **Cassa Portieri**, cui attribuiscono la funzione di gestire i trattamenti assistenziali, previdenziali e assicurativi, integrativi, aggiuntivi e sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie, a favore dei portieri e degli altri addetti dipendenti da Proprietari di fabbricati. Nell'ambito della Cassa sono definite, con distinta contabilità e separata amministrazione, specifiche sezioni per ciascun trattamento e per ciascuna prestazione (v. par. 13.2.3.1).

Ai sensi dello Statuto della Cassa, l'applicazione del Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati comporta l'obbligo di iscrizione dei dipendenti e di versamento dei contributi nella misura stabilita dalla contrattazione collettiva.<sup>1374</sup>

Il Ccnl del **25 maggio 1992** prende atto della costituzione della Cassa Portieri, e, al suo interno, istituisce il *Fondo Malattia Portieri* (in breve **Fondo Malattia**), autonoma sezione contabile e patrimoniale per la corresponsione ai lavoratori dell'indennità economica di malattia. Il Regolamento del Fondo, allegato al Ccnl, ne individua scopi, beneficiari e meccanismi di funzionamento (v. più avanti nel testo). Il Fondo è alimentato da apposita contribuzione definita dal Ccnl.<sup>1375</sup>

Le Parti Sociali si interessano nuovamente di welfare contrattuale nell'ambito del rinnovo del **15 dicembre 1999**. A fianco della Cassa Portieri, istituiscono l'*Ente Bilaterale mutualistico per i dipendenti da Proprietari di fabbricati*, **Ebinprof**, di cui individuano le funzioni (v. par. 13.2.3.1.1). L'Ente Bilaterale è effettivamente costituito il 1° agosto 2001.

In questa stessa data, le Parti Sociali costituiscono anche il **Fondo Coasco**, incaricato di riscuotere il contributo di assistenza contrattuale, necessario per consentire il funzionamento della Cassa Portieri e l'erogazione delle relative prestazioni.

Il rinnovo successivo, sottoscritto il **4 dicembre 2003**, conferma la struttura del sistema bilaterale e attribuisce a Ebinprof nuovi compiti: in particolare, prevede che esso collabori a livello nazionale e/o territoriale con i Fondi Paritetici Interprofessionali per l'attività di formazione professionale continua.<sup>1376</sup> Dispone inoltre che, previa modifica dello Statuto,

<sup>1373</sup> Art. 28.

<sup>1374</sup> Sul punto si rinvia all'approfondimento del paragrafo 13.2.4 *La contribuzione*.

<sup>1375</sup> V. paragrafo 13.2.4 *La contribuzione*.

<sup>1376</sup> Come vedremo nel paragrafo che segue, il Ccnl individua in Forte il Fondo Paritetico interprofessionale di

Ebinprof possa costituire sezioni territoriali a livello regionale (provinciale per le province autonome di Trento e di Bolzano) o anche a livello di città metropolitana.

Con il Ccnl **21 aprile 2008**, le Parti attribuiscono a Ebinprof l'ulteriore compito di istituire e gestire un elenco professionale dei portieri, in base a criteri proposti dall'Ente stesso e approvati dalle Parti Sociali. Contestualmente, prevedono che la Cassa Portieri eroghi prestazioni mutualistiche, definite «di assistenza integrativa», che comprendono: l'assegno per nascita, i contributi per spese funerarie, i contributi per figli e familiari portatori di invalidità (v. par. 13.2.3.1.1).<sup>1377</sup>

Il Ccnl attualmente in vigore, sottoscritto il 12 novembre 2012, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, conferma il sistema di welfare negli anni strutturato, contrattualizza l'esistenza del Fondo Coasco (operativo dal 2001) e contempla gli elementi di costo relativi alla previdenza complementare per i lavoratori che vi abbiano volontariamente aderito (v. par. 13.2.4).

Ulteriori istituti di **welfare contrattuale** introdotti dalla contrattazione in esame sono la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione continua.

La **previdenza complementare** è affrontata nel rinnovo del 21 gennaio 1997, dove le Parti Sociali incaricano il Comitato esecutivo di Cassa Portieri di esaminare le problematiche relative alla tematica e di formulare una proposta circa la possibilità di costituire un apposito Fondo.

Nel Ccnl 15 giugno 1999, le Parti Sociali confermano la volontà di garantire ai lavoratori forme di previdenza complementare e affidano alla Commissione Paritetica Nazionale il compito di esaminare le soluzioni praticabili e di definire le modalità operative. Contestualmente, fissano la contribuzione.

Con il Ccnl 4 dicembre 2003, le Parti danno corso alle prestazioni, individuando come organismo di riferimento il *Fondo pensione per i dipendenti da aziende del terziario*, **Fonte**, costituito in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del settore Terziario del 29 novembre 1996, da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil – v. cap. 15 per un approfondimento circa la nascita e le caratteristiche del Fondo Fonte – e modificano la misura della contribuzione, oggetto di interventi anche nei rinnovi successivi.

L'**assistenza sanitaria integrativa** è presa in considerazione dal Ccnl del 12 novembre 2012, in cui le Parti Sociali convengono di costituire una Commissione, composta da un rappresentante di ciascuna organizzazione stipulante, per «definire la strumentazione necessaria per l'avvio dall'1 gennaio 2015 della copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato, in forza a tale data, cui si applica il presente Ccnl, e che non abbiano già una forma di assistenza sanitaria integrativa». <sup>1378</sup> La Commissione è chiamata a formulare alle Parti Sociali una proposta entro il 31 dicembre 2013.

Per quanto riguarda la partecipazione alle attività di **formazione continua**, il Ccnl del 4 dicembre 2003 indica il *Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi*, **Fondo Forte**, costituito con Accordo

---

riferimento.

<sup>1377</sup> Si veda l'Allegato n. 4 al Ccnl 21 aprile 2008, che contiene il Regolamento attuativo delle prestazioni di assistenza integrativa.

<sup>1378</sup> Art. 100.

interconfederale del 25 luglio 2001, da Confcommercio, Confetra e Cgil, Cisl, Uil e autorizzato dal Ministero del Lavoro il 31 ottobre 2002 (v. anche *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1 per un approfondimento circa i Fondi Paritetici Interprofessionali; il cap. 15 per maggiori dettagli sul Fondo Forte).

### 13.2.2.2 CCNL AGENTI IMMOBILIARI

È con il Ccnl **9 ottobre 1991** che le Parti Sociali decidono di costituire l'*Ente Bilaterale Agenti Immobiliari Professionali, Ebnaip*, per lo studio e la gestione delle iniziative adottate dalle Parti nelle seguenti macro-aree: ricerche e studi; mercato del lavoro; formazione, qualificazione e aggiornamento professionale (v. par. 13.2.3.1.2). Il Ccnl stabilisce la contribuzione a carico di datori di lavoro e lavoratori e le modalità per effettuare il versamento.<sup>1379</sup> La costituzione dell'Ente Bilaterale è concomitante alla stipulazione del contratto collettivo; lo Statuto dell'Ente è allegato in calce al Ccnl.

Le Parti Sociali si interessano nuovamente di welfare contrattuale con il Ccnl **20 settembre 2001**, che conferma l'Ente Bilaterale Ebnaip quale istituto per «offrire un sistema plurimo di servizi rivolto agli addetti del settore (datori di lavoro e lavoratori)» e ne rafforza e amplia le competenze nel campo delle relazioni industriali, del mercato del lavoro e della formazione professionale, oltre a innalzarne il contributo per il finanziamento.<sup>1380</sup> Le Parti Sociali, inoltre, introducono presso l'Ebnaip forme di welfare contrattuale, tramite un Fondo di Assistenza Integrativa, operante nell'Ente Bilaterale, per erogare a lavoratori e datori di lavoro trattamenti mutualistici.

Con Il rinnovo del **22 marzo 2007**, le Parti Sociali si impegnano a incontrarsi, entro il 31 dicembre 2007, al fine di concordare le specifiche forme di assistenza integrativa che l'Ente Bilaterale è chiamato dal Ccnl a organizzare e gestire.

Con Accordo collettivo del **16 giugno 2008**, le Parti Sociali, in attuazione di quanto previsto dal rinnovo del 2007, decidono di rafforzare le forme di welfare contrattuale del Fondo di Assistenza Integrativa, operante nell'Ente Bilaterale, per migliorare le prestazioni integrative rese a lavoratori e datori di lavoro, come indennità in caso di infortunio o rimborsi spese per prestazioni sanitarie (per un approfondimento v. oltre nel par. 13.2.3.1.2).

Il Ccnl **29 maggio 2009** conferma l'Ente Bilaterale nella sua struttura e funzionalità, anche in relazione al Fondo Assistenza Integrativa.

Il verbale d'accordo del **22 aprile 2010** amplia l'ambito di applicazione del Ccnl anche ai dipendenti da Mediatori creditizi.

L'Accordo di rinnovo stipulato il **27 luglio 2011**, non sottoscritto da Filcams-Cgil, conferma l'ambito di applicazione del Ccnl ai dipendenti degli esercenti mediazione creditizia, la cui legislazione è stata riformata nel 2010 e nel 2011. Il Ccnl, attualmente in vigore, prevede che Ebnaip costituisca una Commissione per svolgere le funzioni di certificazione preventiva dei contratti di lavoro, delle rinunzie, e transazioni, e clausole compromissorie apposte nei contratti di lavoro individuali.<sup>1381</sup> Composizione, procedure e criteri di funzionamento di tale

<sup>1379</sup> Sul punto si rinvia all'approfondimento svolto nel paragrafo 13.2.4, *La contribuzione*.

<sup>1380</sup> V. paragrafo 13.2.4, *La contribuzione*.

<sup>1381</sup> La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto di lavoro

Commissione sono regolati nel Protocollo d’Intesa sottoscritto dalle Parti stipulanti il Ccnl.

Il Protocollo del 27 luglio 2011, ricollegandosi esplicitamente all’istituto della certificazione dei contratti (v. par. 13.2.3.1.2.), introduce nel Ccnl la regolamentazione delle fattispecie contrattuali di lavoro autonomo e parasubordinato di maggiore diffusione nel comparto della mediazione (lavoro a progetto, associazione in partecipazione con apporto di mero lavoro, prestazione d’opera/lavoro autonomo continuativo).<sup>1382</sup> Con l’*Accordo sulla disciplina del contratto di apprendistato*, del 24 aprile 2012, le Parti Sociali confermano il ruolo, già in precedenza assegnato a Ebnaip, di monitorare le offerte formative sul territorio, rispetto a tale tipologia contrattuale.

Rispetto alla **previdenza complementare**, è già nel Ccnl del 20 settembre 2001 che le Parti Sociali si impegnano a esaminare le possibili soluzioni per rendere la tutela accessibile ai lavoratori e individuano la relativa contribuzione.

Con il rinnovo del 22 marzo 2007, le Parti aderiscono al *Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione dei dipendenti da aziende turistiche, termali, della distribuzione e settori affini, Marco Polo*, costituito il 24 gennaio 2000 da Confindustria-Aica, Confesercenti, Federturismo, Federterme e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. Contestualmente, definiscono l’ambito di applicazione della tutela e il relativo sistema di contribuzione.<sup>1383</sup>

Nei rinnovi successivi, (29 maggio 2009 e 27 luglio 2011), le Parti confermano quanto disposto in merito sia al Fondo individuato, sia alla contribuzione da versare. È da rilevare che il 15 settembre 2010, Fondo Marco Polo è liquidato dalle Parti costitutive<sup>1384</sup> con la possibilità, per i lavoratori iscritti al Fondo entro tale data, di confluire nel *Fondo pensione per i dipendenti da aziende del terziario, Fonte*, costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (v. anche capitolo 15 *Terziario, Distribuzione e Servizi*, per un approfondimento circa la nascita e le caratteristiche del Fondo Fonte).<sup>1385</sup>

In merito all’**assistenza sanitaria integrativa**, con il Ccnl stipulato il 27 luglio 2011, per la prima volta le Parti Sociali convergono sull’opportunità di fare riferimento a Fondi esistenti e si impegnano a concludere accordi di adesione durante la vigenza contrattuale. Allo stato attuale la tutela non è operativa.

---

che le parti (datore e lavoratore) intendono sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge volta alla riduzione del contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro. Le Commissioni di certificazione svolgono attività di consulenza e assistenza al datore e al lavoratore, sia in relazione alla stipulazione, sia in relazione alle modifiche del rapporto di lavoro.

<sup>1382</sup> Successivamente, con accordo del 23 aprile 2013, Fiaip, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil fissano, per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine, l’intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore, in 20 giorni nel caso di contratto di durata superiore a sei mesi (ai sensi dell’art. 5, comma 3, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 92/2012).

<sup>1383</sup> Sul punto si rinvia, rispettivamente, al paragrafo 13.2.3.2 e al paragrafo 13.2.4.

<sup>1384</sup> *Accordo in materia di previdenza complementare – Adesione e confluenza dei lavoratori al Fondo di Previdenza complementare Fonte*, sottoscritto da Confindustria-Aica, Confesercenti, Federturismo, Federterme, Assiv, Fiaip e Filcams-Cgil. Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, in data 15 settembre 2010.

<sup>1385</sup> In merito alla previdenza complementare si rinvia alla *Prima Parte del Rapporto Nazionale*, par. 3.2 e seguenti.

## 13.2.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

I sistemi di welfare contrattuale per i Dipendenti da Proprietari di fabbricati e gli Agenti Immobiliari sono entrambi composti da un Ente Bilaterale mutualistico Nazionale e da ulteriori organismi paritetici che assicurano prestazioni di previdenza complementare e formazione continua (quest'ultima solo per i Dipendenti da Proprietari di fabbricati).

La composizione dei due sistemi bilaterali è rappresentata nel quadro sinottico che segue, secondo l'area contrattuale di riferimento e lo scopo perseguito dagli organismi paritetici, descritti nei paragrafi successivi.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali dei comparti Dipendenti da Proprietari di fabbricati e Agenti Immobiliari

CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
	Ente Bilaterale Nazionale mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(Dipendenti da Proprietari di fabbricati) Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	Cassa Portieri	Fondo Fonte (adesione a)		Fondo Forte		
	Ente Bilaterale Nazionale del comparto proprietari di fabbricati - Ebinprof -					
(Agenti immobiliari) Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	Ente Bilaterale Agenti Immobiliari Professionali - Ebnaip -	Fondo Fonte (adesione dei lavoratori iscritti a Marco Polo fino al 15 settembre 2010)				

## 13.2.3.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI

Nel presente paragrafo si descrivono gli Enti Bilaterali mutualistici originati dai Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati e Agenti Immobiliari, intendendosi per tali i soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

Gli Enti Bilaterali mutualistici originati dalle contrattualistiche esaminate si differenziano per ambiti di intervento e funzioni svolte; la trattazione è pertanto suddivisa in due sottoparagrafi. Il primo descrive gli Enti Bilaterali riconducibili al Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati (**Cassa Portieri** ed **Ebinprof**); il secondo quello riconducibile al Ccnl Agenti Immobiliari (**Ebnaip**).

## 13.2.3.1.1 CASSA PORTIERI ED EBINPROF

Nell'ambito del Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati operano due distinti Enti Bilaterali mutualistici: *Cassa Portieri* ed *Ebinprof*.

**Cassa Portieri** è costituita l'11 maggio 1989 da Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil e ha per scopo statutario la gestione dei trattamenti assistenziali, previdenziali e

assicurativi – integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie – a favore dei portieri e degli impiegati dipendenti da proprietari di fabbricati, riconducibili ai profili professionali di cui alle lettere a), c) e d) dell'art. 18 del Ccnl (v. par. 13.2.1).

Le prestazioni rese dalla Cassa sono gestite tramite due sezioni, dotate di autonomia amministrativa e contabile: *Fondo Malattia* e *Assistenza Integrativa*.

Il **Fondo Malattia**, in particolare, in assenza di tutela da parte degli istituti pubblici di assistenza, ispirandosi a criteri di solidarietà e di mutualità tra gli iscritti, corrisponde ai lavoratori l'indennità economica in caso di malattia, nonché altre provvidenze a contenuto sociale.

L'**Assistenza Integrativa** garantisce ai lavoratori prestazioni mutualistiche quali: assegno per nascita, contributo per spese funerarie, contributi per figli o familiari portatori di invalidità, e un rimborso spese mediche sostenute per accertamenti sanitari.

L'assegno per nascita è di 1.000 euro lordi, erogati in un'unica soluzione ai lavoratori iscritti alla Cassa e per i quali siano versati i contributi.

Il contributo per spese funerarie, di 258,23 euro lordi, spetta agli eredi diretti conviventi con dipendenti da proprietari di fabbricati, iscritti alla Cassa, in regola con i versamenti, deceduti in costanza di rapporto di lavoro.

I contributi per familiari (coniuge e/o parenti di primo grado) e figli portatori di invalidità, rispettivamente di 1291,14 euro e 2.000 euro lordi, sono erogati annualmente ai lavoratori iscritti alla Cassa e in regola con i versamenti. Il grado di invalidità riportato dal familiare non può essere inferiore al 60%; al 70% per le domande inoltrate successivamente al 30 aprile 2008.

Infine, la Cassa eroga un rimborso pari al massimo a 400 euro, ogni biennio, ai lavoratori con oltre quarant'anni di età per le spese sostenute per l'effettuazione di accertamenti sanitari del proprio stato di salute.

L'*Ente Bilaterale Nazionale del comparto proprietari di fabbricati*, **Ebinprof**, costituito il 1° agosto 2001, da Statuto è chiamato a svolgere attività raggruppabili in tre macro-aree: studio e analisi, formazione professionale e prestazioni mutualistiche.

In merito alla macro-area *studio e analisi*, Ebinprof analizza l'evoluzione strutturale dell'area economica di interesse e gli aspetti connessi all'occupazione e al mercato del lavoro e, a tal fine, predispone studi e ricerche. Inoltre, è incaricato di istituire e gestire un elenco professionale dei portieri, sulla base di criteri proposti dall'Ente stesso e approvati dalle Parti Sociali.

Nel campo della *formazione*, elabora progetti di formazione e riqualificazione professionale secondo modelli formativi rivolti a specifiche figure professionali. Ebinprof, inoltre, collabora a livello nazionale e territoriale con il *Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi*, **Forte** (per un approfondimento sui Fondi Paritetici Interprofessionali si rinvia alla *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1; per un approfondimento sul Fondo Forte v. par. 13.2.3.2 e cap. 15).

Ebinprof collaziona e analizza gli accordi di secondo livello, per rilevare l'evoluzione della contrattazione e svolge la funzione di segreteria operativa della Commissione paritetica nazionale e dell'Organismo paritetico nazionale, istituiti ai sensi della normativa in vigore sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Ebinprof, che da Statuto può promuovere e realizzare tutte le iniziative utili al raggiungimento dei suoi scopi, dal 2002 ha inoltre introdotto prestazioni mutualistiche premianti la scolarità, con borse di studio per diplomati, neolaureati e studenti universitari.<sup>1386</sup>

Cassa Portieri ed Ebinprof sono strutturati a livello nazionale (il Ccnl prevede la possibilità, per Ebinprof, di costituire sezioni territoriali).

### 13.2.3.1.2 EBNAIP

L'Ente Bilaterale Agenti Immobiliari Professionali, **Ebnaip**, è l'Ente Bilaterale mutualistico Nazionale costituito il 9 ottobre 1991 da Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, con ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad assicurare a lavoratori e datori di lavoro un sistema plurimo di servizi.

Gli scopi sanciti dallo Statuto dell'Ente si richiamano ai compiti assegnati dal Ccnl<sup>1387</sup> e sono riconducibili a tre macro-aree: studi e ricerche, mercato del lavoro e formazione professionale.

In merito alla macro-area *studi e ricerche*, Ebnaip organizza, gestisce e divulga relazioni sul quadro economico e produttivo e relative prospettive di sviluppo, nonché sullo stato anche previsionale dell'occupazione.

Nel campo del *mercato del lavoro*, riceve comunicazione dai datori di lavoro sull'utilizzo del contratto a termine e può segnalare alle Parti Sociali i casi configurabili come anomali rispetto alle disposizioni di legge relative a tale tipologia contrattuale. Inoltre, su richiesta delle Parti, può esprimere parere di conformità nei casi di utilizzo del telelavoro.

Ebnaip organizza e gestisce attività di *formazione e riqualificazione professionale*; predispone progetti formativi rivolti a specifiche figure professionali e «organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente Ccnl hanno raggiunto in materia di formazione, nonché i possibili programmi/progetti di utilizzo della legge n. 223/91».<sup>1388</sup>

Ancora nel campo della formazione, l'Ente Bilaterale Nazionale è incaricato di promuovere e organizzare percorsi formativi che favoriscano l'acquisizione di profili professionali. A tale scopo, definisce le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori, e il monte annuo di congedi per la formazione (retribuiti per massimo 150 ore).

Con particolare riferimento al contratto di apprendistato, tramite una Commissione paritetica appositamente costituita, Ebnaip provvede alle verifiche preventive inerenti la congruità del piano formativo e del profilo formativo dell'assumendo apprendista e rilascia il

<sup>1386</sup> Informazioni attinte dal sito di Ebinprof.

<sup>1387</sup> Art. 5 dello Statuto recita: «L'Ebnaip attua e concretizza a livello nazionale:

A) Le iniziative che si richiamano all'art. 3 del Ccnl de in particolare i compiti previsti dall'art. 5 del Ccnl;

B) Le iniziative che si richiamano al titolo X° (mercato del lavoro)».

<sup>1388</sup> *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.* Tale normativa introduce la procedura di mobilità, per i lavoratori interessati da un licenziamento collettivo, a seguito di crisi o ristrutturazione aziendale, sono collocati in una lista di mobilità che conferisce loro una posizione di vantaggio sul mercato del lavoro, grazie a una particolare tutela economica e preferenziale nel ricollocamento.

parere di conformità dell'apprendistato rispetto alle previsioni contrattuali collettive. Ebnaip, inoltre, promuove la formazione professionale degli apprendisti e monitora le offerte formative sul territorio.

Ebnaip, altresì, recependo le previsioni di cui al Protocollo d'intesa del 27 luglio 2011, istituisce al proprio interno una specifica Commissione di certificazione adibita, a norma dell'art. 76 del decreto legislativo n. 276/2003, ad effettuare l'attività di certificazione preventiva dei contratti di lavoro, delle rinunzie e transazioni, e clausole compromissorie apposte nei contratti di lavoro individuali.<sup>1389</sup>

Ebnaip gestisce il *Fondo Assistenza Integrativa*, costituito al suo interno, per erogare a lavoratore e datore di lavoro trattamenti mutualistici. Entrambi beneficiano di prestazioni in caso di infortuni professionali ed extra professionali, rimborso prestazioni mediche a seguito di infortunio, rimborso ticket SSN per visite specialistiche. Al datore di lavoro sono rimborsate anche le quote economiche giornaliere anticipate per la corresponsione ai lavoratori dell'indennità economica in caso di malattia, previste dalla legge e dal Ccnl.

Ebnaip è strutturato a livello nazionale e non sono previste articolazioni territoriali.

### 13.2.3.2 GLI ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

Secondo le contrattualistiche di riferimento, al fianco degli Enti Bilaterali mutualistici di cui si è detto, operano ulteriori organismi bilaterali, contrattualmente previsti, che erogano servizi e prestazioni di previdenza complementare e formazione continua.

Rispetto alla **previdenza complementare**, il Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati individua quale organismo di riferimento il *Fondo Pensione Complementare per i dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi)*, **Fonte**, costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del settore Terziario del 29 novembre 1996 (v. cap. 15).

Al Fondo Fonte possono inoltre aderire i lavoratori, cui si applica il Ccnl Agenti Immobiliari, iscritti al Fondo *Marco Polo* prima della sua liquidazione (avvenuta ai sensi dell'accordo del 15 settembre 2010; v. par. 13.2.2.2.).

Entrambi i Ccnl specificano che la tutela riguarda i lavoratori assunti a tempo indeterminato, o a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi.

Fondo Fonte, un'associazione riconosciuta e iscritto all'Albo Covip, ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni complementari del sistema obbligatorio. A tale fine provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia. Costituito successivamente all'entrata in vigore della riforma della previdenza complementare del 1993<sup>1390</sup>, opera in regime di

<sup>1389</sup> La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto di lavoro che le parti (datore e lavoratore) intendono sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge volta alla riduzione del contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro. Le Commissioni di certificazione svolgono attività di consulenza e assistenza al datore e al lavoratore, sia in relazione alla stipulazione, sia in relazione alle modifiche del rapporto di lavoro.

<sup>1390</sup> Decreto legislativo n. 124/1993, *Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'art. 3,*

contribuzione definita. L'entità delle prestazioni pensionistiche è pertanto determinata in funzione della contribuzione versata e capitalizzata (v. anche *Prima Parte del Rapporto Nazionale*, par. 3.2 e seguenti, per un approfondimento circa i sistemi pensionistici a capitalizzazione).

Per quanto riguarda la partecipazione alla **formazione continua**, il Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati fa riferimento al *Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi, Forte*, costituito da Confcommercio, Confetra e Cgil, Cisl, Uil con Accordo interconfederale del 25 luglio 2001, e autorizzato dal Ministero del Lavoro il 31 ottobre 2002 (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1, per un approfondimento circa i Fondi Paritetici Interprofessionali; il cap. 15 per maggiori dettagli sul Fondo Forte).

Il Ccnl Agenti Immobiliari non contiene esplicite previsioni in materia.

#### 13.2.4 LA CONTRIBUZIONE

I sistemi di welfare contrattuale descritti, originati rispettivamente dal Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati e dal Ccnl Agenti Immobiliari, sono alimentati dai contributi versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dalla contrattazione di riferimento; il montante economico derivante sostiene il costo delle prestazioni e dei servizi di welfare contrattuale erogati dagli organismi bilaterali, e le relative spese di gestione.

Rispetto agli **Enti Bilaterali mutualistici**, i Ccnl dispongono quanto segue.

Il Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati destina complessivamente al funzionamento di Cassa Portieri ed Ebinprof il contributo di assistenza contrattuale, quantificato secondo profili professionali di riferimento.

Per i lavoratori addetti a vigilanza, custodia, pulizia e mansioni accessorie degli stabili adibiti ad uso abitativo o altri usi, i lavoratori con funzioni amministrative (quadri, impiegati), i lavoratori addetti a vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni ausiliarie a quelle del portiere<sup>1391</sup>, la contribuzione è fissata nella misura complessiva del 2,10% sulla retribuzione utile al calcolo del Tfr, di cui lo 0,40% a carico del lavoratore. Per i lavoratori addetti alla pulizia e/o alla manutenzione degli immobili<sup>1392</sup> è invece dello 0,80%, ripartita in parti uguali tra lavoratore e datore di lavoro. Il **Fondo Coasco** è organismo paritetico con il primario scopo istituzionale di riscuotere tale contribuzione e di destinarla al funzionamento degli strumenti contrattuali previsti dal Ccnl.

Il Ccnl dispone che «chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale, salvo diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà». Allo stesso tempo, sotto la rubrica *Obbligatorietà della contribuzione*, lo Statuto Cassa Portieri precisa che l'applicazione del Ccnl comporta l'obbligo di iscrizione dei lavoratori, nonché l'obbligo del versamento dei contributi nella misura fissata dalla contrattazione collettiva.

comma 1, lettera v), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

<sup>1391</sup> Vedi lettere A), C) e D) dell'art. 18 del Ccnl.

<sup>1392</sup> Vedi lettera B), dell'art. 18 del Ccnl.

Il Ccnl Agenti Immobiliari fissa il contributo destinato all'Ente Bilaterale Ebnaip nell'1,90% della retribuzione mensile, da calcolare per quattordici mensilità, di cui lo 0,30% a carico del lavoratore. Il datore di lavoro deve versare un ulteriore contributo di dodici euro mensili, per dodici mensilità. Al mancato o irregolare versamento dei contributi consegue l'impossibilità di accedere alle prestazioni erogate dall'Ente.

Per quanto riguarda la **previdenza complementare**, i Ccnl individuano la relativa contribuzione.

Il Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati fissa la contribuzione nella seguente misura:

- 0,55% minimo (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, a carico del lavoratore;
- 2,05% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa), della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, a carico del datore di lavoro;
- una quota del Tfr maturando al momento dell'iscrizione al Fondo pari al 50% (per i lavoratori il cui primo impiego è successivo al 28 aprile 1993, il Tfr è da destinare integralmente al Fondo);
- una quota una tantum da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a 15,5 euro, di cui 11,88 a carico del datore di lavoro e 3,62 a carico del lavoratore.

Il Ccnl Agenti Immobiliari fissa la contribuzione in questi termini:

- 0,55% a carico sia del datore di lavoro, sia del lavoratore (che può incrementare la sua quota);
- una quota del Tfr maturando al momento dell'iscrizione al Fondo pari al 3,45% calcolato sulla retribuzione (per i lavoratori il cui primo impiego è successivo al 28 aprile 1993, il Tfr è da destinare integralmente al Fondo);
- una quota una tantum da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a 15,5 euro, di cui 11,88 a carico del datore di lavoro e 3,62 a carico del lavoratore.

Per quanto riguarda, infine, il *Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi, Forte*, a cui fa riferimento il Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati, è la normativa in vigore a stabilire il finanziamento: i FPI sono alimentati dal contributo obbligatorio dello 0,30% che le imprese versano ordinariamente all'Inps ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/1978; il contributo è trasferito dall'Inps al FPI al quale la singola azienda eventualmente aderisce (v. anche *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).

### 13.2.5 LA GOVERNANCE E LE FORME DI INTEGRAZIONE

La governance degli Enti Bilaterali esaminati è nazionale, vista anche l'assenza di una rete territoriale.

Si riscontrano inoltre alcune forme di integrazione, attraverso le quali più contratti collettivi fanno riferimento a uno stesso organismo bilaterale, in particolare nella previdenza complementare e nella formazione continua, tra assi contrattuali di diversi settori economici.<sup>1393</sup>

<sup>1393</sup> Nel presente paragrafo non sono trattate le forme di integrazione che riguardano la collaborazione tra

Come già osservato nel paragrafo 13.2.3.2, il Fondo al quale aderisce il Ccnl Dipendenti da Proprietari di fabbricati per le prestazioni di previdenza complementare è il Fondo **Fonte**, originato dall'asse contrattuale Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. Allo stesso Fondo possono aderire i lavoratori cui si applica il Ccnl Agenti Immobiliari, iscritti al liquidato Fondo **Marco Polo** al settembre 2010.

Rispetto ai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, l'integrazione si verifica tra contrattualistiche riconducibili alla stessa matrice datoriale e sindacale. La normativa<sup>1394</sup>, infatti, prevede che i Fondi paritetici siano costituiti tramite accordo interconfederale per «ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato».

---

organismi bilaterali e attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro, che saranno oggetto di specifici approfondimenti.

<sup>1394</sup> Legge n. 388/2000.







Servizi

# LAVORO DOMESTICO



### 13.3 LAVORO DOMESTICO

Il presente capitolo tratta del welfare contrattuale del comparto Lavoro Domestico, riconducibile al macro-settore Servizi.

I primi due paragrafi, introduttivi, rilevano gli indici economici e occupazionali che caratterizzano il comparto e ricostruiscono, in chiave storica, i passaggi che, nell'ambito della contrattualistica di riferimento, segnano la nascita e l'implementazione del relativo sistema bilaterale, descritto nel terzo paragrafo.

Per praticità di trattazione e logica argomentativa, si distingue tra Enti Bilaterali mutualistici e altri istituti di welfare contrattuale.<sup>1395</sup>

I primi sono quei soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali, in altro modo difficilmente esigibili.

I secondi sono ulteriori e diversi organismi paritetici tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche. Circoscrivono il loro ambito d'azione a prestazioni specifiche, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione professionale e continua.

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione al sistema bilaterale, dunque sul modello di finanziamento adottato dal Ccnl per garantirne il funzionamento.

Il successivo è dedicato ai temi della governance e delle forme di integrazione perseguite, intendendosi per tali le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl (riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti) o, ancora, a esperienze di collaborazione tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

---

<sup>1395</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla Prima Parte del presente Rapporto Nazionale, sia all'Introduzione generale, sotto la rubrica *Termini e significati*.

## 13.3.1 DATI DI SCENARIO

Il comparto Lavoro Domestico comprende le attività di cura della casa (pulizia, cucina, spesa, stiraggio, ecc.), e di cura e assistenza alla persona (bambini, anziani, malati, disabili e persone non autosufficienti), svolte in ambiente domestico.

Il fenomeno del lavoro domestico, secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Oil), assorbe una quota assolutamente significativa della forza lavoro: nei Paesi in via di sviluppo oscilla tra il 4% e il 10% dell'occupazione totale, mentre, in quelli industrializzati, tra il 3% e il 5%. Nel mondo, sono oltre 100milioni le persone che prestano attività lavorativa di questo tipo. Il 90% sono donne.<sup>1396</sup>

Nel 2009, 1milione 538mila famiglie italiane ricorrono ai servizi dei collaboratori domestici (in costante crescita dal 2001, anno in cui sono 1milione 83mila).<sup>1397</sup>

Il 71,6% dei lavoratori domestici è straniero; il 15,8% ha meno di trent'anni, il 51,4% meno di quaranta (tra gli stranieri la percentuale sale al 57,3% contro il 36,5% degli italiani) e solo il 17,5% supera i cinquanta.<sup>1398</sup>

Il 90,1% dei collaboratori svolge tale occupazione in via principale, mentre il 9,9% come secondo lavoro, confermato nell'orario di lavoro, che si attesta in media a trentatré ore settimanali (il 31,8% dei collaboratori lavora meno di venticinque ore settimanali, il 21,6% tra le venticinque e le trentacinque, il 24,6% tra le trentasei e le quaranta, il 22% supera le quaranta ore settimanali).<sup>1399</sup>

La maggioranza dei collaboratori domestici (il 55,4%) lavora per un solo committente; di questi il 44,8% alloggia presso la casa in cui svolge la propria opera: il 44,6% è occupato contemporaneamente presso più famiglie (il 15,4% presso due famiglie, il 13,6% presso tre, il 9,8% presso quattro e il 5,7% presso cinque o più).<sup>1400</sup>

Con riguardo al contenuto del lavoro, il profilo tipo è multifunzionale: oltre ad occuparsi delle pulizie di casa (80,9%) i collaboratori domestici cucinano (48,7%), fanno la spesa (37,9%), si prendono cura degli anziani (41,5%) e delle persone non autosufficienti (27,6%).<sup>1401</sup>

Sotto il profilo contrattuale, l'irregolarità pervade il comparto: il 39,8% dei collaboratori domestici dichiara di essere totalmente irregolare, il 22% di essere coinvolto in rapporti saltuariamente regolari, o di subire il versamento di contributi previdenziali orari inferiore rispetto al dovuto. Diversa, la condizione di chi lavora stabilmente presso un solo nucleo familiare: In questo caso, infatti, la percentuale dei collaboratori regolari sale al 61,6% e al 71% per coloro che alloggiano presso l'abitazione del committente.<sup>1402</sup>

<sup>1396</sup> Liliana Ocmin, *La Bilateralità e il welfare contrattuale. Colf e badanti, una risorsa per le famiglie e per la società futura*, al Convegno Cisl, Roma, 2 febbraio 2011.

<sup>1397</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Dare casa alla sicurezza. Rischi e prevenzione per i lavoratori domestici. Sintesi della Ricerca*, 13 luglio 2010. Elaborazione Censis su dati Istat.

<sup>1398</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *cit.*

<sup>1399</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *cit.*

<sup>1400</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *cit.*

<sup>1401</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *cit.*

<sup>1402</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *cit.*

### 13.3.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Il welfare contrattuale del comparto è originato dal *Ccnl sulla Disciplina del Rapporto di Lavoro Domestico*, sottoscritto da Fidaldo (Confedilizia), Domina e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Federcolf (di seguito per brevità “**Ccnl Lavoro Domestico**”).

Con il Ccnl del **16 luglio 1996**, le Parti Sociali per la prima volta si impegnano «ad assumere le necessarie intese per la costituzione di un ente bilaterale, che abbia competenza sulla formazione professionale e su altre materie da definire».

Tale previsione trova seguito nel Ccnl dell’**8 marzo 2001**, che pone le fondamenta dell’insieme bilaterale oggi operante. Tramite tre norme consecutive – gli articoli 44, 45 e 46 – il Ccnl disciplina rispettivamente tre istituti: l’Ente Bilaterale, la Cassa Colf e la previdenza complementare, di cui si tratta nel successivo paragrafo 13.3.3.

In particolare, con l’art. 44 le Parti firmatarie manifestano la volontà di dar vita, entro la fine dall’anno, all’Ente Bilaterale Nazionale, volto a promuovere iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, nonché di informazione in materia di sicurezza. Prevedono inoltre di istituire presso l’Ente Bilaterale Nazionale sia la Commissione Paritetica Nazionale, destinata a svolgere le funzioni indicate dal Ccnl, sia l’Osservatorio, con compiti di studio e ricerca.

Contestualmente, condividono di valutare l’opportunità di costituire articolazioni regionali, e ammettono la possibilità che siano istituite Commissioni paritetiche territoriali (provinciali o regionali), per esperire il tentativo di conciliazione delle controversie individuali di lavoro.<sup>1403</sup>

Tramite l’art. 45 del Ccnl, poi, le Parti si impegnano a costituire un ulteriore e distinto organismo paritetico, la **Cassa Malattia Colf**, espressamente destinato al rimborso dell’indennità di malattia (trattamento economico che il datore di lavoro versa al lavoratore in malattia, secondo quanto previsto dal Ccnl stesso).

Inoltre, attraverso l’art. 46, promuovono la costituzione di una Commissione paritetica con il compito di approfondire la materia della previdenza complementare, al fine di rendere possibile l’istituzione di un’apposita forma di tutela per le lavoratrici e i lavoratori del comparto.

Alla realizzazione delle suddette attività e per il funzionamento degli Organismi Bilaterali contemplati, l’art. 47 del Ccnl destina i contributi di assistenza contrattuale, ossia le somme versate da datori e lavoratori per sostenere le rispettive rappresentanze.<sup>1404</sup> A tal fine, prevede che le Parti costituiscano un apposito Fondo paritetico, in cui far affluire tale

<sup>1403</sup> La conciliazione è un istituto introdotto a livello normativo e disciplinato nel Ccnl che consente alle parti di risolvere le controversie insorte facilitando il raggiungimento di un accordo, in alternativa al normale ricorso all’autorità giudiziaria.

<sup>1404</sup> Così prevede l’art. 47, rubricato *Contributi di assistenza contrattuale*, il quale precisa che «sono tenuti alla corresponsione dei contributi [...] tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le misure contributive e le relative norme di esazione saranno stabilite entro il 30.6.01 e formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti tra le Organizzazioni stipulanti [...] e l’istituto previdenziale prescelto». Puntualizza inoltre che tali previsioni costituiscono parte integrante del contratto «e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica. I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo. Le parti costituiranno entro il 30.6.01 il Fondo al quale affluiranno i contributi di cui sopra. Tale Fondo sarà un organismo paritetico così composto: per il 50% da Fidaldo e Domina e per l’altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Federcolf».

contribuzione.

Il **23 dicembre 2002**, le Parti Sociali costituiscono – rispettivamente in attuazione dei citati articoli 44 (*Ente Bilaterale*), 45 (*Cassa malattia Colf*) e 47 (*Contributi di assistenza contrattuale*) del Ccnl – l'*Ente Bilaterale Nazionale del comparto datori di lavoro collaboratori familiari*, **Ebincolf**, la **Cassa Colf** (ha scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresi i trattamenti assistenziali ed assicurativi, integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie; v. art. 49 Ccnl) e il **Fondo Colf**, di cui si tratta diffusamente nell'ambito del successivo paragrafo 13.3.3 e seguenti.

Il Ccnl del **1° febbraio 2007** ribadisce l'impegno delle Parti ad avviare una forma di previdenza complementare per i lavoratori del comparto, per cui individua un'apposita contribuzione.<sup>1405</sup> Le Parti rivedono anche l'importo dei contributi di assistenza contrattuale e precisano che «nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi [...] i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro hanno natura retributiva».

Nell'ambito dei successivi rinnovi contrattuali – l'ultimo è in vigore dal **1° luglio 2013**, con validità fino al 31 dicembre 2016 – le Parti Sociali non intervengono sul tema del welfare contrattuale e implicitamente confermano l'impianto adottato a partire dal 2001.

### 13.3.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

L'insieme bilaterale del comparto Lavoro Domestico è composto da un Ente Bilaterale mutualistico Nazionale e da un altro organismo paritetico che assicura prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.<sup>1406</sup> Di seguito, il quadro sinottico ne presenta l'esatta composizione, secondo lo scopo primario perseguito dagli organismi bilaterali, di cui si dirà diffusamente nei paragrafi che seguono.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali del comparto Lavoro Domestico

CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
	Ente Bilaterale Nazionale mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(Lavoro Domestico) Fidaldo, Domina, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Federcolf	<i>Ente Bilaterale Nazionale del comparto datori di lavoro collaboratori familiari - Ebincolf -</i>		<b>Cassa Colf</b>			

<sup>1405</sup> Il tema della contribuzione è compiutamente trattato al successivo paragrafo 13.3.4, cui si rinvia.

<sup>1406</sup> Si veda in merito Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, *La Bilateralità nel Terziario*, in Laura Alba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, 2011, ove gli Autori elencano e descrivono gli organismi bilaterali operanti nel settore.



### 13.3.3.1 L'ENTE BILATERALE MUTUALISTICO: EBINCOLF

Nel presente paragrafo si descrive l'Ente Bilaterale mutualistico che opera nel comparto: soggetto giuridico bilaterale che, costituito e gestito pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallaccia ai principi storici della mutualità ed eroga ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

Il 23 dicembre 2002 le Parti Sociali del comparto costituiscono l'*Ente Bilaterale Nazionale del comparto datori di lavoro collaboratori familiari*, **Ebincolf**, dando così attuazione a quanto previsto dall'art. 44 del Ccnl dell'8 marzo 2001.<sup>1407</sup>

Da Statuto, Ebincolf ha forma giuridica di associazione non riconosciuta<sup>1408</sup> e non persegue finalità di lucro. Organi paritetici sono: il Consiglio Direttivo, il Presidente e il vice Presidente, il Comitato Esecutivo e il Collegio dei Sindaci.

Le funzioni attribuite dal Ccnl e dallo Statuto a Ebincolf sono principalmente tre.

La prima è di istituire l'Osservatorio, con compiti di analisi e studio del settore, con particolare riferimento a materie e istituti quali: la situazione occupazionale della categoria, il livello di applicazione del Ccnl nei territori, la situazione previdenziale ed assistenziale della categoria, i fabbisogni formativi.<sup>1409</sup>

Ebincolf è poi chiamato a promuovere, ai vari livelli, iniziative di formazione e qualificazione professionale, in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, e di informazione in materia di sicurezza.

Inoltre, l'Ente Bilaterale Nazionale assume funzione di segreteria operativa della Commissione Paritetica Nazionale. Quest'ultima esprime pareri e formula proposte in merito all'applicazione del Ccnl, esamina le istanze delle Parti per l'eventuale identificazione di nuove figure professionali e, infine, è sede per esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra Associazioni territoriali dei datori e dei lavoratori.

Nell'ambito del Ccnl, le Parti Sociali condividono di valutare l'opportunità di costituire articolazioni regionali dell'Ente Bilaterale; previsione che allo stato attuale non trova seguito.

### 13.3.3.2 Gli altri istituti di welfare contrattuale

Il welfare contrattuale attivato dalle Parti Sociali, oltre all'Ente Bilaterale mutualistico, nel tempo valorizza ulteriori istituti bilaterali complementari al welfare pubblico, le cui caratteristiche sono approfondite nel seguito del testo.

A fianco di Ebincolf opera infatti, ai sensi del Ccnl, un altro organismo paritetico contrattualmente previsto, che eroga prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, la **Cassa**

<sup>1407</sup> Si veda Pierangelo Raineri, *Relazione introduttiva, La bilateralità e il welfare contrattuale Colf e Badanti, una risorsa per le famiglie e per la società futura. Il sistema contrattuale per Colf e Badanti. Lo sviluppo contrattuale e della bilateralità*. Fisascat-Cisl, Roma, 2 febbraio 2011.

<sup>1408</sup> Ai sensi dell'art. 36 e segg. del Codice Civile.

<sup>1409</sup> Da Statuto, inoltre, l'Osservatorio svolge attività di studio e ricerca su: retribuzione medie e di fatto; il grado di uniformità sull'applicazione del Ccnl e delle norme di legge ai lavoratori stranieri; analisi e proposte in materia di salute e sicurezza.

**Colf.**<sup>1410</sup>

Quest'ultima è costituita dalle Parti Sociali<sup>1411</sup> il 23 dicembre 2002, ai sensi di quanto previsto dall'art. 45 del Ccnl dell'8 marzo 2001, e resa effettivamente operativa a partire dal 1° luglio 2010.

Cassa Colf ha forma giuridica di associazione non riconosciuta<sup>1412</sup> e non persegue finalità di lucro.

Ai sensi del Ccnl e dell'art. 6 del relativo Statuto, rubricato *Scopi e finalità*, Cassa Colf è destinata a gestire i trattamenti assistenziali e assicurativi – integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie – a favore dei dipendenti collaboratori familiari, nonché dei datori di lavoro domestico.<sup>1413</sup> Nel dettaglio, beneficiari dei trattamenti erogati dalla Cassa Colf sono «tutti i dipendenti ed i datori di lavoro domestico in regola con i contributi di assistenza contrattuale, nei confronti dei quali vengono applicati i Ccnl a partire da quello stipulato il 16 Febbraio 2007, ed i successivi rinnovi contrattuali».<sup>1414</sup>

#### 13.3.4 LA CONTRIBUZIONE

Il sistema di welfare descritto è alimentato dai contributi versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dalla contrattazione di riferimento, che compongono il montante economico destinato a sostenere il costo delle prestazioni e dei servizi erogati dagli organismi bilaterali e le relative spese di gestione.

Il Ccnl Lavoro Domestico disciplina in una apposita norma<sup>1415</sup>, rubricata *Contributi di assistenza contrattuale*, il complessivo sistema di finanziamento degli organismi bilaterali operativi nel comparto, ossia, dell'Ente Bilaterale Nazionale (**Ebincolf**), della Cassa di assistenza sanitaria (**Cassa Colf**), della Commissione Paritetica Nazionale e delle Commissioni territoriali di conciliazione, ove costituite. A tal fine prevede che «le Organizzazioni e le Associazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale», che quantifica nella seguente misura:

- 0,02 euro l'ora a carico del datore di lavoro;
- 0,01 euro l'ora a carico del lavoratore.

Le Parti Sociali sanciscono l'obbligatorietà di tale contribuzione, laddove puntualizzano che «nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto

<sup>1410</sup> Si veda Pierangelo Raineri, *cit.* Ulteriormente Fisascat-Cisl, *La bilateralità e il welfare contrattuale: colf e badanti, una risorsa per le famiglie e per la società futura*, *cit.*

<sup>1411</sup> Fidaldo, Domina e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Federcolf.

<sup>1412</sup> Ai sensi dell'art. 36 e segg. del Codice Civile.

<sup>1413</sup> Nell'ambito del portale informatico di Cassa Colf ([www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it)) è possibile consultare l'elenco aggiornato delle prestazioni cui possono accedere rispettivamente i lavoratori e i datori di lavoro domestico. In sintesi, ai lavoratori riconosce indennità giornaliera in caso di ricovero, convalescenza e parto e il rimborso integrale dei ticket sanitari per alcune prestazioni specialistiche effettuate presso il Servizio sanitario nazionale. Ai datori di lavoro un'assicurazione in caso di infortuni dei dipendenti, compresi quelli "in itinere" cioè nel tragitto da casa a luogo lavoro.

<sup>1414</sup> Così l'art. 4 *Iscritti – Beneficiari* del nuovo Regolamento di Cassa Colf.

<sup>1415</sup> L'art. 49 del Ccnl in vigore.

dell'incidenza dei contributi [...] i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro hanno natura retributiva».

Il Ccnl dell'8 marzo 2001, nello strutturare il sistema bilaterale oggi operativo, prevede che la contribuzione ad esso destinata affluisca in un apposito Fondo paritetico, effettivamente costituito dalle Parti Sociali il 23 dicembre 2002 con la denominazione di **Fondo Colf**. Il Fondo Colf ha forma giuridica di associazione non riconosciuta<sup>1416</sup> e non persegue finalità di lucro. Da Statuto, Fondo Colf è dunque finalizzato a «ricevere dall'Inps il contributo versato all'Istituto stesso [...] e destinarlo per il funzionamento degli strumenti contrattuali»<sup>1417</sup> bilaterali.

Il Ccnl in vigore prevede ulteriormente che la riscossione delle quote di contribuzione si realizzi «per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale [...] con esazione a mezzo dei bollettini di versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le Parti».<sup>1418</sup> Il versamento dei contributi al sistema bilaterale avviene in concomitanza con il pagamento trimestrale dei contributi previdenziali Inps; le sedi periferiche Inps stornano l'importo destinato al sistema bilaterale e lo girano al Fondo Colf.<sup>1419</sup>

### 13.3.5 LA GOVERNANCE E LE FORME DI INTEGRAZIONE

L'insieme bilaterale descritto nei paragrafi che precedono, originato dal Ccnl Lavoro Domestico, è di recente costituzione. L'attenzione delle Parti Sociali è dunque essenzialmente finalizzata, da un lato, a rendere effettivamente e pienamente operativi gli organismi di welfare contrattuale previsti, dall'altro, ad ampliare le tutele accessibili a datori di lavoro e lavoratori.

In particolare, le Parti Sociali sono impegnate a individuare lo strumento più adatto e funzionale per rendere esigibile la previdenza complementare, allo stato non operativa.

Con specifico riferimento agli Enti Bilaterali mutualistici, è poi da evidenziare come il Ccnl espressamente ammetta che siano costituite, a fianco dell'Ente Bilaterale Nazionale, delle articolazioni territoriali.

Nel quadro complessivo del welfare contrattuale afferente al comparto del Lavoro Domestico non sono rintracciabili forme di integrazione.<sup>1420</sup>

<sup>1416</sup> Ai sensi dell'art. 36 del Codice civile.

<sup>1417</sup> Così l'art. 4 *Scopi e finalità* dello Statuto di Fondo Colf.

<sup>1418</sup> Così sempre l'art. 49, comma 1, del Ccnl in vigore.

<sup>1419</sup> Per maggiori informazioni sulle modalità di versamento e riscossione del contributo è possibile consultare la pagina dedicata nell'ambito del portale informatico di Cassa Colf. Inoltre si segnala la circolare Inps 16 gennaio 2009, n. 5, avente ad oggetto *Convenzione fra l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e la Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico (Fidaldo), la Federazione Italiana Lavoratori del Commercio Alberghi Mense (Filcams-Cgil), la Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali E Affini (Fisascat-Cisl), l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uiltucs-Uil), la Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo (Federcolf), per la riscossione del contributo di assistenza contrattuale, ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.*

<sup>1420</sup> Il riferimento è alle forme di integrazione che riguardano la collaborazione tra organismi bilaterali; quelle tra organismi bilaterali e attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro, saranno oggetto di

---

specifici approfondimenti.



Servizi

## PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI – MULTISERVIZI





### 13.4 PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI – MULTISERVIZI

Il presente capitolo tratta del welfare contrattuale del comparto Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi, riconducibile al macro-settore Servizi.

I primi due paragrafi, introduttivi, rilevano gli indici economici e occupazionali che lo caratterizzano e ricostruiscono, in chiave storica, i passaggi che, nell'ambito delle contrattualistiche di riferimento, segnano la nascita e l'implementazione dei relativi sistemi bilaterali, descritti nel terzo paragrafo.

Per praticità di trattazione e logica argomentativa, si distingue tra Enti Bilaterali mutualistici e altri istituti di welfare contrattuale.<sup>1421</sup>

I primi sono quei soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali, in altro modo difficilmente esigibili.

I secondi sono ulteriori e diversi organismi paritetici tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche. Circoscrivono il loro ambito d'azione a prestazioni specifiche, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione professionale e continua.

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione ai sistemi bilaterali descritti, dunque sul modello di finanziamento adottato dai Ccnl per garantirne il funzionamento.

Il successivo è dedicato ai temi della governance e delle forme di integrazione perseguite, intendendosi per tali le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl (riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti) o, ancora, a esperienze di collaborazione tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

---

<sup>1421</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla Prima *Parte* del presente *Rapporto Nazionale*, sia all'*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.

## 13.4.1 DATI DI SCENARIO

Il comparto Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi ricomprende le imprese che svolgono attività di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione<sup>1422</sup>, nonché attività di servizi ausiliari/integrativi e di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata.<sup>1423</sup>

Il comparto, nel decennio 1998-2008, vive una fase di crescita, riconducibile a fattori endogeni ed esogeni, quali: i processi di *outsourcing* dei servizi non legati all'attività principale nel settore privato e pubblico; l'evoluzione delle imprese verso una maggiore qualificazione e diversificazione dei servizi e dell'offerta; i processi di riorganizzazione e aggregazione della domanda di servizi; le iniziative delle forze sociali di contrasto al lavoro nero ed irregolare.<sup>1424</sup>

Per le sole attività di pulizia, tra il 1996 e il 2008, l'occupazione aumenta del 93,4% (dai 223.371 addetti del 1996 ai 431.601 del 2008); oltre 500mila, gli addetti del comparto nel 2008 (comprese le attività diverse dalla sola pulizia e gli artigiani, non inseriti nei dati Inps dei dipendenti).<sup>1425</sup>

<sup>1422</sup> Attività regolate dalla legge n. 82/1994, *Disciplina delle attività di pulizia, di disinfezione, di disinfestazione, di derattizzazione e di sanificazione*.

<sup>1423</sup> Così è specificato il campo di applicazione dei due Ccnl di riferimento, oggetto di analisi nei successivi paragrafi. I due contratti elencano, in via esemplificativa, le attività rispetto alle quali trovano applicazione:

- «- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, etc.);
- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, etc.);
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.)
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, etc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico - autobus, aeromobili, natanti, etc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, etc.);
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, etc.;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, etc.)».

<sup>1424</sup> Gianluca De Angelis (realizzato da), *I servizi di pulizia: caratteristiche e dimensioni del settore*. Rapporto di ricerca Onbsi, anno 2011 (su dati Inps).

<sup>1425</sup> Gianluca De Angelis, *I servizi di pulizia*, cit.

Forte, la frammentazione del tessuto imprenditoriale: nel 2008 l'Inps riceve contributi da 22.965 imprese (dato in crescita rispetto al 2004 di 3.095 unità), con una media nazionale di poco meno di 19 addetti per impresa.<sup>1426</sup>

I dati Unioncamere relativi alla chiusura dei bilanci 2008, rilevano che il campione di aziende considerato registra in gran parte una situazione di minimo attivo e passivo: il 56,2% chiude il 2008 in perdita o con un utile non superiore ai 10mila euro e il 28,4% con un attivo superiore ai 10mila euro; il 15,5% con un passivo di oltre 10mila euro.<sup>1427</sup>

Le conseguenze della crisi cominciano a manifestarsi nel 2009 e diventano più gravi nel 2010. La committenza pubblica e privata tende infatti a tagliare sia richiesta di prestazioni, sia la spesa destinata.<sup>1428</sup>

Negli anni dal 2009 in avanti il comparto subisce forti contrazioni, talvolta persino in forza di legge (normative in tema di *spending review* e prezzi di riferimento) anche con riferimento a specifici sotto-comparti (per esempio, le risorse dedicate alla pulizia di istituti scolastici in pochi anni hanno subito una riduzione di circa il 50%), nonché come conseguenza della contrazione della produzione industriale e delle riorganizzazioni interne alle imprese stesse, con adibizione di personale interno a mansioni prima esternalizzate.

I ritardi nei pagamenti dei canoni, in aggiunta alla stretta creditizia derivante dalla più generale crisi finanziaria italiana e dell'intera area Euro, determina una spirale di difficoltà nel comparto, lasciando spazi di manovra e quote di mercato proprio a quella parte di imprese e cooperative che traggono vantaggi dalla irregolarità e dall'evasione contributiva, fiscale e retributiva.

#### 13.4.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Nel comparto Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi sono operativi due sistemi bilaterali, rispettivamente originati dalle seguenti contrattualistiche:

- *Ccnl per il Personale Dipendente da Imprese Esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi* sottoscritto da Fise-Confindustria, Legacoopservizi, Federlavoro-Confcooperative, Agci-Servizi, Unionservizi-Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil (di seguito per brevità "**Ccnl Industria e Cooperative**");
- *Ccnl per il Personale Dipendente da Imprese di Pulizia, di Disinfestazione e Servizi Integrati/Multiservizi* sottoscritto da Fnip (Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil (di seguito per brevità "**Ccnl Confcommercio**").

Nei successivi paragrafi, i principali passaggi che, nell'ambito di tali contrattualistiche, progressivamente segnano la nascita e l'attuale configurazione dei relativi sistemi di welfare.

<sup>1426</sup> Gianluca De Angelis, *I servizi di pulizia*, cit.

<sup>1427</sup> Gianluca De Angelis, *I servizi di pulizia*, cit. I dati del 2008 rappresentano, per le sole attività di pulizia, una massa salariale di circa 5miliardi di euro. La media contributiva corrisponde a circa 30 ore lavorate settimanali per addetto, con differenze a livello regionale e provinciale nella stessa regione, indice di una persistente area di lavoro grigio.

<sup>1428</sup> Gianluca De Angelis, *I servizi di pulizia*, cit.

## 13.4.2.1 CCNL INDUSTRIA E COOPERATIVE

Le fondamenta del sistema di welfare riconducibile al Ccnl Pulizie e Servizi integrati-Multiservizi Industria e Cooperative si rintracciano nel Ccnl del **25 maggio 2001**, in cui le Parti firmatarie «convengono di istituire l'organismo paritetico nazionale unitario del settore (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito statuto e regolamento di attuazione».<sup>1429</sup> L'Organismo, identificato come il punto di riferimento per tutte le iniziative, ha lo scopo di creare e consolidare le condizioni per un migliore sviluppo del comparto, delle relazioni sindacali e delle condizioni di vivibilità delle imprese e dei lavoratori. Contestualmente, le Parti ne individuano i compiti.<sup>1430</sup> A livello operativo, l'Organismo elabora piani di lavoro finalizzati a obiettivi specifici, rispetto ai quali, di volta in volta, le Parti Sociali individuano il finanziamento, a carico di imprese e lavoratori.<sup>1431</sup>

L'impegno trova seguito con la costituzione<sup>1432</sup>, il **26 giugno 2003**, dell'*Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati, Onbsi*. L'impianto bilaterale strutturato nel 2001 trova conferma e integrazione con il successivo rinnovo del **19 dicembre 2007**, che riporta in allegato il relativo Statuto.

Le Parti definiscono inoltre l'importo della contribuzione destinata a sostenere le attività dell'Organismo Bilaterale Nazionale e, sotto la rubrica *Organismo Bilaterale Territoriale (Obt)*, ammettono che possano essere costituite articolazioni locali, chiamate a svolgere le medesime funzioni del Nazionale e, in particolare, promuovere iniziative di formazione e qualificazione professionale. Il relativo finanziamento è definito a livello territoriale dalla contrattualistica di prossimità.

Nell'ultimo rinnovo contrattuale – sottoscritto il **31 maggio 2011** con vigenza fino al 30 aprile 2013 – le Parti, da un lato, intervengono sul sistema di finanziamento dell'Organismo Bilaterale Nazionale (Onbsi) e delle sue articolazioni territoriali e, dall'altro, ne ampliano le funzioni all'ambito della salute e sicurezza.<sup>1433</sup>

Il Ccnl, oltre all'Ente Bilaterale mutualistico di cui si è detto, dota progressivamente il comparto di ulteriori istituti di **welfare contrattuale**, relativi alle tutele della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa.

Già con il Ccnl del 25 maggio 2001, sotto la rubrica **Previdenza Complementare**<sup>1434</sup>, le Parti «convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari». Contestualmente definiscono sia l'ambito di applicazione della tutela<sup>1435</sup>, sia il relativo sistema di finanziamento.<sup>1436</sup>

<sup>1429</sup> Così l'art. 66 del Ccnl rubricato *Organismo paritetico nazionale di settore*.

<sup>1430</sup> Sul punto si rinvia a quanto precisato nell'ambito del successivo paragrafo 13.4.3.1.

<sup>1431</sup> Il tema della contribuzione al sistema bilaterale è compiutamente trattato nel successivo paragrafo 13.4.4, cui si rinvia.

<sup>1432</sup> Le Parti Sociali che lo costituiscono sono: Fise-Anip, Ancst-Legacoop, Unionservizi-Confapi, Federlavoro-Confcooperative, Ancosel-Agci e dalle Associazioni ad essa aderenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil.

<sup>1433</sup> Il tema è approfondito nell'ambito del successivo paragrafo 13.4.3.1.1, ove sono compiutamente trattate le funzioni attribuite dal Ccnl in vigore a Onbsi.

<sup>1434</sup> Per la precisione: art. 54, *Previdenza complementare*.

<sup>1435</sup> Sul punto si rinvia a quanto precisato nell'ambito del successivo paragrafo 13.4.3.2.

<sup>1436</sup> Il tema della contribuzione è compiutamente trattato nel successivo paragrafo 13.4.4, cui si rinvia.

Nell'ambito del Ccnl 19 dicembre 2007, le Parti integrano quanto già disposto in materia e, «al fine di evitare la dispersione dei lavoratori nei diversi Fondi esistenti e di ottenere la massima diffusione della previdenza complementare nel settore», individuano quali organismi bilaterali di riferimento tre Fondi pensione paritetici già esistenti<sup>1437</sup>:

- **Previambiente**, per i lavoratori delle aziende aderenti a Fise;
- **Fondapi**, per i lavoratori delle aziende aderenti a Confapi;
- **Cooperlavoro**, per i lavoratori delle imprese Cooperative.

La tutela dell'**assistenza sanitaria integrativa** è per la prima volta presa in considerazione dal Ccnl del 31 maggio 2011, tramite l'introduzione di una nuova norma contrattuale, rubricata in modo omonimo. Le Parti firmatarie, «al fine di assicurare l'attuazione di detto istituto, convengono l'istituzione di una commissione operativa composta da un rappresentante per ciascuna organizzazione stipulante finalizzata a definire la strumentazione necessaria per l'avvio, entro l'1 luglio 2013, della copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza a tale data [...] e che non abbiano già una forma di assistenza sanitaria integrativa».<sup>1438</sup>

#### 13.4.2.2 CCNL CONFCOMMERCIO

Similmente a quanto osservato rispetto al Ccnl Industria e Cooperative, l'avvio dell'esperienza bilaterale riconducibile al Ccnl Confcommercio si colloca nel 2001. A fronte della similitudine tra le contrattualistiche, è infatti rilevabile un *excursus* cronologico analogo nello sviluppo dei relativi sistemi di welfare.

Le fondamenta del sistema originato dal Ccnl Confcommercio si rintracciano nel Ccnl del **25 maggio 2001**. Le Parti convengono di istituire l'*Organismo Paritetico Nazionale Unitario del settore*, con possibili articolazioni territoriali, regolato da apposito Statuto e Regolamento di attuazione.<sup>1439</sup> Contestualmente, elencano i compiti che tale organismo è chiamato a svolgere, allo scopo ultimo di creare e consolidare le condizioni per un migliore sviluppo del settore, delle relazioni sindacali e delle condizioni di vivibilità delle imprese e dei lavoratori.<sup>1440</sup>

La previsione trova seguito con la costituzione<sup>1441</sup>, il 13 settembre 2002, dell'*Ente Bilaterale Nazionale Servizi, Ebinas*.

Con il successivo rinnovo del **19 dicembre 2007**<sup>1442</sup>, le Parti Sociali prendono atto della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale e definiscono l'importo della contribuzione destinata a sostenerne le attività.<sup>1443</sup> Contestualmente, sotto la rubrica *Organismo Bilaterale Territoriale (Obt)*, ammettono che possano essere costituite articolazioni locali, chiamate a svolgere le medesime funzioni e, in particolare, promuovere iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale.

<sup>1437</sup> Dei tre organismi si tratta compiutamente nel successivo paragrafo 13.4.3.2., cui si rinvia.

<sup>1438</sup> La norma ulteriormente puntualizza i criteri e le direttive cui la commissione si deve attenere.

<sup>1439</sup> Così l'art. 66 del Ccnl rubricato *Organismo paritetico nazionale di settore*.

<sup>1440</sup> Sul punto si rinvia a quanto precisato nell'ambito del successivo paragrafo 13.4.3.1.

<sup>1441</sup> Le Parti Sociali che lo costituiscono sono: Fnip-Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil.

<sup>1442</sup> Sottoscritto da Fnip-Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil.

<sup>1443</sup> Al tema della contribuzione è dedicato il successivo paragrafo 13.4.4, cui si rinvia.

Attraverso l'ultimo rinnovo contrattuale – sottoscritto il **21 luglio 2011** con vigenza fino al 30 aprile 2013 – le Parti, da un lato, intervengono sul sistema di finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale (**Ebinas**) e delle sue articolazioni territoriali, e, dall'altro, ne ampliano le funzioni all'ambito della salute e sicurezza.<sup>1444</sup>

Il Ccnl Confcommercio amplia il **welfare contrattuale** con le tutele della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa.

Già con il Ccnl del 25 maggio 2001, sotto la rubrica **Previdenza Complementare**<sup>1445</sup>, le Parti «convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari». Contestualmente definiscono sia l'ambito di applicazione della tutela<sup>1446</sup>, sia il relativo sistema di finanziamento.<sup>1447</sup>

Il 20 dicembre 2006 le Parti<sup>1448</sup> sottoscrivono un accordo e individuano nel già costituito *Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (Commercio, Turismo e Servizi)*, **Fonte**, l'organismo di riferimento, confermato nel successivo rinnovo contrattuale del 19 dicembre 2007 valevole per i lavoratori delle aziende aderenti a Fnip-Confcommercio (v. cap. 15).

La tutela dell'**assistenza sanitaria integrativa** è per la prima volta presa in considerazione dal Ccnl del 21 luglio 2011. Le Parti firmatarie «convengono l'istituzione di una commissione operativa composta da un rappresentante per ciascuna organizzazione stipulante finalizzata a definire la strumentazione necessaria per l'avvio, entro l'1 luglio 2013, della copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza a tale data [...] e che non abbiano già una forma di assistenza sanitaria integrativa». L'assistenza sanitaria integrativa avrà carattere generale, con un unico Fondo per tutti gli addetti al settore e fornirà prestazioni omogenee a prescindere dall'orario contrattuale.<sup>1449</sup> Tramite *Nota a Verbale*, inoltre, le Parti Sociali convengono che, «considerato che il **Fondo Est** [v. cap. 15] è il fondo di assistenza sanitaria di riferimento del settore terziario, [...] la Commissione [...] verifichi al fine di valutare le migliori condizioni per i lavoratori anche la compatibilità dell'iscrizione al predetto Fondo rispetto alle caratteristiche specifiche delle imprese del settore».

### 13.4.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Il welfare contrattuale del comparto Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi è composto da due Enti Bilaterali mutualistici Nazionali e da altri organismi paritetici che assicurano prestazioni di previdenza complementare.<sup>1450</sup> Di seguito, il quadro sinottico ne presenta

<sup>1444</sup> Il tema è approfondito nell'ambito del successivo paragrafo 13.4.3.2, ove sono compiutamente trattate le funzioni attribuite dal Ccnl in vigore a Ebinas.

<sup>1445</sup> Per la precisione: art. 54-*Previdenza complementare*.

<sup>1446</sup> Sul punto si rinvia a quanto precisato nell'ambito del successivo paragrafo 13.4.3.2.

<sup>1447</sup> Il tema della contribuzione è compiutamente trattato nel successivo paragrafo 13.4.4, cui si rinvia.

<sup>1448</sup> Fnip-Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil.

<sup>1449</sup> La norma puntualizza gli ulteriori criteri e le direttive cui la commissione si deve attenere.

<sup>1450</sup> Si veda in merito Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, *La Bilateralità nel Terziario*, in Lauralba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, 2011, ove gli Autori



l'esatta composizione, secondo lo scopo primario perseguito dagli organismi bilaterali, di cui si dirà diffusamente nei paragrafi che seguono, e la contrattualistica di riferimento.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali del comparto Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi

CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
	Ente Bilaterale Nazionale* mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(Industria e Cooperative) Fise-Confindustria, Legacoopservizi, Federlavoro- Confcooperative, Agci-Servizi, Unionservizi-Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil	<i>Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati - Onbsi -</i>	Fondo Previambiente (adesione a)				
Fondo Fondapi (adesione a)						
Fondo Cooperlavoro (adesione a)						
(Confcommercio) Fnip-Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil	<i>Ente Bilaterale Nazionale Servizi - Ebinas -</i>	Fondo Fonte (adesione a)				

\* Per gli Enti Bilaterali territoriali afferenti a ciascun Ente Nazionale, v. par. 13.4.3.1 e segg.

### 13.4.3.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI

Nel presente paragrafo si descrivono gli Enti Bilaterali mutualistici che operano nel comparto: i soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

La trattazione è articolata in due sotto-paragrafi: il primo descrive l'Ente Bilaterale riconducibile al Ccnl Industria e Cooperative (**Onbsi**); il secondo quello riconducibile al Ccnl Confcommercio (**Ebinas**).

#### 13.4.3.1.1 ONBSI

Il 26 giugno 2003 le Parti Sociali<sup>1451</sup> del comparto Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi (Ccnl Industria e Cooperative) costituiscono l'*Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati, Onbsi*, dando così attuazione a quanto in merito previsto dal Ccnl del 25 gennaio 2001.

elencano e descrivono gli organismi bilaterali operanti nel settore.

<sup>1451</sup> Le Parti Sociali che lo costituiscono sono: Fise-Anip, Ancst-Legacoop, Unionservizi-Confapi, Federlavoro-Confcooperative, Ancosel-Agci e dalle Associazioni ad essa aderenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil.

Onbsi ha natura giuridica di associazione non riconosciuta<sup>1452</sup> e non persegue finalità di lucro. Organi paritetici di Onbsi sono: l'Assemblea, la Presidenza, il Comitato Direttivo e il Collegio dei Revisori dei Conti.

L'Organismo Bilaterale Nazionale è il punto di riferimento per le iniziative del comparto e svolge le attività individuate dalle Parti Sociali, nell'ambito del Ccnl e dello Statuto dell'Organismo medesimo, riconducibili a cinque macro-aree: studi e ricerche, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza, welfare contrattuale.

Rispetto all'area *studi e ricerche*, Onbsi promuove, sostiene e realizza analisi sull'andamento economico e produttivo del comparto e sulle relative prospettive di sviluppo e occupazionali; interventi rivolti ad azioni di contrasto all'irregolarità e al *dumping* contrattuale e di mercato; analisi specifiche e interlocuzioni con le Istituzioni, tra cui l'Autorità per la vigilanza sui controlli pubblici di settore.

Nell'area *mercato del lavoro*, le attività di ricerca ed elaborazione dei dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato e l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego.

In materia di *formazione e qualificazione professionale*, Onbsi promuove corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale; provvede al monitoraggio e alla rilevazione delle attività formative e dei fabbisogni professionali e formativi ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale; elabora e sostiene sistemi di riconoscimento delle competenze; predispone e/o coordina modelli formativi per specifiche figure professionali.

Con specifico riferimento all'area della *salute e sicurezza*, promuove approfondimenti per la concreta attuazione della normativa in materia, nonché per piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei Rls.

Rispetto al *welfare contrattuale*, Onbsi è chiamato a individuare misure di sostegno al reddito atte a superare momenti di difficoltà occupazionale e a promuovere la costituzione di organismi regionali/territoriali (approvandone il regolamento e le norme di finanziamento), collegati alla contrattazione di secondo livello, come regolamentata dal Ccnl.

Ai fini operativi, il Ccnl prevede che Onbsi predisponga piani di lavoro, che evidenzino anche specifiche esigenze economiche, da sottoporre alle Parti Sociali, che, nell'approvarli, individuano il relativo finanziamento.

Il Ccnl ammette che siano costituiti a livello locale *Organismi Bilaterali Territoriali (Obt)*, chiamati a svolgere le medesime funzioni dell'Organismo Nazionale e, in particolare, a promuovere iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le Regioni, gli Enti Locali ed altri Enti Competenti. Allo stato attuale risultano essere costituiti tre Organismi Bilaterali Territoriali: l'*Organismo Bilaterale Servizi Integrati Milano*, **Obsi Milano**; l'*Organismo Bilaterale Servizi Integrati di Torino e Provincia*, **Obsi Torino**; l'*Organismo Bilaterale Territoriale Servizi integrati-Multiservizi Roma e Lazio*, **Obt Multiservizi Lazio**.

---

<sup>1452</sup> Ai sensi dell'art. 36 e segg. del Codice Civile.

### 13.4.3.1.2 EBINAS

Il 13 settembre 2002, le Parti Sociali del comparto Pulizie e servizi integrati-Multiservizi (Ccnl Confcommercio) costituiscono l'*Ente Bilaterale Nazionale Servizi, Ebinas*, con natura giuridica di associazione non riconosciuta.<sup>1453</sup> I suoi organi sono: il Consiglio Direttivo, il Comitato Esecutivo, il Presidente e il Vice Presidente, il Collegio dei Sindaci.

Da Statuto i compiti attribuiti ad Ebinas sono riconducibili a cinque macro-aree: studi e ricerche, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza, welfare contrattuale.

Rientrano nella prima macro-area (*studi e ricerche*) le iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni; la programmazione e l'organizzazione di relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto.

Rispetto al *mercato del lavoro*, Ebinas è chiamato a istituire la banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impegno e ad assicurare la corretta applicazione delle norme contrattuali previste dal Ccnl in materia di appalti di servizi.

A Ebinas sono inoltre attribuite funzioni di promozione di iniziative in materia di *formazione e qualificazione professionale*, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, tra cui corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

Con specifico riferimento alla materia della *salute e sicurezza*, Ebinas è chiamato a promuovere approfondimenti per la concreta attuazione della normativa, nonché per piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei Rls.

Rispetto al *welfare contrattuale*, da Statuto può attivare provvidenze a favore dei lavoratori anche finalizzati alla stabilizzazione occupazionale.

Ai fini della concreta operatività, il Ccnl prevede che Ebinas predisponga appositi piani di lavoro, che evidenzino anche le esigenze economiche, da sottoporre alle Parti Sociali, che, nell'approvarli, individuano il relativo finanziamento.

Il Ccnl ammette che siano costituiti a livello locale *Organismi Bilaterali Territoriali (Obt)*, chiamati a svolgere le medesime funzioni dell'Ente Bilaterale Nazionale e, in particolare, a promuovere iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale. Allo stato non risultano costituiti Organismi Bilaterali Territoriali.

### 13.4.3.2 GLI ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

Il welfare contrattuale attivato dalle Parti Sociali, oltre agli Enti Bilaterali mutualistici, nel tempo valorizza ulteriori istituti bilaterali complementari al welfare pubblico, le cui caratteristiche sono approfondite nel seguito del testo.

A fianco degli Enti Bilaterali mutualistici di cui è detto, operano infatti, ai sensi dei rispettivi Ccnl, altri organismi paritetici contrattualmente previsti, che erogano prestazioni di previdenza complementare. Allo stato attuale non è operativo l'istituto dell'assistenza

<sup>1453</sup> Ai sensi dell'art. 36 e segg. del Codice Civile.

sanitaria integrativa e non vi sono riferimenti nei Ccnl a quello della formazione.

La tutela della **previdenza complementare** è resa operativa da entrambi i Ccnl del comparto.

Il *Ccnl Industria e Cooperative* individua tre Fondi Pensione già costituiti per settori affini e per ognuno di questi lo specifico bacino di utenza<sup>1454</sup>: **Previambiente** per i lavoratori delle aziende aderenti a Fise; **Fondapi** per i lavoratori delle aziende aderenti a Confapi; **Cooperlavoro** per i lavoratori delle imprese cooperative.

Il *Fondo Nazionale Pensione a favore dei lavoratori del settore dell'igiene ambientale e dei settori affini, Previambiente*, è costituito da Federambiente, Fise (già Ausitra) e Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil, Fiadel-Cisal.<sup>1455</sup>

Il *Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese, Fondapi*, è costituito dalle Parti datoriali settoriali di Confapi con le Oo. Ss. di settore.<sup>1456</sup>

Il *Fondo Pensione dei Lavoratori, Soci e Dipendenti, della Cooperative di Lavoro, Cooperlavoro*, è costituito da Legacoop, Confcooperative, Agci, e Cgil, Cisl e Uil.<sup>1457</sup>

Il *Ccnl Confcommercio* individua invece quale unico organismo di riferimento il *Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (Commercio, Turismo e Servizi)*, **Fonte** (v. cap. 15), costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-

<sup>1454</sup> Nel caso in cui un'impresa o una cooperativa non aderisca ad alcuna delle Associazioni Imprenditoriali sottoscrittenti il Ccnl, i lavoratori hanno il diritto di scegliere tra uno dei tre Fondi individuati dal Ccnl.

<sup>1455</sup> In attuazione dei Ccnl del 2 agosto 1995 e del 31 ottobre 1995, rispettivamente applicati nel settore pubblico e nel settore privato dei servizi di igiene ambientale, nonché dei successivi accordi del 24 luglio 1997 e del 12 gennaio 1998, sottoscritti da Federambiente, Fise (già Ausitra) e Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil, Fiadel-Cis.

<sup>1456</sup> Istituito in forza all'accordo del 20 gennaio 1998 e successivi accordi tra le seguenti parti istitutive:

- Unionmeccanica e Fim-Fiom-Uilm per il settore Metalmeccanico;
- Unionchimica e Filcea-Flerica-Uilcem per il settore Chimico e Accorpati, Plastica e Gomma;
- Union tessile e Filta-Filtea-Uilta per il settore Tessile-Abbigliamento, Calzature, Pelli, Cuoio e Succedanei, Occhiali, Giocattoli, Penne e Spazzole;
- Unigec e Slc-Fistel-Uilsc per il settore Carta, Cartone e Cartotecnici, Grafico-Editoriale ed Affini;
- Unionalimentari e Flai-Fat-Uila per il settore Alimentare;
- Unionservizi e Filcams Fisascat e Uiltrasporti-Uil per il settore Servizi di Pulizia e Servizi Integrati Multiservizi;
- Aniem e Feneal, Filca e Fillea per il settore Edili, Manufatti in Cemento e Laterizi, Lapideoestrattivo, Cemento-Calce-Gesso;
- Unimatica e Slc, Fistel, Uilcom.

<sup>1457</sup> Da Statuto ne sono fonti istitutive:

«a) le delibere di promozione degli accordi fra soci lavoratori assunte da Confcooperative nelle date 21/10/97, 29/4/98 e 24/01/2007, da Legacoop nelle date 18/2/98 e 14/12/2006, da A.G.C.I. nelle date 26/2/98 e 04/12/2006; successive modificazioni ed integrazioni;

b) l'accordo intercategoriale, stipulato in data 06/05/98 e successive modificazioni ed integrazioni, relativo ai lavoratori dipendenti ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera c) D.Lgs. 252/05 per l'istituzione del Fondo Pensione dei Lavoratori, Soci e Dipendenti, delle Cooperative di Lavoro sottoscritto dalle associazioni cooperative nazionali riconosciute A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop, unitamente alle loro associazioni di settore e dalle organizzazioni sindacali confederali C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. unitamente alle loro federazioni di categoria;

c) i contratti e gli accordi collettivi di lavoro stipulati dalle parti firmatarie dell'accordo intercategoriale di cui al punto b);

d) i regolamenti e le delibere adottate ovvero gli accordi sottoscritti, per i propri dipendenti, dalle Centrali Cooperative, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dalle società e dagli enti promossi o costituiti dalle medesime Centrali Cooperative od Organizzazioni Sindacali».

Uil.<sup>1458</sup>

Ai sensi dei due Ccnl, possono volontariamente iscriversi a tali Fondi i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, ovvero con contratto a tempo determinato che cumuli nell'arco dell'anno solare periodi di lavoro non inferiori a sei mesi.

I Fondi citati hanno la forma giuridica di associazioni riconosciute<sup>1459</sup> e sono iscritti all'apposito Albo Covip.

Da Statuto hanno lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine, provvedono alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

Le Parti Sociali, al fine espresso di evitare la dispersione dei lavoratori nei diversi Fondi esistenti, di ottenere la massima diffusione della previdenza complementare, di assicurare nel contempo omogeneità di trattamento tra tutti i lavoratori potenzialmente aderenti, precisano che gli organismi di riferimento sono «unicamente» quelli sopra indicati.

#### 13.4.4 LA CONTRIBUZIONE

Gli insiemi di welfare descritti sono alimentati dai contributi versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dalla contrattazione di riferimento; il montante economico derivante sostiene il costo delle prestazioni e dei servizi di welfare contrattuale erogati dagli organismi bilaterali, e le relative spese di gestione.

Rispetto agli **Enti Bilaterali mutualistici**, di cui si è detto al precedente paragrafo 13.4.3.1, il **Ccnl Industria e Cooperative** e il **Ccnl Confcommercio** applicano un identico sistema.

Stabiliscono innanzitutto che «se le parti stipulanti concorderanno sulle iniziative che l'organismo paritetico di settore intende far assumere alle stesse, esse assicureranno l'operatività dei progetti individuando il relativo finanziamento in misura uguale per imprese e lavoratori (50% a carico dei datori di lavoro e 50% a carico del lavoratore), anche attraverso il finanziamento regionale e/o nazionale previsto dalle normative vigenti, con particolare riferimento al Ministero del Lavoro (Ufficio Formazione Professionale)».

Contestualmente, stabiliscono che il rispettivo Ente Bilaterale Nazionale – **Onbsi** per il Ccnl Industria e Cooperative, **Ebinas** per il Ccnl Confcommercio – è finanziato mediante un contributo mensile pari a 0,50 euro, per dodici mensilità, posto a carico rispettivamente del datore di lavoro e del lavoratore. Per i lavoratori con contratto part-time inferiore a venti ore settimanali, l'importo è ridotto a 0,25 euro.

La contribuzione è raccolta dall'Ente Bilaterale Nazionale. Ai sensi dei due Ccnl, a partire dal mese successivo alla costituzione di (eventuali) articolazioni territoriali, l'Ente Bilaterale Nazionale ripartisce a favore di queste il 70% dei contributi raccolti, in base ai lavoratori

<sup>1458</sup> In attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del settore Terziario del 29 novembre 1996 e successive modificazioni e integrazioni.

<sup>1459</sup> Ai sensi dell'art. 14 e segg. del Codice Civile.

effettivamente occupati nel territorio interessato.

In allegato al Ccnl Industria e Cooperative del 31 maggio 2011, una circolare emanata dall'Onbsi<sup>1460</sup> che chiarisce le modalità per il versamento della contribuzione al sistema bilaterale. In particolare, comunica che l'Inps<sup>1461</sup>, cui le Parti firmatarie hanno affidato il compito di esazione<sup>1462</sup>, ha emanato le istruzioni per la riscossione de contributi, da versare tramite il modello di pagamento F24.

Nella stessa circolare, l'Onbsi – secondo il principio di obbligatorietà – richiama «il contenuto della circolare del Ministero del Lavoro n. 43 del 17 dicembre 2010 che ha confermato, tra l'altro, l'obbligo per il datore di lavoro di fornire ai propri dipendenti le medesime tutele prestate dagli organismi paritetici previsti dai contratti». Ulteriormente puntualizza che «lo stesso obbligo ricade anche sulle imprese che non aderiscono ad alcuna organizzazione datoriale firmataria del Ccnl» e che «l'iscrizione all'Onbsi rappresenta il modo più semplice per ottemperare all'obbligo suddetto e costituisce una opportunità per ogni datore di lavoro».

I due Ccnl definiscono nello stesso modo anche l'apposita quota di finanziamento destinata ad alimentare i rispettivi Fondi che erogano trattamenti di **previdenza complementare**, di cui si è detto al precedente paragrafo 13.4.3.2. In particolare, individuano la seguente contribuzione<sup>1463</sup>:

- 1% a carico dell'azienda e del lavoratore, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1 gennaio 2001;
- Tfr maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati secondo le normative di legge vigenti.

Ai sensi dei due Ccnl, il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri stabiliti dallo Statuto e dal Regolamento del Fondo di riferimento.

#### 13.4.5 LA GOVERNANCE E LE FORME DI INTEGRAZIONE

I due insiemi bilaterali descritti nei paragrafi che precedono, originati dai due Ccnl del comparto Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi, sono di recente origine. L'attenzione delle rispettive Parti Sociali è dunque essenzialmente finalizzata, da un lato, a rendere effettivamente e pienamente operativi gli organismi di welfare contrattuale previsti, dall'altro, ad ampliare le tutele accessibili ai lavoratori.

In particolare, le Parti Sociali sono impegnate a individuare lo strumento più adatto e

<sup>1460</sup> Circolare 8 marzo 2011, prot. 106/2011.

<sup>1461</sup> Tramite circolare n. 42 del 25 febbraio 2011.

<sup>1462</sup> Tramite convenzione sottoscritta il 15 novembre 2010 tra l'Inps e le Associazioni Datoriali Fise-Confindustria, Unionservizi-Confapi, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative e Psl-Agci e le Organizzazioni Sindacali Nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil. La convenzione è riportata in allegato alla circolare dell'Onbsi (circolare 8 marzo 2011, prot. 106/2011).

<sup>1463</sup> I Ccnl puntualizzano che «le contribuzioni a carico delle aziende saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore». Inoltre rinviano, per quanto riguarda la quota di adesione iniziale, a quanto espressamente previsto dai Regolamenti dei singoli Fondi.



funzionale per rendere esigibile l'assistenza sanitaria integrativa.

Con specifico riferimento agli Enti Bilaterali mutualistici, è poi da evidenziare come i due Ccnl espressamente ammettano che siano costituite, a fianco dell'Ente Bilaterale Nazionale, delle articolazioni territoriali. All'Ente Bilaterale Nazionale è attribuita una funzione di controllo rispetto ai territoriali, laddove si prevede che il primo ne «validi» la costituzione. Inoltre, in allegato ai due Ccnl è riportato uno Statuto tipo di Ente Bilaterale Territoriale, cui le Parti si devono attenere.<sup>1464</sup>

Nel comparto si registrano forme di integrazione con riferimento alla tutela dalla previdenza complementare. Le Parti Sociali, infatti, la rendono operativa tramite il meccanismo dell'adesione a Fondi pensione paritetici già costituiti per settori affini, piuttosto che strutturare nuovi e specifici Fondi.

---

<sup>1464</sup> I due Ccnl del comparto in merito precisano che «sono fatti salvi gli enti già costituiti alla data di entrata in vigore del presente Ccnl che dovranno adeguare lo statuto entro la vigenza del contratto».





Servizi

## STUDI PROFESSIONALI



## 13.5 STUDI PROFESSIONALI

Il presente capitolo tratta del welfare contrattuale dei titolari e dipendenti degli Studi Professionali, che operano nel più ampio settore Servizi.

I primi due paragrafi, introduttivi, rilevano lo scenario economico e occupazionale del settore e ricostruiscono, in chiave storica, i passaggi che, nella contrattualistica di riferimento, segnano la nascita e l'attuale conformazione del relativo sistema bilaterale, descritto nel terzo paragrafo. Per logica argomentativa, l'Ente Bilaterale mutualistico è distinto dagli altri istituti di welfare contrattuale.<sup>1465</sup>

L'Ente Bilaterale mutualistico è quel soggetto giuridico bilaterale che, costituito e gestito pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallaccia ai principi storici della mutualità ed eroga ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili (**Ebipro**).

Ulteriori e diversi organismi paritetici sono tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge, e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche: la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, e la formazione professionale e continua.

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione al sistema bilaterale nel suo complesso, dunque sul modello di finanziamento adottato dal Ccnl del settore per garantirne il funzionamento.

Il successivo è dedicato alle caratteristiche della governance; il sesto e ultimo paragrafo mette in luce le forme di integrazione perseguite, intendendosi per tali le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl (riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti) o, ancora, esperienze di collaborazione attuate tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

---

<sup>1465</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto Nazionale*, sia all'*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.

## 13.5.1 DATI DI SCENARIO

Il Ccnl di riferimento delle attività professionali – *Ccnl per i Dipendenti da Studi Professionali* – definisce il proprio ambito di applicazione tramite l'inquadramento delle attività professionali in cinque aree convenzionali:

- professionale economico-amministrativa;
- professionale giuridica;
- professionale tecnica;
- professionale medico-sanitaria e odontoiatrica;
- altre attività professionali intellettuali.

L'area professionale economico-amministrativa ricomprende: consulenti del lavoro, dottori commercialisti ed esperti contabili, revisori contabili e le altre professioni equivalenti e omogenee non espressamente comprese.

L'area professionale giuridica contempla: avvocati e notai e le altre professioni equivalenti e omogenee non espressamente comprese.

L'area tecnica accorpa: ingegneri, architetti, geometri, periti industriali, geologi, agronomi e forestali, periti agrari, agrotecnici e le altre professioni equivalenti ed omogenee non espressamente comprese.

Nell'area professionale medico-sanitaria e odontoiatrica rientrano: medici, medici specialisti, medici dentisti, odontoiatri, medici veterinari e psicologici, operatori sanitari abilitati all'esercizio autonomo della professione, ad esclusione dei laboratori odontotecnici, e le altre professioni equivalenti ed omogenee non espressamente comprese.

Nell'area altre attività professionali intellettuali, il Ccnl ricomprende le attività che non rientrano nelle prime quattro e che riguardano sia professioni per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione ad un apposito Albo o registro (professioni "regolamentate"), sia professioni per cui essa non sia richiesta (professioni "non regolamentate").<sup>1466</sup>

Le attività professionali possono essere svolte in forma autonoma (libera professione), in forma di studio associato e/o in forma societaria, ovvero come dipendente.

Gli addetti del settore sono distinti in personale professionista e personale non professionista (che svolge funzioni ausiliarie e strumentali).

**Professioni "regolamentate".** Si stima che nel 2008 i professionisti iscritti ai rispettivi Albi abbiano mosso un volume d'affari complessivo di 196miliardi di euro - indotto compreso -, che vale il 12,5% del Pil nazionale.<sup>1467</sup>

Nel 2008 sono 2milioni e 108mila i professionisti distribuiti tra le diverse aree di attività (973mila nell'area sanitaria, 745mila nell'area tecnica, 490mila nell'area economico sociale e giuridica). I lavoratori occupati nell'indotto, inoltre, sono 2milioni e 150mila unità, di cui 1milione dipendenti degli studi professionali (308mila professionisti e 690mila non

<sup>1466</sup> Il Cnel nel 2005 ha definito le professioni non regolamentate come «condizione di chi svolge una professione il cui esercizio richiede conoscenze intellettuali e tecniche, anche molto elevate, senza che però sia necessario, dal punto di vista legale, il possesso di un titolo di studio determinato o, comunque, senza che sia necessaria l'iscrizione a un Ordine o Albo»; Cnel, *V rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate*, 2005.

<sup>1467</sup> Cresme (Centro ricerche economiche sociali di mercato per l'edilizia e il territorio), *Il valore sociale ed economico delle professioni intellettuali*, 2010.



professionisti) e la restante parte occupati nell'indotto "allargato" (servizi, macchinari e attrezzature ad uso degli studi professionali). Nel complesso, quindi, tra occupazione diretta (circa 2,1milioni di professionisti iscritti agli albi) e indotto, il bacino occupazionale delle professioni regolamentate è di poco inferiore a 3,95milioni posti di lavoro, il 16% circa dell'occupazione complessiva nazionale, distribuita in modo quasi uniforme tra occupazione diretta e indotto (8,5% e 8,7%).<sup>1468</sup>

Gli ultimi dati ufficiali disponibili sul composito mondo delle "**professioni non regolamentate**" si riferiscono al 2004. Fotografano una realtà composta da 196 associazioni professionali, diversamente distribuite tra sette categorie convenzionalmente individuate: arti e scienze tecniche (25 associazioni), comunicazione d'impresa (18), servizi alle imprese (52), medicine non convenzionali (42), sanitario (19), cura psichica (16), altro (24).<sup>1469</sup>

Tra le professioni non regolamentate più diffuse: amministratori condominiali, fotografi professionisti, erboristi, igienisti industriali, rappresentanti di commercio, addetti alla sicurezza, esperti di aerobica e *fitness*, optometristi, consulenti di investimento, esperti medicine integrate, naturopati, restauratori e conservatori beni architettonici, bibliotecari. Meno consistenti, ma comunque rappresentate, sono le professioni di: geografi, statistici, interpreti e operatori di sordomuti, floriterapeuti, economisti ambientali di impresa, esperti infortunistica stradale, *art directors*, podologi, psicofilosofi, programmatori neurolinguistici, astrologi e mediatori familiari. Tra queste, le categorie "servizi alle imprese" e "medicine non convenzionali" rappresentano il 47% del totale.<sup>1470</sup>

Gli iscritti alle associazioni professionali non regolamentate superano le 500mila unità (523.923) e, secondo una stima del Cnel<sup>1471</sup>, i professionisti non regolamentati sono oltre 1,5milioni.<sup>1472</sup>

### 13.5.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Il sistema di welfare trattato nel presente capitolo è originato dal *Ccnl per i Dipendenti da Studi Professionali* sottoscritto da Confprofessioni<sup>1473</sup>, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito per brevità "**Ccnl Studi Professionali**"), che il 24 ottobre 2001<sup>1474</sup> firmano per la prima volta unitariamente il *Verbale di accordo*, con cui si impegnano a definire un testo contrattuale unico e, contestualmente, rinnovano i seguenti contratti:

- *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti degli Studi Professionali* sottoscritto da Consilp-Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;

<sup>1468</sup> Cresme, *cit.*

<sup>1469</sup> Cnel, *cit.*

<sup>1470</sup> Michele Tiraboschi (a cura di), *Il lavoro negli Studi Professionali*, Collana I Quaderni di Confprofessioni, 2012.

<sup>1471</sup> Elaborata utilizzando le stime a loro volta prodotte dalle diverse associazioni sul rapporto tra i propri iscritti e il numero complessivo dei professionisti che esercitano la professione.

<sup>1472</sup> Michele Tiraboschi (a cura di), *cit.*

<sup>1473</sup> Fino al rinnovo contrattuale del 28 luglio 2004 a sottoscrivere il Ccnl è Consilp-Confprofessioni.

<sup>1474</sup> Le Parti Sociali espressamente prevedono che la sottoscrizione del verbale «è da valere, pertanto, quale Accordo per il rinnovo dei rispettivi Ccnl Consilp-Confprofessioni e Cipa del 1° ottobre 1995 e Confedertecnica del 1° maggio 1996». Contestualmente «convengono che entro dicembre 2001 si procederà alla definizione e alla stesura del testo unico contrattuale che dovrà valere per l'intero settore». Testo unico contrattuale che è effettivamente sottoscritto dalle Parti il 3 maggio 2006.

- *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti degli Studi Professionali* sottoscritto da Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;
- *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori Dipendenti dagli Studi Professionali Tecnici e Società Operanti nel Settore* sottoscritto da Confedertecnica e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

La costruzione dell'attuale sistema di welfare si avvia nel 2004 ed è portata a compimento negli anni successivi.

È con il *Verbale di accordo* del **28 luglio 2004** che le Parti Sociali, sotto la rubrica *Strumenti bilaterali Nazionali di Settore*, concordano di istituire la *Commissione Paritetica Nazionale*, il *Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità* e l'*Ente Bilaterale Nazionale di Settore*. Contestualmente ne individuano funzioni e modalità di costituzione.<sup>1475</sup> Le Parti firmatarie, in particolare, definiscono il sistema di finanziamento dell'Ente Bilaterale, (tramite una quota di contribuzione per due terzi a carico del datore e per un terzo a carico del lavoratore), destinato ad assicurare l'operatività dell'Ente Bilaterale Nazionale e degli Enti Bilaterali Regionali, di cui il Nazionale può promuovere la costituzione. Il **3 maggio 2006** le Parti Sociali, dando seguito all'impegno assunto, sottoscrivono l'*Ipotesi di Testo Unico Contrattuale che assume veste di Ccnl da valere per i dipendenti degli Studi Professionali*, in cui riproducono e integrano le previsioni condivise nel 2004, ampliano le funzioni attribuite all'Ente Bilaterale Nazionale, rivedono il sistema di finanziamento e confermano la costituzione degli Enti Bilaterali Regioni, tramite la contrattazione di secondo livello.

L'*Avviso comune in materia di Enti Bilaterali*, contestualmente sottoscritto dalle Parti, prevede che, vista l'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per il comparto, le Parti si attiveranno per richiedere «l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali organismi hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e [...] ad essi si applica la disciplina tributaria per le associazioni sindacali», e «la modifica della legislazione vigente, affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali». Il successivo rinnovo del **29 luglio 2008** conferma l'impianto strutturato negli anni precedenti e interviene unicamente sul sistema di finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale.

Il **27 gennaio 2009** le Parti Sociali costituiscono l'*Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali*, **Ebipro**.

Con il Ccnl del **29 novembre 2011**, in vigore fino al 30 settembre 2013, le Parti, «dopo la proficua e positiva esperienza in materia», maturata negli anni precedenti, dichiarano di voler «proseguire su tale indirizzo e rafforzarlo ulteriormente».

A tal fine ridefiniscono le funzioni attribuite all'Ente Bilaterale **Ebipro**, descritte nel successivo paragrafo 13.5.3.1, e precisano che i servizi e le prestazioni di welfare contrattuale costituiscono un diritto dei lavoratori e «sono obbligatori per tutti i datori di lavoro che applicano il Ccnl», in quanto parte integrante del sistema delle tutele economiche e normative. Di conseguenza, come meglio precisato nel successivo paragrafo 13.5.4, il datore di lavoro che ometta la relativa contribuzione è tenuto a versare mensilmente in busta paga ai suoi lavoratori un elemento aggiuntivo della retribuzione.

<sup>1475</sup> Per un approfondimento rispetto alle funzioni dell'Ente Bilaterale si rinvia al successivo paragrafo 13.5.3.1, mentre, sul tema della contribuzione, si rinvia al successivo paragrafo 13.5.4.

Il **22 ottobre 2013**, Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil sottoscrivono l'Accordo per il sostegno al reddito nel settore degli studi professionali; tramite l'Ente Bilaterale Ebipro, è finalizzato ad attivare un sistema sperimentale di prestazioni integrative del reddito, rivolte ai lavoratori in crisi occupazionali, triennio 2013-2015 (v. par. 13.5.3.1).

La contrattazione dota inoltre progressivamente il settore di ulteriori istituti di **welfare contrattuale**, per garantire ai lavoratori le prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua.

Rispetto alla **previdenza complementare**, è con il *Verbale di accordo* del 28 luglio 2004 che le Parti Sociali prevedono di affrontare congiuntamente il tema e, al contempo, affidano al allora costituendo Ente Bilaterale Nazionale **Ebipro** il compito di «promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza».

L'*Ipotesi di Testo Unico Contrattuale* del 3 maggio 2006 (*Titolo V - Tutele e welfare contrattuale*) all'art. 20 (*Previdenza Integrativa*) formalizza l'impegno delle Parti a «istituire forme di previdenza integrativa per i lavoratori del settore», tramite la costituzione di uno specifico fondo, o l'adesione ad altro fondo di categoria già costituito. La scelta tra le due ipotesi sarà successiva agli esiti di una consultazione tra i datori e i lavoratori del settore, effettuata a campione.

Il 20 dicembre 2006 le Parti sottoscrivono il *Protocollo in materia di previdenza complementare integrativa nel settore studi professionali*, attraverso il quale convengono di costituire un apposito Fondo di previdenza complementare di settore e ne individuano lo scopo, gli organi, l'ambito di applicazione, e il sistema di finanziamento.<sup>1476</sup>

L'impegno trova seguito con la costituzione del *Fondo Pensione Complementare per i dipendenti degli studi professionali*, **Previprof**, iscritto all'albo della Covip il 30 maggio 2007. Il Ccnl del 29 luglio 2008 individua termini e modalità per la contribuzione allo stesso.<sup>1477</sup>

Il 16 luglio 2010 le Parti Sociali (Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil), poiché l'esiguità del numero di iscritti al Fondo **Previprof** non ne garantisce la sostenibilità, sottoscrivono un accordo che prevede la confluenza dei lavoratori già iscritti a Previprof nel *Fondo pensioni complementari per i dipendenti da aziende del Terziario Commercio Turismo e Servizi*, **Fonte**.<sup>1478</sup> Il Fondo Previprof è definitivamente chiuso il 21 ottobre 2010.

Il Ccnl del 29 novembre 2011, in vigore, conferma Fondo Fonte organismo di riferimento per la previdenza complementare, fatti salvi «eventuali accordi di secondo livello per l'adesione a fondi di previdenza complementare territoriale».<sup>1479</sup>

L'**assistenza sanitaria integrativa** è contemplata nel *Verbale di accordo* del 24 ottobre 2001. Le Parti Sociali<sup>1480</sup>, «nel dichiarare la propria volontà di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori, convengono di istituire una Cassa di assistenza sanitaria supplementare e, a tal fine, di nominare una Commissione tecnica bilaterale

<sup>1476</sup> Il 6 febbraio 2007 le stesse Parti Sociali sottoscrivono un verbale di accordo con cui integrano e sostituiscono quanto previsto dal *Protocollo in materia di previdenza complementare integrativa nel settore Studi Professionali*, con particolare riferimento al sistema contributivo e alla composizione degli organi.

<sup>1477</sup> Il Protocollo è riportato in allegato al Ccnl del 29 luglio 2008.

<sup>1478</sup> Per maggiori informazioni sul Fondo Fonte si rinvia a quanto precisato nel successivo paragrafo 13.5.3.2.

<sup>1479</sup> Istituiti dalle regioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett d), del decreto legislativo n. 252/2005.

<sup>1480</sup> All'art. 7, rubricato *Cassa assistenza sanitaria supplementare*.

paritetica a livello nazionale per individuare le specifiche aree d'intervento in materia». Contestualmente è fissata la relativa contribuzione, posta a carico del datore di lavoro.<sup>1481</sup>

Nel successivo *Verbale di accordo* del 9 luglio 2003, le Parti Sociali prendono atto del lavoro svolto dalla suddetta Commissione, si impegnano a costituire la *Cassa di assistenza sanitaria supplementare dipendenti studi professionali*, **Cassa Cadiprof**, e ne condividono lo Statuto.<sup>1482</sup>

Cassa Cadiprof è costituita con atto notarile il 22 luglio 2003; il *Verbale di accordo* del 28 luglio 2004 la individua quale organismo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento del settore e precisa le modalità della relativa contribuzione, poi aggiornate con il Ccnl del 3 maggio 2006 e nei successivi accordi del 29 luglio 2008 e del 29 novembre 2011.

Rispetto alla **formazione continua**, il *Verbale di accordo* del 28 luglio 2004 stabilisce che «al fine di consentire percorsi formativi personalizzati e riconosciuti come crediti formativi sia in ambito nazionale che europeo, le Parti, anche in coerenza con gli scopi previsti dall'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003», agevolano la partecipazione dei lavoratori a progetti formativi recepiti e/o predisposti dal Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondoprofessioni**, costituito nel 2003<sup>1483</sup> e autorizzato dal Ministero del Lavoro con decreto del 29 dicembre dello stesso anno (v. *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1). Previsione confermata e ribadita dai successivi accordi e rinnovi.

### 13.5.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Il welfare contrattuale dei titolari e dipendenti degli Studi Professionali è composto da un Ente Bilaterale Nazionale mutualistico e da altri organismi paritetici che assicurano le prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione continua.<sup>1484</sup>

Di seguito, il quadro sinottico ne rappresenta la composizione, secondo lo scopo primario perseguito dagli organismi bilaterali, di cui si dirà diffusamente nei successivi paragrafi.

<sup>1481</sup> Il tema della contribuzione è compiutamente trattato nel successivo paragrafo 13.5.4.

<sup>1482</sup> In allegato all'Accordo di verbale del 9 luglio 2003 è riportato lo Statuto della *Cassa di assistenza sanitaria supplementare dipendenti studi professionali*, Cassa Cadiprof.

<sup>1483</sup> Costituito da Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil, Cisl, Uil tramite accordo interconfederale del 7 novembre 2003.

<sup>1484</sup> Si veda in merito anche Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, *La Bilateralità nel Terziario*, in Lauralba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *cit.*, ove gli autori elencano e descrivono gli organismi bilaterali operanti nel settore.

## Quadro sinottico – Organismi bilaterali del comparto Studi Professionali

CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
	Ente Bilaterale Nazionale mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	<i>Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali - Ebipro -</i>	<b>Fondo Fonte</b> (adesione degli iscritti a Previprof fino al 2010)	<b>Cassa Cadiprof</b>	<b>Fondo Fondoprofessionisti</b>		<b>Fondo sostegno al reddito</b> gestito da Ebipro (in fase di attivazione)

## 13.5.3.1 L'ENTE BILATERALE MUTUALISTICO

Nel presente paragrafo si descrive l'Ente Bilaterale mutualistico **Ebipro**: soggetto giuridico bilaterale che, costituito e gestito pariteticamente dalle Parti Sociali costitutive (firmatarie il Ccnl citato) in autonomia e senza inferenze normative, si riallaccia ai principi storici della mutualità ed eroga ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

Le Parti Sociali costituiscono il 27 gennaio 2009 l'*Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali, Ebipro*; ha natura giuridica di associazione non riconosciuta<sup>1485</sup>, è diretto e gestito da organi paritetici (Assemblea, Presidenza, Comitato Esecutivo e Collegio dei Revisori dei Conti), le cui funzioni sono individuate dal relativo Statuto, ed è disciplinato dal relativo Regolamento.

Ai sensi del Ccnl, a Ebipro sono assegnati «ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che, in coerenza con gli indirizzi/obiettivi richiamati in premessa al presente C.C.N.L., è rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Attività Professionali».

Le funzioni e attività di Ebipro possono essere raggruppate in sei macro-aree convenzionali: informazione e supporto al settore, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza, governance, sostegno al reddito e prestazioni mutualistiche.

Nella macro-area *informazione e supporto al settore* rientrano le attività di: elaborazione e divulgazione di analisi sul quadro normativo e socio/economico del settore e relative prospettive di sviluppo; studio e ricerca su consistenza e tipologia della forza lavoro occupata, fabbisogni professionali, legislazione sul lavoro, contrattualistica del settore. Ebipro elabora inoltre, anche a fini statistici, gli accordi di secondo livello e accordi di settore relativi a diversi istituti contrattuali quali: flessibilità, regimi di orario, classificazione del personale.

Sono riconducibili alla macro-area *mercato del lavoro* le attività che forniscono supporto alle imprese e ai lavoratori nelle fasi di incontro tra domanda e offerta e di avvio e gestione del rapporto di lavoro. In particolare, Ebipro promuove iniziative mirate a favorire l'occupazione

<sup>1485</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.

giovanile e sostiene percorsi di apprendistato professionalizzante e di terzo livello. Nell'ambito dell'apprendistato, svolge funzioni di sportello informativo e per il supporto metodologico.

Ebipro, inoltre, promuove l'istituzione di camere arbitrali per la definizione delle controversie relative ai rapporti di lavoro (rivolgendosi alle camere arbitrali, datore e lavoratore hanno la possibilità di risolvere in via stragiudiziale la controversia insorta, affidando ad un terzo – l'arbitro – il potere di decidere sul merito).

In tema di *formazione e qualificazione professionale*, Ebipro è chiamato a: sottoscrivere apposite convenzioni<sup>1486</sup>, anche in collaborazione con le istituzioni (nazionali, locali, europee e Internazionali), Università e altri organismi orientati ai medesimi scopi; coordinarsi con il Fondo Paritetico Interprofessionale *Fondoprofessioni*, per realizzare progetti di formazione continua; sostenere gli studi professionali nel processo di formazione degli apprendisti.

Ebipro, inoltre, promuove e realizza studi, ricerche e iniziative relative alla *salute e sicurezza sul lavoro* ed eroga servizi per supportare e indirizzare i datori di lavoro per la corretta applicazione della normativa; organizza corsi di formazione in materia in sinergia con Fondoprofessioni (v. sopra).

Rispetto alla *governance* del sistema, Ebipro svolge iniziative rivolte a «una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente», a promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali, a coordinarne l'attività e verificarne la coerenza rispetto al dettato contrattuale (gli enti territoriali, alla data di stesura del Rapporto, non sono costituiti).

*Sostegno al reddito e prestazioni mutualistiche.* Ai sensi dell'art. 98 del Ccnl, rubricato *Periodo di comporto per malattia*, «per le gravi malattie invalidanti debitamente certificate dal Ssn nel periodo successivo ai 6 mesi l'integrazione retributiva del 50% della retribuzione del terzo mese [...] sarà a carico dell'Ente Bilaterale qualora il datore di lavoro è in regola con i versamenti alla bilateralità del settore nei 12 mesi precedenti alla richiesta».

Da Statuto, altresì, Ebipro garantisce il sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione o la sospensione dei rapporti di lavoro, anche finanziando corsi di qualificazione o riqualificazione professionale.

In fase di stampa del *Rapporto* si evince l'*Accordo per il sostegno al reddito nel settore degli studi professionali*, sottoscritto il 22 ottobre 2013 tra Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, con cui le Parti convengono di attivare «un sistema sperimentale di prestazioni integrative del reddito a favore dei dipendenti di strutture che si trovino in situazioni di crisi così articolate:

- a) Intervento integrativo del 20% dell'indennità di cui all'art. 2, comma 1 (ASPI) legge n. 92/2012 per i casi di sospensione dell'attività lavorativa;
- b) Intervento di integrazione per i lavoratori di strutture che percepiscono prestazioni di cassa integrazione in deroga;
- c) Intervento integrativo per contratti di solidarietà difensivi (tipo b)».

La funzione di sostegno al reddito, gestita da Ebipro, sarà approfondita nell'aggiornamento del *Rapporto*, previsto per il 2014.

---

<sup>1486</sup> In materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento.



## 13.5.3.2 GLI ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

Il welfare contrattuale attivato dalle Parti Sociali afferenti al Ccnl Studi Professionali ha nel tempo introdotto e valorizzato ulteriori istituti bilaterali complementari al welfare pubblico, approfonditi nel seguito del testo, per assicurare agli aderenti prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, e formazione professionale e continua.

Per rendere esigibile la tutela della **previdenza complementare**, le Parti Sociali costituiscono nel 2007 il *Fondo Pensione Complementare per i dipendenti degli studi professionali*, **Previprof**, i cui iscritti, a seguito della liquidazione, sono confluiti nel *Fondo pensioni complementari per i dipendenti da aziende del Terziario Commercio Turismo e Servizi*, **Fonte**.

Il Fondo Fonte, che ha forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1487</sup>, consente agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni complementari del sistema obbligatorio, e a tale fine, provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in vigore.

Ai sensi dei Ccnl di riferimento, l'iscrizione al Fondo avviene mediante adesione volontaria dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato – anche se ad orario parziale – con contratto a tempo determinato di durata superiore a tre mesi e gli apprendisti.

Per favorire l'adesione al Fondo soprattutto dei giovani, che costituiscono la platea prevalente degli occupati nel settore, le Parti si impegnano a valorizzare e a diffondere le prestazioni della previdenza complementare, «anche tramite un'apposita struttura di monitoraggio, azioni di sistema finalizzate alla divulgazione e alla adesione al Fondo Fonte».

In materia di **assistenza sanitaria integrativa**, l'art. 19 del Ccnl in vigore esplicita la volontà delle Parti Sociali di sviluppare una politica sociale favorevole alle esigenze dei lavoratori e che, allo stesso tempo, possa contribuire «alla fidelizzazione ed alla stabilità di impiego degli addetti al settore», attraverso la *Cassa di assistenza sanitaria supplementare dipendenti studi professionali*, **Cassa Cadiprof**, costituita dalle Parti Sociali il 22 luglio 2003 e operativa dal 1° gennaio 2005.

Il Ccnl prevede inoltre che i datori di lavoro non possano «stipulare polizze, a favore dei dipendenti, alternative a quella prevista dall'art. 19 del Ccnl e deve ritenersi irrinunciabile il diritto del dipendente all'Assistenza Sanitaria Supplementare», secondo il principio della obbligatorietà della prestazione, ampiamente assunto negli ultimi anni dalla contrattualistica afferente tutti i settori economici, con riguardo alle prestazioni di welfare.

Soggetti beneficiari della Assistenza Sanitaria Supplementare sono, secondo il Ccnl in vigore, «tutti gli addetti con le diverse forme di impiego previste».

L'organismo di riferimento per la **formazione continua** è il *Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende collegate*, **Fondo Fondoprofessioni**, nato per sostenere il processo di sviluppo professionale delle risorse umane che operano negli studi professionali e nelle aziende collegate (v. par. precedente e, nella *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).

<sup>1487</sup> Iscritto all'Albo dei Fondi pensione con numero 123.



## 13.5.4 LA CONTRIBUZIONE

L'insieme bilaterale descritto nei paragrafi precedenti è alimentato dai contributi versati dagli aderenti e stabiliti dalla contrattazione di riferimento; il montante economico derivante sostiene il costo delle prestazioni e dei servizi di welfare contrattuali erogati dagli organismi bilaterali, e le relative spese di gestione.

Il sistema di contribuzione all'Ente Bilaterale mutualistico **Ebipro** definito dall'art. 7 del Ccnl in vigore<sup>1488</sup>, *Finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore*, riguarda tutti i soggetti che applicano il Ccnl stesso.

La quota di contribuzione è fissata in 4 euro mensili, per dodici mensilità, per metà a carico del datore di lavoro e del lavoratore.<sup>1489</sup> Il versamento è dovuto «per tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato», anche a tempo parziale<sup>1490</sup> e, in considerazione della forte presenza nel settore di lavoratori autonomi e parasubordinati, il Ccnl, per ampliare e parificare le tutele, prevede che essi possono aderire all'Ente Bilaterale e usufruire dei servizi, con un contributo analogo ai lavoratori dipendenti.

Il 30% del gettito globale è destinato all'Ente Bilaterale Nazionale Ebipro, anche per il finanziamento della *Commissione Paritetica Nazionale*, del *Gruppo per le Pari Opportunità*, della *Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro* e, soprattutto per le iniziative di sostegno temporaneo al reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione o la sospensione dei rapporti di lavoro.<sup>1491</sup>

Il restante 70% è ripartito – in ragione della provenienza del gettito – tra gli Enti Bilaterali Regionali (allo stato non costituiti, per cui la contribuzione è interamente destinata all'Ente Bilaterale Nazionale).

Le Parti Sociali, «riconosciuta l'importanza che il welfare negoziale riveste nella modernizzazione delle relazioni sindacali e di lavoro del settore», qualificano i servizi e le prestazioni un obbligo<sup>1492</sup> per tutti i datori di lavoro che applicano il Ccnl e un diritto contrattuale per i lavoratori del settore. Il datore di lavoro che non versa il contributo di adesione all'Ente Bilaterale è tenuto non soltanto a corrispondere al lavoratore, per quattordici mensilità, un elemento distinto della retribuzione (2 euro), ma anche garantire le prestazioni e i servizi resi dall'Ente stesso.<sup>1493</sup> Il sistema di versamento e riscossione della

<sup>1488</sup> Ccnl 29 novembre 2011.

<sup>1489</sup> L'art. 7 bis del Ccnl del 29 novembre 2011, sotto la rubrica *Trattenuta in busta paga per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore*, precisa che «la quota di 2 (due) Euro a carico dei lavoratori dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura EBP».

<sup>1490</sup> Il Ccnl precisa che «per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti [...] saranno comunque dovuti in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del Ccnl, sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente con le modalità individuate dal regolamento dell'Ente stesso e a far data dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro».

<sup>1491</sup> Il Ccnl precisa che «verranno inoltre definite le modalità di ripartizione e di verifica dell'utilizzo delle somme a questi titoli versate».

<sup>1492</sup> Ai sensi del Ccnl i trattamenti previsti dalla bilateralità «formano parte integrante del sistema delle tutele (economiche e normative) concesse ai lavoratori. Le prestazioni e le tutele garantite dal sistema della bilateralità nazionale e/o territoriale costituiscono, di conseguenza, un diritto contrattuale per ogni singolo lavoratore».

<sup>1493</sup> Il Ccnl, oltre a quanto già precisato, riporta la seguente *Dichiarazione congiunta* delle Parti Sociali: «le parti, riconosciuta l'importanza che il welfare negoziale riveste nella modernizzazione delle relazioni sindacali e di lavoro del settore e preso atto delle posizioni ministeriali in materia, precisano che i trattamenti previsti dalla

contribuzione è affidato alla Cassa di assistenza sanitaria integrativa, Cassa Cadiprof, che riveste «la funzione di esattore».

Per quanto riguarda la **previdenza complementare**, nel caso in cui i lavoratori decidano di aderire, il Ccnl prevede contribuzione, così distribuita:

- 1,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del Tfr, a carico del datore di lavoro;
- 0,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del Tfr a carico del lavoratore (che può decidere di versare un contributo più elevato, fino a un massimo del 3%);
- integrale destinazione del Tfr maturando dal momento dell'adesione al Fondo di previdenza per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.<sup>1494</sup>

Per l'**assistenza sanitaria integrativa**, il Ccnl fissa la contribuzione alla Cassa Cadiprof, nella misura di 15 euro mensili<sup>1495</sup>, per dodici mensilità a carico del datore di lavoro<sup>1496</sup> e una quota una tantum di iscrizione per ogni soggetto beneficiario, di 24 euro; sono esclusi i lavoratori assunti a tempo determinato con durata inferiore a tre mesi, comprese eventuali proroghe, per i quali non è dovuto alcun versamento.<sup>1497</sup>

Il versamento della contribuzione, congiuntamente a quella dovuta all'Ente Bilaterale Ebipro, avviene mediante Modello di pagamento F24<sup>1498</sup>; la Cassa ha infatti stipulato apposita convenzione con l'Inps, con cui delega all'Ente previdenziale l'attività di riscossione.<sup>1499</sup>

Il Ccnl qualifica il contributo dovuto alla Cassa Cadiprof come parte integrante del trattamento economico, «sostitutivo di un aumento contrattuale altrimenti maturato e negoziato, in quanto le parti ribadiscono che l'importo stabilito viene destinato alla creazione di un sistema di Welfare contrattuale con le prestazioni rese ai lavoratori a cui si applica il contratto».

Il datore di lavoro che ometta il versamento deve pertanto corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, pari a 21 euro per quattordici mensilità.<sup>1500</sup>

bilateralità sono obbligatori per tutti i datori di lavoro che applicano il presente Ccnl e formano parte integrante del sistema delle tutele (economiche e normative) concesse ai lavoratori. Le prestazioni e le tutele garantite dal sistema della bilateralità nazionale e/o territoriale costituiscono, di conseguenza, un diritto contrattuale per ogni singolo lavoratore. Nei confronti dei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale, il lavoratore matura il diritto alla erogazione diretta dell'elemento distinto della retribuzione non assorbibile come determinato dal presente articolo, dalla data di firma del presente Ccnl».

<sup>1494</sup> Rispetto ai lavoratori la cui prima occupazione è antecedente al 28 aprile 1993, è lo stesso Fondo Fonte, organismo di riferimento del settore, a stabilire che possono scegliere se versare tutto il Tfr o solo il 50% (il resto del Tfr maturando continua a restare in azienda).

<sup>1495</sup> Tale contribuzione decorre dal 1° settembre 2013. In precedenza era pari a quattordici euro mensili per dodici mensilità a partire dal 1° ottobre 2011. Il Ccnl precisa che «dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della Legge 153/1969 riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc.)».

<sup>1496</sup> Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti sono comunque dovuti in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, è dovuta una sola iscrizione alla Cassa.

<sup>1497</sup> Il diritto di accedere alle prestazioni rese dalla Cassa sorge dal 1° giorno del quarto mese successivo a quello dalla data di iscrizione.

<sup>1498</sup> Secondo quanto definito dal Regolamento della Cassa Cadiprof, consultabile nel sito della Cassa.

<sup>1499</sup> La legge n. 331/1973 ammette che l'Inps possa essere autorizzato dal Ministero per il Lavoro e la Previdenza Sociale ad assumere il servizio di esazione dei contributi per assistenza contrattuale che siano stabiliti dai contratti nazionali di lavoro. A tal fine le Parti Sociali del settore hanno stipulato apposita convenzione con l'Inps. I contributi sono versati tramite il Modello di Pagamento Unificato F24.

<sup>1500</sup> Tale importo decorre dal 1° settembre 2013. In precedenza era pari a 20 euro mensili per quattordici mensilità.

### 13.5.5 LA GOVERNANCE

Il sistema bilaterale degli Studi Professionali, pur se recente – è stato infatti strutturato dalle Parti Sociali nell’ultima decade – garantisce a datori e lavoratori una compiuta serie di prestazioni.

Come osservato nei precedenti paragrafi, al fianco dell’Ente Bilaterale Nazionale Ebipro, operano ulteriori organismi paritetici che assicurano ai lavoratori l’accesso alle tutele della previdenza complementare, dell’assistenza sanitaria integrativa (e della formazione continua).

Tre, nell’ambito del Ccnl in vigore, le linee di sviluppo della governance centralizzata dell’Ente Bilaterale Ebipro.

La prima è volta a diffondere informazioni sulle tutele e le prestazioni di welfare contrattuale erogate dagli organismi bilaterali, funzionale ad aumentarne il grado di adesione.

La seconda tende all’efficienza, per ottimizzare l’uso delle risorse economiche disponibili.

La terza, infine, finalizzata a promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali territoriali (rispetto ai quali l’Ente Bilaterale Nazionale svolge una funzione di indirizzo, coordinamento e verifica della coerenza con le disposizioni del contratto collettivo), in assenza allo stato attuale della rete territoriale, non è attiva.

### 13.5.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE

Nel quadro complessivo del welfare contrattuale del settore Studi Professionali sono due le forme di integrazione<sup>1501</sup> praticate con altri assi contrattuali e organismi bilaterali, che riguardano la previdenza complementare e la formazione continua.

Per la previdenza complementare, si registra la possibilità, per i lavoratori iscritti al Fondo Previprof prima della liquidazione, di aderire al *Fondo pensioni complementare per i dipendenti da aziende del Terziario Commercio Turismo e Servizi*, **Fonte**, costituito dalle Parti Sociali del settore Terziario<sup>1502</sup> (v. precedente par. 13.5.3.2).

Per favorire la formazione continua degli addetti, inoltre, il Ccnl prevede interazioni sinergiche con **Fondoprofessioni** (v. par. 12.5.3.2 e, nella *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).

Non sono rintracciabili, allo stato attuale, forme di integrazione praticate con altri attori pubblici o privati del mercato del lavoro.

<sup>1501</sup> Nel presente paragrafo non sono trattate le forme di integrazione che riguardano la collaborazione tra organismi bilaterali e attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro, che saranno oggetto di specifici approfondimenti.

<sup>1502</sup> Originariamente costituito in attuazione dell’Accordo Collettivo Nazionale del settore Terziario del 29 novembre 1996, sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, e successive modificazioni e integrazioni.



Servizi

## VIGILANZA PRIVATA



## 13.6 VIGILANZA PRIVATA

Il presente capitolo tratta del sistema di welfare contrattuale del comparto Vigilanza Privata, che rientra nel macro-settore Servizi, originato dai due assi contrattuali, riconducibili rispettivamente a Assiv-Confindustria e alle tre Centrali Cooperative con le Oo.Ss. (Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil) e a Assicurezza-Confesercenti con le stesse Oo.Ss.

I primi due paragrafi, introduttivi, rilevano lo scenario economico e occupazionale del comparto e ricostruiscono, in chiave storica, i passaggi che, nell'ambito della contrattualistica di riferimento, segnano la nascita e l'attuale configurazione dei relativi sistemi bilaterali, descritti nel terzo paragrafo. Per logica argomentativa, gli Enti Bilaterali mutualistici sono distinti dagli altri istituti di welfare contrattuale.<sup>1503</sup>

Gli Enti Bilaterali mutualistici sono quei soggetti giuridici che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili (**Ebinvip** ed **Ebnter**).

Ulteriori organismi paritetici sono invece tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione professionale e continua. I Ccnl del comparto Vigilanza Privata, al riguardo, aderiscono a un Fondo bilaterale di previdenza complementare (originato da un diverso asse contrattuale), costituiscono un proprio Fondo di assistenza sanitaria integrativa e, per la categoria dei quadri, aderiscono a un Fondo di assistenza sanitaria integrativa (originato da un diverso asse contrattuale).

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione al sistema bilaterale nel suo complesso, dunque sul modello di finanziamento negli anni adottato dai Ccnl di riferimento per garantirne il funzionamento.

Il successivo è dedicato alle caratteristiche della governance; il sesto e ultimo paragrafo mette in luce le forme di integrazione perseguite, intendendosi per tali le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl (riconducibili a un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti) o, ancora, esperienze di collaborazione tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

<sup>1503</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto Nazionale*, sia all'*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.

## 13.6.1 DATI DI SCENARIO

Il comparto Vigilanza Privata ricomprende le imprese che svolgono attività di vigilanza e di custodia di beni mobili o immobili, per la tutela dei diritti patrimoniali ad essi inerenti, che non implichi l'esercizio di pubbliche funzioni, o non sia riservata agli organi di polizia.<sup>1504</sup>

L'attività di vigilanza è assoggettata a una specifica disciplina normativa<sup>1505</sup> e può essere svolta solo dietro rilascio di autorizzazione del Prefetto. I servizi resi dagli Istituti di vigilanza ricomprendono il piantonamento, il servizio ispettivo, il trasporto valori, la sala conta, la custodia beni e valori, la localizzazione satellitare, il teleallarme, il telesoccorso e la videosorveglianza.

Nel 2012<sup>1506</sup>, gli istituti di vigilanza sono 896, in lieve aumento rispetto alle 888 aziende censite nel 2011 (+0,9%), ma in netto calo rispetto al 2007 (n. 954).<sup>1507</sup> Gli addetti occupati sono 52.227, in calo del 2,4% rispetto all'anno precedente (53.515); di questi, l'89% sono guardie giurate (47.064, con una riduzione di quasi il 2% rispetto al 2011).<sup>1508</sup>

La maggioranza delle guardie giurate proviene dalle Regioni meridionali (ca. il 53%) e il 34% ha un'età compresa fra i trentacinque e i quarantaquattro anni; concentrate a Roma e Milano (16.176, il 34,4% del totale), mentre il Trentino Alto-Adige, il Molise e la Valle d'Aosta registrano la numerazione più bassa (con 224, 168 e 20 unità).<sup>1509</sup>

Le ripercussioni della crisi economica sul comparto sono evidenti, se collegate al ricorso agli ammortizzatori sociali: nel 2012, la cassa integrazione supera ampiamente il milione di ore autorizzate<sup>1510</sup>, con +48% per la cassa integrazione straordinaria rispetto al 2011 (1.123.083 ore contro 756.464) e +91% della cassa integrazione in deroga (1.076.728 ore contro 563.590 del 2011). Le domande di disoccupazione, in lieve diminuzione rispetto al 2011, sono 3.215, concentrate soprattutto nelle province di Roma, Milano, Sassari e Foggia che, nel complesso, formano circa un quarto del totale nazionale. In flessione anche le domande di mobilità (820), presenti soprattutto nelle province di Caserta e Milano.<sup>1511</sup>

<sup>1504</sup> Definizione data dall'art. 256-bis del regio decreto n. 635/1940, come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica n. 153/2008.

<sup>1505</sup> Disciplina contenuta in una serie di atti normativi: il *Testo unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza*, approvato con regio decreto del 18 giugno 1931 (artt. 133 a 141); il regio decreto legge del 26 settembre 1935 (artt. 1 a 6); il regio decreto legge del 12 novembre 1936 (artt. 1 a 6); il *Regolamento per l'esecuzione del Testo Unico delle Leggi di Pubblica sicurezza*, approvato con regio decreto n. 635/1940 (artt. 249 a 260) e modificato con il decreto del Presidente della Repubblica n. 153/2008 e, infine, il decreto del Ministro dell'Interno n. 269/ 2010.

<sup>1506</sup> Osservatorio Assiv sulla sicurezza sussidiaria e complementare, *I numeri della vigilanza privata*, disponibile nel sito [www.assiv.it](http://www.assiv.it).

<sup>1507</sup> Federsicurezza, *Rapporto FederSicurezza 2010. Realtà e scenari della vigilanza privata italiana nel contesto europeo*.

<sup>1508</sup> Osservatorio Assiv sulla sicurezza sussidiaria e complementare, *I numeri della vigilanza privata*, cit.

<sup>1509</sup> Federsicurezza, *Rapporto FederSicurezza 2012. Realtà e scenari della vigilanza privata italiana nel contesto europeo*.

<sup>1510</sup> Secondo Fonti Inps.

<sup>1511</sup> Osservatorio Assiv sulla sicurezza sussidiaria e complementare, *Ricorso agli ammortizzatori sociali settore Vigilanza Privata*, Anno 2012. Disponibile nel sito [www.assiv.it](http://www.assiv.it). Elaborazioni su dati Inps.



### 13.6.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

I sistemi di welfare contrattuale del comparto Vigilanza Privata sono originati da due distinte contrattualistiche:

- *Ccnl per dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari*, stipulato tra Assiv (Confindustria), Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, (di seguito, per brevità, “**Ccnl Assiv e cooperazione**”);
- *Ccnl per dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari*, sottoscritto da Assicurezza-Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl (di seguito, per brevità, “**Ccnl Assicurezza-Confesercenti**”).

I paragrafi seguenti ripercorrono i passaggi più rilevanti che, progressivamente, segnano la nascita e le caratteristiche degli attuali sistemi bilaterali del comparto, riconducibili alle contrattualistiche sopra citate.

#### 13.6.2.1 CCNL ASSIV E COOPERAZIONE

Le fondamenta del welfare contrattuale che oggi interessa i lavoratori e le imprese della Vigilanza Privata (afferenti all’asse contrattuale unitario di Assiv e delle tre Centrali Cooperative con le Oo.Ss. di comparto) sono poste dal Ccnl **8 gennaio 2002**, sottoscritto da Anivp, Assvigilanza, Federvigilanza, Univ, Ancst, Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Ancosel-Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

Il Ccnl del 2002 porta a compimento il processo di unificazione di tre differenti contratti collettivi:

- il *Ccnl per i dipendenti da Istituti di vigilanza privata*, sottoscritto da Anivp, Assvigilanza e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;
- il *Ccnl per i dipendenti da Istituti di vigilanza privata*, sottoscritto da Univ e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;
- il *Ccnl per i dipendenti da Cooperative di Vigilanza Privata*, sottoscritto da Federlavoro e Servizi-Cci, Ancst-Lega, Ancotat-Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

Antecedentemente all’unificazione, i tre Ccnl sopra citati, a partire dall’inizio degli anni Novanta<sup>1512</sup>, seguono uno schema tendenzialmente comune rispetto al welfare contrattuale. Le relative Parti Sociali firmatarie si impegnano sia a costituire Enti Bilaterali a livello nazionale e territoriale, sia a costituire una Commissione paritetica per esaminare le tematiche connesse all’istituzione di un sistema di previdenza complementare.

Il Ccnl unificato dell’8 gennaio 2002 struttura il sistema bilaterale mutualistico, composto dall’*Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata*, **Ebinvip**, e da **Enti Bilaterali Territoriali** regionali, secondo l’assetto della contrattazione di secondo livello. Il Ccnl, in allegato, riporta Statuto e Regolamento dell’Ente Bilaterale Nazionale, di cui specifica le funzioni. Tra queste, la governance del sistema: promuove la costituzione degli Enti Bilaterali a livello regionale e

<sup>1512</sup> Il *Ccnl per i dipendenti da Istituti di vigilanza privata*, sottoscritto il 21 dicembre 1995 da Anivp, Assvigilanza e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil; il *Ccnl per i dipendenti da Istituti di vigilanza privata*, sottoscritto il 5 marzo 1996 da Univ e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil; il *Ccnl per i dipendenti da Cooperative di Vigilanza Privata*, sottoscritto il 21 luglio 1991 e rinnovato il 24 luglio 1996 da Federlavoro e Servizi-Cci, Ancst-Lega, Ancotat-Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

ne coordina l'attività e formula uno schema di regolamento (v. par. 13.6.5).

Contestualmente, il Ccnl stabilisce una apposita contribuzione per garantire il funzionamento del sistema.<sup>1513</sup> Inoltre, demanda alla contrattazione collettiva di secondo livello «la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale e in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso», in relazione alle concrete esigenze avvertite nei territori di competenza.

L'Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata, **Ebinvip**, è costituito il **1° ottobre 2002**, da Assiv, Assvigilanza, Univ, Legacoop Servizi, Federlavoro e da Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil.

Il rinnovo contrattuale del **2 maggio 2006** – firmato da Assiv<sup>1514</sup>, Assvigilanza, Univ, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Ancst-Legacoop, Agci-Produzione e Servizi di Lavoro e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, non sottoscritto da Uiltucs-Uil – rafforza i compiti di governance di Ebinvip rispetto agli Enti Bilaterali Territoriali e ne amplia le competenze agli ambiti del mercato del lavoro e del sostegno al reddito (v. par. 13.6.3.1).

Il Ccnl dell'**8 aprile 2013**, attualmente in vigore, non è sottoscritto da tutte le Parti Sociali firmatarie dei precedenti contratti. La trattativa si protrae per quattro anni e ha un diverso epilogo per le Parti coinvolte. Assiv e le tre Centrali Cooperative, per il fronte imprenditoriale, e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, per la parte sindacale, siglano l'accordo di rinnovo. La Uiltucs-Uil non firma. Per Federsicurezza, che oggi associa Assvigilanza, Anivp<sup>1515</sup> e Univ, la trattativa con Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl e Uiltucs-Uil risulta in corso.

Il Ccnl 8 aprile 2013 conferma l'impostazione dell'Ente Bilaterale, cui attribuisce compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la funzione di sportello della Previdenza complementare, in supporto alle attività dei Fondi (v. più avanti nel paragrafo) e come canale di informazione per i lavoratori. Inoltre, introduce il principio dell'obbligatorietà della contribuzione, per incentivare l'adesione delle imprese e sostenere il welfare contrattuale.<sup>1516</sup> L'istituto di vigilanza che ometta di versare il contributo è tenuto a corrispondere al lavoratore, per quattordici mensilità, un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

Al fianco dell'Ente Bilaterale mutualistico, il sistema di **welfare contrattuale** originato dalla contrattazione in esame garantisce ulteriori prestazioni, quali la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa.

La **previdenza complementare** è contemplata per la prima volta dal Ccnl 8 gennaio 2002: le Parti Sociali riconoscono l'importanza di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori e concordano di aderire a Fondi di previdenza costituiti in settori affini e pertanto già operativi. Contestualmente, determinano il sistema di contribuzione, a carico del datore di lavoro e del lavoratore.<sup>1517</sup>

<sup>1513</sup> Sul punto si rinvia all'approfondimento svolto nel paragrafo 13.6.4.

<sup>1514</sup> Assiv nasce nel 2006 dalla fusione di Federvigilanza e Anivp.

<sup>1515</sup> Anivp, sebbene nel 2006 abbia contribuito con Federvigilanza (Confindustria) alla costituzione di Assiv, attualmente aderisce al sistema Federsicurezza.

<sup>1516</sup> Vedi paragrafo 13.6.4.

<sup>1517</sup> Sul punto si rinvia all'approfondimento svolto nel paragrafo 13.6.4.

Il successivo rinnovo del 2 maggio 2006 conferma l'impegno a garantire la tutela previdenziale e la rende esigibile, individuando diversi Fondi a seconda dell'associazione datoriale di riferimento. Per i lavoratori degli Istituti di vigilanza aderenti ad Assvigilanza e Univ, le Parti Sociali individuano il *Fondo Pensione Complementare per i dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi)*, **Fonte**, costituito in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del settore Terziario del 29 novembre 1996, da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil (v. cap. 15). Per le imprese aderenti al sistema Assiv, il *Fondo Pensione Complementare a Capitalizzazione dei dipendenti da aziende turistiche, termali, della distribuzione e settori affini*, **Marco Polo**, costituito il 24 gennaio 2000 da Confindustria-Aica, Confesercenti, Federturismo, Federterme e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil. Infine, per i lavoratori delle Cooperative, il *Fondo Pensione Complementare dei lavoratori, soci e dipendenti delle cooperative di lavoro*, **Cooperlavoro**, costituito in data 28 giugno 1998 dalle tre Centrali Cooperative, dalle Confederazioni Sindacali e relative Federazioni di settore<sup>1518</sup>, in attuazione dell'Accordo interconfederale del 12 febbraio 1998 sottoscritto da Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil e dell'Accordo intercategoriale del 6 maggio 1998 per l'istituzione del Fondo pensione dei lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro.<sup>1519</sup>

L'ultimo rinnovo contrattuale dell'8 aprile 2013 tiene conto delle decisioni sul Fondo *Marco Polo*, liquidato e i cui iscritti confluiscono<sup>1520</sup> nel *Fondo Pensione Complementare per i Dipendenti da Aziende del Terziario (Commercio, Turismo e Servizi)*, **Fonte**.

In merito all'**assistenza sanitaria integrativa**, le Parti Sociali, con il Ccnl 8 gennaio 2002, incaricano l'Ente Bilaterale Nazionale di «predisporre uno studio [...] per individuare strumentazioni e schemi applicativi, nonché valutare eventuali rapporti tra offerte di servizio e modalità di finanziamento, che una volta definiti saranno oggetto di contrattazione nazionale o territoriale».

Con il rinnovo del 2 maggio 2006, le Parti Sociali si impegnano a costituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, definendone, entro il termine del 30 settembre 2006, lo Statuto e il Regolamento. Stabiliscono inoltre la misura della contribuzione.<sup>1521</sup>

Il 26 marzo 2008, le Parti Sociali<sup>1522</sup> costituiscono il *Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa*

<sup>1518</sup> Lega nazionale delle cooperative e mutue e Ancpl, Ancst, Anca, Legapesca, Confcooperative e Federlavoro e Servizi, Federsolidarietà, Federcoopescac, Federagroalimentare, Federcultura Turismo e Sport, Agci e Aicpl-Agci, Agica-Agci, Ancotac-Agci, Aicp-Agci e Cgil e Fiom, Fillea, Filcams, Filcea, Flai, Filtea, Funzione Pubblica, Filt, Slc, Cisl e Fim, Filca, Fisascac, Flerica, Fai, Fist, Fit, Filta, Fistel, Uil e Uilm, Feneal, Uiltucs, Uilcer, Uila, Uiltrasporti, Uilsanità, Uilta, Uilsic.

<sup>1519</sup> Con il primo degli accordi citati, le tre Centrali Cooperative e le Confederazioni Sindacali si impegnano a configurare un sistema di più Fondi di previdenza complementare per il Movimento Cooperativo, distinti per settore di attività: Fondo pensione per i lavoratori dipendenti delle cooperative, enti e società facenti parte della distribuzione cooperativa e dei settori affini; Fondo pensione per i lavoratori dipendenti di cooperative, enti e società dei settori: agricoltura, agroalimentari, forestali e pesca e dei settori affini; Fondo pensione per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro. Con l'Accordo del 6 maggio 1998, le tre Centrali Cooperative, le Confederazioni Sindacali e relative Federazioni di settore convengono sulla costituzione di un unico Fondo di previdenza complementare per l'intero Movimento Cooperativo.

<sup>1520</sup> *Accordo in materia di previdenza complementare – Adesione e confluenza dei lavoratori al Fondo di Previdenza complementare Fonte*, sottoscritto da Confindustria-Aica, Confesercenti, Federturismo, Federterme, Assiv, Fiaip e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil, in data 15 settembre 2010.

<sup>1521</sup> Sul punto si rinvia all'approfondimento svolto nel paragrafo 13.6.4.

<sup>1522</sup> Assiv, Assvigilanza, Univ, Ancst Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Servizi di lavoro e

per i Dipendenti da Aziende del Settore Vigilanza Privata, **Fasiv**.

Nel Ccnl 8 aprile 2013, le Parti «dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse».

Per la categoria dei quadri, il Ccnl 8 aprile 2013, prevede l'adesione all'apposita *Cassa Assistenza Sanitaria Quadri*, **Cassa Quas**, costituita il 31 ottobre 1989 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl e Uiltucs-Uil. (v. cap. 15).

---

#### 13.6.2.2 CCNL ASSICUREZZA-CONFESERCENTI

Il **10 giugno 2013**, Assicurezza-Confesercenti, che rappresenta le Pmi del comparto, stipula con Filcams-Cgil e Fisascac-Cisl il *Ccnl per dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari*, recependo integralmente le disposizioni contenute nel contratto collettivo esaminato nel precedente paragrafo.

Le Parti Sociali si impegnano, pertanto, anche a garantire ai lavoratori un sistema di welfare contrattuale. L'intento, in particolare, è di giungere a un'armonizzazione con il sistema operativo nel comparto. In attesa che tale armonizzazione si realizzi, con apposito Protocollo d'intesa allegato al Ccnl, le Parti aderiscono all'*Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario*, **Ebnter**, afferente al sistema Confesercenti (v. cap. 15). Le funzioni previste dal Ccnl sono pertanto assegnate a *Ebnter* e a favore di quest'ultimo gli Istituti di vigilanza privata versano la contribuzione.

Le altre prestazioni di **welfare contrattuale** sono garantite dal Ccnl attraverso l'adesione a organismi bilaterali già costituiti per settori affini.

Il Fondo di **previdenza complementare** individuato è il *Fondo Pensione Complementare per i dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi)*, **Fonte**, costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil, in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del settore Terziario del 29 novembre 1996 (v. cap. 15).

Con riferimento all'**assistenza sanitaria integrativa**, anche il Ccnl Assicurezza-Confesercenti opera una distinzione tra i lavoratori con qualifica di quadro e gli altri lavoratori. Per questi ultimi la tutela è resa esigibile attraverso l'adesione al *Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Dipendenti da Aziende del Settore Vigilanza Privata*, **Fasiv**, costituito nel comparto (v. sopra).

Per i quadri, il Ccnl Assicurezza-Confesercenti stabilisce che «le imprese che aderiscono al sistema Confesercenti saranno vincolate ad Higeya Mutua Sanitaria, in attesa di armonizzazione e del recepimento della [...] intesa contrattuale da parte del Quas». In prospettiva, è prevista l'adesione alla *Cassa Assistenza Sanitaria Quadri*, **Cassa Quas**, costituita il 31 ottobre 1989 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl e Uiltucs-Uil. (v. cap. 15).

---

Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil.

## 13.6.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Il sistema di welfare contrattuale del comparto Vigilanza Privata, originato dai Ccnl oggetto di analisi nei precedenti paragrafi, si compone di due Enti Bilaterali mutualistici Nazionali e dei relativi Enti Bilaterali Territoriali, nonché di ulteriori organismi che assicurano la tutela della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa.

Il Ccnl Assiv e cooperazione e il Ccnl Assicurezza-Confesercenti configurano i rispettivi sistemi di welfare contrattuale in modo analogo e attribuiscono agli Enti Bilaterali mutualistici le stesse funzioni, così riflettendo la vicinanza contrattuale; pertanto, i sistemi **Ebinvip** (Assiv e cooperazione) ed **Ebnter** (Confesercenti) sono trattati congiuntamente.

Il quadro sinottico che segue mostra la composizione del sistema bilaterale nel comparto, oggetto di analisi nei seguenti paragrafi.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali del comparto Vigilanza Privata

CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
	Ente Bilaterale Nazionale mutualistico*	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(Assiv e cooperazione) Assiv, Assvigilanza, Univ, Legacoop servizi, Federlavoro e Servizi, Agci-Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl	Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata - <b>Ebinvip</b> -	Fondo Fonte (adesione a; confluenza anche degli iscritti a Marco Polo fino al settembre 2010)	Fondo Fasiv			
Fondo Cooperlavoro (adesione a)		Cassa Quas (adesione a)				
(Assicurezza-Confesercenti) Assicurezza e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl	Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario - <b>Ebnter</b> - (adesione a)	Fondo Fonte (adesione a)	Fondo Fasiv (adesione a)			

\* Per la rete territoriale afferente a ciascun Ente Nazionale, v. par. 13.6.3.1

## 13.6.3.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI

Due gli Enti Bilaterali mutualisti operativi nel comparto:

- l'Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata, **Ebinvip**, costituito il 1° ottobre 2002, da Assiv, Assvigilanza, Univ, Legacoop Servizi, Federlavoro e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;
- l'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario, **Ebnter**, costituito nel 1997 da Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, cui aderisce il Ccnl per dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, sottoscritto da Assicurezza-Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl.

Per un'analisi puntuale rispetto a nascita, evoluzione e attuale configurazione del sistema **Ebnter** si rinvia al Capitolo Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS).

Le funzioni attribuite dal Sistema Assiv e cooperazione e dal sistema Assicurezza-Confesercenti rispettivamente a **Ebinvip** ed **Ebnter** sono riconducibili alle seguenti macro-aree: studi e ricerche, mercato del lavoro, formazione professionale, welfare e governance.

Nella prima macro-area rientra la promozione di *studi e ricerche* sul comparto della Vigilanza Privata, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione.<sup>1523</sup>

Con riferimento all'area del *mercato del lavoro*, gli Enti Bilaterali Nazionali hanno il compito di promuovere e attivare le iniziative necessarie per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Inoltre, con il supporto degli Enti Bilaterali Regionali, sono chiamati a costituire una banca dati, relativa alle professionalità richieste nel comparto.

Nel campo della *formazione*, rientrano le iniziative in materia di formazione continua e di formazione e riqualificazione professionale. Inoltre, gli Enti Bilaterali Nazionali possono partecipare ai programmi di finanziamento comunitari, come i Fondi strutturali e il Fondo Sociale Europeo, e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione.

Con riferimento al *welfare*, Ebinvip ed Ebnter valutano l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito e iniziative inerenti a progetti di formazione e/o riqualificazione, per agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro. Nel 2012, Ebinvip ha inoltre erogato alle guardie giurate un assegno per nascita di cinquecento euro e un contributo, di settecento euro, per figli portatori di invalidità non inferiore al 74%.<sup>1524</sup>

Infine, agli Enti Bilaterali Nazionali è attribuita la funzione di governance del sistema (v. paragrafo 13.6.5).

Per lo svolgimento delle proprie funzioni gli Enti Bilaterali Nazionali si avvalgono di un Osservatorio costituito al loro interno.

La rete territoriale in cui si articola il sistema di welfare contrattuale riconducibile a **Ebinvip** è formata da sette Enti Bilaterali Territoriali costituiti a livello regionale. Gli Enti Bilaterali Territoriali sono strutturati sul territorio in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle Parti a livello nazionale. L'Ente Bilaterale Nazionale può autorizzare la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a specifiche aree territoriali. Anche gli Enti Bilaterali Territoriali costituiscono un proprio Osservatorio, quale strumento per lo svolgimento delle funzioni loro assegnate.

La rete territoriale riconducibile a **Ebnter** (Confesercenti) si articola in 20 Enti Bilaterali Territoriali, di cui 4 (uno regionale e 3 provinciali) operativi esclusivamente per il settore Terziario e 16 (15 a livello regionale/provincia autonoma e uno interprovinciale) di riferimento sia per il settore Terziario che per il settore Turismo afferenti all'asse contrattuale di Confesercenti con le Oo.Ss. (v. cap. 15).

#### 13.6.3.2 GLI ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

Al fianco degli Enti Bilaterali mutualistici, di cui si è detto nel precedente paragrafo, nel comparto Vigilanza Privata operano altri organismi paritetici, che erogano servizi e

<sup>1523</sup> I risultati delle ricerche condotte da Ebinvip sono consultabili sul sito dell'Ente, [www.ebinvip.it](http://www.ebinvip.it).

<sup>1524</sup> Vedi *Regolamento delle Prestazioni sociali*, consultabile sul sito [www.ebinvip.it](http://www.ebinvip.it).



prestazioni di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.

Le Parti Sociali hanno deciso di garantire ai lavoratori del comparto la tutela della previdenza complementare attraverso l'adesione a organismi già costituiti per settori affini.

Il Ccnl Assiv e cooperazione aderisce a due diversi Fondi di **previdenza complementare**, rispettivamente di riferimento per i lavoratori dipendenti da imprese e per i lavoratori di cooperative di lavoro. Il primo è il *Fondo Pensione Complementare per i dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi)*, **Fonte**, costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del settore Terziario del 29 novembre 1996. Per i lavoratori dipendenti di cooperative, l'organismo di riferimento è il *Fondo Pensione Complementare dei lavoratori, soci e dipendenti delle cooperative di lavoro*, **Cooperlavoro**, costituito in data 28 giugno 1998, dalle tre Centrali Cooperative, dalle Confederazioni Sindacali e relative Federazioni di settore<sup>1525</sup> in attuazione dell'Accordo interconfederale del 12 febbraio 1998 sottoscritto da Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil e dell'Accordo intercategoriale del 6 maggio 1998 per l'istituzione del Fondo pensione dei lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro.

Il Ccnl Assicurezza-Confesercenti aderisce al *Fondo Pensione Complementare per i dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi)*, **Fonte** (v. sopra).

Ai sensi di entrambi i Ccnl, la tutela riguarda i lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno o parziale, compresi gli apprendisti e i quadri.

I Fondi Fonte e Cooperlavoro sono associazioni riconosciute e sono iscritti all'Albo Covip. Da Statuto, hanno lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni complementari del sistema obbligatorio. A tale fine, raccolgono i contributi, gestiscono le risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti ed erogano le prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia. Costituiti successivamente all'entrata in vigore della riforma della previdenza complementare del 1993<sup>1526</sup>, operano in regime di contribuzione definita. L'entità delle prestazioni pensionistiche è pertanto determinata in funzione delle contribuzioni versate e capitalizzate (v. anche *Prima Parte del Rapporto*, par. 3.2 e seguenti).

Con riferimento all'**assistenza sanitaria integrativa**, le Parti firmatarie il Ccnl Assiv e cooperazione hanno costituito il *Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Dipendenti da Aziende del Settore Vigilanza Privata*, **Fasiv**, cui aderisce anche il Ccnl Assicurezza-Confesercenti. Fasiv ha natura giuridica di associazione non riconosciuta<sup>1527</sup> e non persegue scopi di lucro; eroga trattamenti di assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno o a tempo parziale, compresi gli apprendisti.

<sup>1525</sup> Lega nazionale delle cooperative e mutue e Ancpl, Ancst, Anca, Legapesca, Confcooperative e Federlavoro e Servizi, Federsolidarietà, Federcoopescpa, Federagroalimentare, Federcultura Turismo e Sport, Agci e Aicpl-Agci, Agica-Agci, Ancotat-Agci, Aicp-Agci e Cgil e Fiom, Fillea, Filcams, Filcea, Flai, Filtea, Funzione Pubblica, Filt, Slc, Cisl e Fim, Filca, Fisascat, Flerica, Fai, Fist, Fit, Filta, Fistel, Uil e Uilm, Feneal, Uiltucs, Uilcer, Uila, Uiltrasporti, Uilsanità, Uilta, Uilsic.

<sup>1526</sup> Decreto legislativo n. 124/1993, *Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'art. 3, comma 1, lettera v), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.*

<sup>1527</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.



Per i lavoratori con qualifica di quadro afferenti al Ccnl Assiv e cooperazione è prevista l'iscrizione alla *Cassa Assistenza Sanitaria per i Quadri*, **Cassa Quas**, costituita il 31 ottobre 1989 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Da Statuto, *Cassa Quas* provvede al rimborso di spese sanitarie e ad altre attività accessorie e connesse, a favore dei lavoratori iscritti.

#### 13.6.4 LA CONTRIBUZIONE

Il sistema di welfare contrattuale descritto è alimentato dai contributi versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dalla contrattazione di riferimento; il montante economico sostiene il costo delle prestazioni e dei servizi erogati dagli organismi bilaterali e le spese di gestione.

Entrambi i Ccnl esaminati prevedono l'obbligo di versare una contribuzione a favore dei rispettivi **Enti Bilaterali mutualistici**, Ebinvip ed Ebnter, nella misura dello 0,15% a carico del datore di lavoro e dello 0,10% a carico del lavoratore, calcolata sulla paga tabellare conglobata mensile, per quattordici mensilità. Gli Enti Bilaterali Nazionali provvedono a trasferire agli Enti Bilaterali Territoriali la quota di loro competenza. Il versamento della contribuzione avviene attraverso sistema bancario (per mezzo del conto corrente intestato all'Ente Bilaterale Nazionale).

Per quanto riguarda la **previdenza complementare**, entrambi i Ccnl fissano nella misura dello 0,5% l'aliquota a carico rispettivamente del datore di lavoro e del lavoratore, calcolata sulla retribuzione utile al calcolo del Tfr. Il lavoratore può incrementare la sua quota. La quota di iscrizione richiesta dal Regolamento del Fondo Fonte è di 15,50 euro, di cui 11,88 euro a carico dell'azienda e 3,62 a carico del lavoratore. La quota di iscrizione richiesta dal Regolamento del Fondo Cooperlavoro è 10 euro, interamente a carico del datore di lavoro. Entrambi i Ccnl prevedono, inoltre, l'obbligo di versare ai Fondi di riferimento una quota mensile dell'accantonamento del Tfr, pari al 50%. Per i lavoratori il cui primo impiego è successivo al 28 aprile 1993, il Tfr è da destinare integralmente.

Per quanto riguarda, infine, l'**assistenza sanitaria integrativa**, le Parti hanno stabilito la misura della contribuzione a carico del datore di lavoro, distinguendola in base al regime orario di lavoro del dipendente. Per il personale assunto a tempo pieno, la contribuzione è 10 euro mensili; per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili. Il datore di lavoro, inoltre, versa al *Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Dipendenti da Aziende del Settore Vigilanza Privata*, **Fasiv**, una quota una tantum, di 30 euro per ciascun lavoratore iscritto al Fondo.

Per i lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri, iscritti alla **Cassa Quas** ai sensi del Ccnl Assiv e cooperazione, il contributo dovuto è di 406 euro, di cui 350 a carico del datore di lavoro e 56 a carico del lavoratore.

#### 13.6.5 LA GOVERNANCE

La governance del sistema bilaterale del comparto Vigilanza Privata si caratterizza per le funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo attribuite all'Ente Bilaterale Nazionale

rispetto alla rete territoriale.

L'esercizio centralizzato della governance è espressamente stabilito da entrambi i Ccnl, che affidano all'Ente Bilaterale Nazionale il compito di promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali Territoriali, di coordinarne l'attività, di verificare la coerenza degli Statuti con lo schema predisposto a livello nazionale, rilasciando i relativi visti di conformità. La finalità perseguita è garantire uniformità sul piano della composizione, dei meccanismi di funzionamento, degli scopi e delle attività.

La proiezione del livello centrale su quello locale si coglie, ulteriormente, laddove i Ccnl stabiliscono che ogni Ente Bilaterale territoriale istituisca al proprio interno un Osservatorio, con funzioni speculari a quelle svolte dall'Osservatorio Nazionale.

Entrambi i Ccnl, nel campo della previdenza complementare, assegnano ai rispettivi Enti Bilaterali Nazionali e agli Enti Bilaterali territoriali la funzione di sportello, in supporto alle attività dei Fondi e come canale di informazione per i lavoratori.

#### 13.6.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE

Nel quadro complessivo del welfare contrattuale del comparto Vigilanza Privata, si riscontrano forme di integrazione, attraverso le quali più contratti collettivi fanno riferimento a uno stesso organismo bilaterale.<sup>1528</sup>

A un'integrazione peculiare dà luogo il Ccnl Assicurezza-Confesercenti, attraverso l'adesione all'Ente Bilaterale mutualistico Nazionale di un altro settore, riconducibile alle stesse confederazioni datoriale e sindacale. Le Parti Sociali firmatarie si impegnano a garantire ai lavoratori un sistema di welfare contrattuale, attraverso un'armonizzazione con il sistema operativo nel comparto, ma, in attesa che tale armonizzazione si realizzi, aderiscono all'*Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario, Ebnter*, afferente al sistema Confesercenti (v. cap. 15), e affidano ad esso le funzioni previste dal Ccnl. Le forme di integrazione interne al sistema Confesercenti non sono rare. Rispetto alla rete territoriale, si segnala infatti che (v. par. 13.6.3.1), la maggior parte degli Enti Bilaterali regionali di cui si compone operano trasversalmente nei settori Turismo e Terziario, Distribuzione e Servizi (v. cap. 15).

L'integrazione si rileva inoltre nel campo della previdenza complementare, tramite il meccanismo dell'adesione a organismi paritetici costituiti e già operativi per settori economici affini. I Fondi attraverso i quali sono garantite le prestazioni di previdenza complementare sono il Fondo Fonte e il Fondo Cooperlavoro, di riferimento, rispettivamente, per l'intero macro-settore del Terziario (TDS) e per il settore della Cooperazione. È peraltro da rilevare che, nell'ambito della tutela previdenziale, l'integrazione tra assi contrattuali si giustifica anche a seguito del sollecito espresso dalla Covip<sup>1529</sup> a favorire le sinergie possibili tra i diversi Fondi e la fusione di Fondi minori in quelli di maggiori dimensioni.

<sup>1528</sup> Nel presente paragrafo non sono trattate le forme di integrazione che riguardano la collaborazione tra organismi bilaterali e attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro, che saranno oggetto di specifici approfondimenti.

<sup>1529</sup> Sul punto si rinvia al par. 3.2. e seguenti.





Servizi

# FARMACIE E WELFARE: CENNI



## 13.7 FARMACIE E WELFARE: CENNI

Anche il comparto Farmacie è convenzionalmente ricondotto nel più ampio macro-settore Servizi, poiché le farmacie, dal 2009, non svolgono esclusivamente attività di vendita di farmaci e prodotti affini, ma erogano all'utenza servizi di varia natura: test "autodiagnostici"; prenotazione delle prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale presso strutture sanitarie pubbliche e private accreditate; pagamento di ticket; ritiro di referti; ecc.

I servizi nel complesso resi disponibili dalle farmacie si inseriscono nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) e sono regolati da una convenzione.

Le farmacie si distinguono in: farmacie private, gestite da singoli titolari o da società, e in farmacie speciali o pubbliche, gestite da enti locali singoli o consorziati, da società di capitali o in regime di concessione.

Le farmacie sono inoltre distinte in base alla densità della popolazione del centro abitato in cui sono situate: farmacie urbane, se il comune o il centro abitato ha più di 5mila abitanti, e farmacie rurali, se il comune ha meno di 5mila abitanti. Esistono inoltre: le farmacie succursali, ubicate in località turistiche e aperte in determinati periodi (per le fluttuazioni annuali della popolazione); le farmacie ospedaliere, parte integrante della struttura sanitaria che le ospita.

Nel comparto operano dal 2006 anche le parafarmacie, punti vendita in cui è possibile acquistare i "farmaci da banco", per i quali non è richiesta la prescrizione medica.

Le farmacie sono distribuite nel territorio in modo capillare, con almeno una farmacia in ciascun Comune e un rapporto medio di una farmacia ogni 3.293 abitanti.

In Italia le farmacie sono 18.039, di cui il 9% pubbliche (1.614).

Nel 2012, la spesa farmaceutica nazionale, relativa ai medicinali distribuiti dalle farmacie pubbliche e private e dalle strutture sanitarie pubbliche, stabile rispetto agli anni precedenti, ammonta a 19,2miliardi di euro, tre quarti dei quali rimborsati dal Servizio Sanitario Nazionale. La spesa farmaceutica, anche se costante nel suo ammontare complessivo, è dinamica nella composizione interna e mostra: l'aumento di medicinali acquistati dalle strutture sanitarie pubbliche (+8,7% rispetto al 2011); l'aumento rispetto al 2011 (+2,6%) dell'acquisto privato da parte dei cittadini dei medicinali di "fascia A" rimborsabili dal SSN, e la riduzione (-8,3%) dell'acquisto dei medicinali di

"fascia C", a carico del cittadino. Nel 2012, la spesa farmaceutica sostenuta dalle famiglie è di circa 5,8miliardi di euro.

Anche se ritenuto un comparto meno esposto di altri alla crisi economica, sono rintracciabili progressivi segnali di sofferenza: nel 2012 la spesa farmaceutica a carico del SSN registra infatti una diminuzione del 9,1% rispetto al 2011, sulla scia di un calo progressivo che, da sei anni, vede scendere la spesa farmaceutica convenzionata (11miliardi e 493miliardi nel 2007 contro i 9miliardi e 290miliardi del 2011). Sull'andamento incidono anche il ritardo dei pagamenti da parte delle Asl nei confronti delle farmacie e la liberalizzazione dei farmaci non soggetti a prescrizione medica (venduti nelle "parafarmacie"), che ha allargato il "mercato".

Nel 2012, i farmacisti sono 79mila: di questi, quasi l'80% operano nelle farmacie (62mila 354) come titolari o dipendenti, e la parte restante nelle parafarmacie, o come informatore scientifico. Nelle farmacie private i dipendenti sono 60mila, di cui 35mila laureati in farmacia e 25mila tra commessi e magazzinieri non laureati; nelle farmacie pubbliche, sono occupati circa 3mila dipendenti.

Con riferimento, rispettivamente, alle farmacie private e a quelle speciali o pubbliche, coesistono due sistemi bilaterali, allo stato in fase di attivazione, originati dai seguenti Ccnl:

- *Ccnl per i Dipendenti da Farmacia Privata* sottoscritto da Federfarma e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito, per brevità, "**Ccnl Farmacie private**");
- Ccnl per i Dipendenti da Aziende Farmaceutiche Speciali* sottoscritto da Assofarm e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito, per brevità, "**Ccnl Farmacie speciali**").

Le principali caratteristiche dei sistemi bilaterali, tratte dai relativi testi contrattuali, sono descritte nella pagina successiva.

### **Farmacie private**

Il Ccnl Farmacie Private, come rinnovato il 14 novembre 2011, prevede la costituzione di un Ente Bilaterale mutualistico e l'adesione a organismi bilaterali già attivi in altri settori per assicurare la tutela della previdenza complementare.

#### **Ente Bilaterale mutualistico**

L'Ente Bilaterale Nazionale delle Farmacie private, **Ebinafap**, attualmente non operativo, è chiamato dal Ccnl a svolgere una serie di attività, raggruppabili nelle macro-aree della formazione e qualificazione professionale e della gestione del monte ore permessi sindacali.

Le singole farmacie sono tenute a versare a *Ebinafap* una contribuzione di 4 euro annui per assicurarne il funzionamento. I titolari delle farmacie sono tenuti a versare all'Ente Bilaterale un'ulteriore e separata contribuzione per alimentare il Fondo destinato all'utilizzo del monte ore permessi sindacali; anche i lavoratori, «salvo manifestazione di una volontà contraria», partecipano al finanziamento del Fondo, versando un contributo di un euro all'anno.

#### **Previdenza complementare**

Il Fondo di previdenza complementare cui il Ccnl aderisce è il *Fondo pensione complementare per i dipendenti degli studi professionali*, **Previprof**, originato dalla contrattualistica degli Studi Professionali. Con l'accordo del 16 luglio 2010, le Parti Sociali istitutive ne determinano la liquidazione e la confluenza nel *Fondo Pensione Complementare per i dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi)*, **Fondo Fonte**, costituito da Costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

La contribuzione per la previdenza complementare è suddivisa in 1,05% a carico del datore di lavoro e 0,55% a carico del lavoratore, che può anche decidere di incrementarla. È inoltre dovuta una quota di iscrizione una tantum, di 10 euro (8 euro a carico del datore di lavoro e 2 euro per il lavoratore).

### **Farmacie speciali**

Il Ccnl Farmacie Speciali, come rinnovato il 13 dicembre 2007, prevede la costituzione di un Ente Bilaterale mutualistico e l'adesione a organismi bilaterali già attivi in altri settori per assicurare le tutele della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa.

#### **Ente Bilaterale mutualistico**

L'Ente Bilaterale Nazionale delle Farmacie speciali, **Ebinfas**, non costituito, è chiamato dal Ccnl a svolgere una serie di attività, raggruppabili nelle macro-aree della formazione e qualificazione professionale e della gestione del monte ore permessi sindacali.

Le singole farmacie sono tenute a versare una contribuzione annua per alimentare il Fondo monte ore permessi sindacali; l'importo di tale contribuzione è pari al costo – comprensivo di ogni onere – di due ore di lavoro, per il numero medio di dipendenti assunti nell'esercizio precedente.

#### **Previdenza complementare**

Il Fondo di previdenza complementare cui il Ccnl aderisce è il *Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori del settore dell'igiene ambientale e dei settori affini*, **Fondo Previambiente**, costituito da Federambiente, Fise (già Ausitra) e Fp-Cgil, FiT-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel-Cisal nel 2000.

Il Ccnl fissa nell'1% l'aliquota a carico sia del datore di lavoro, sia del lavoratore; la quota di iscrizione (10,32 euro) è ripartita in parti uguali. Il Ccnl prevede inoltre l'obbligo di versare al Fondo una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% della retribuzione utile a tale scopo, per i lavoratori il cui primo impiego è successivo al 28 aprile 1993, il TFR è da destinare integralmente al Fondo.

#### **Assistenza sanitaria integrativa**

L'assistenza sanitaria integrativa è operativa a seguito dell'adesione all'*Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende del commercio, del turismo e dei servizi*, **Fondo Est**, costituito da Confcommercio, Fipe, Fiavet, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, in attuazione del Ccnl per i dipendenti delle aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi del 2 luglio 2004, nonché del Ccnl per i dipendenti delle aziende del Turismo del 19 luglio 2003.

Il **Fondo Est** è alimentato dal contributo di 7 euro mensili che le aziende farmaceutiche devono versare per ciascun dipendente.





## Capitolo 14

# SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO



## 14 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il presente capitolo tratta del welfare contrattuale del settore Somministrazione di lavoro, originato dal *Ccnl per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro* sottoscritto da Assolavoro e Cgil, Cisl, Uil, Nidil Cgil, Felsa Cisl, Uil Temp.<sup>1530</sup>

L'identificazione della Somministrazione di lavoro come "settore" è convenzionale, utile in questa sede per identificare e trattare unitariamente il sistema bilaterale che interessa le Agenzie per il Lavoro (Apl) e i lavoratori somministrati; ciò in linea con le previsioni dell'*Intesa* sottoscritta tra Italia Lavoro e le Parti Sociali (v. allegato 1) e la composizione dei *Gruppi di Lavoro* settoriali (v. allegato 3).

I primi due paragrafi, introduttivi, rilevano lo scenario economico e occupazionale del settore e ricostruiscono in chiave storica i passaggi che, nella contrattualistica e nella normativa di riferimento, segnano la nascita e l'attuale conformazione del sistema bilaterale, descritto nel terzo paragrafo.

Per logica argomentativa, gli Enti Bilaterali mutualistici sono distinti dagli altri organismi paritetici di welfare contrattuale.<sup>1531</sup>

Gli Enti Bilaterali mutualistici sono quei soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

Ulteriori e diversi organismi paritetici sono tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge e obiettivi rispondenti a finalità pubbliche (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione professionale e continua).

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione al sistema bilaterale nel suo complesso, dunque sul modello di finanziamento adottato dal Ccnl del settore per garantirne il funzionamento.

Il successivo è dedicato alle caratteristiche della governance; il sesto e ultimo paragrafo mette in luce le forme di integrazione perseguite, intendendosi per tali le modalità attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl (riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti) o, ancora, esperienze di collaborazione attuate tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

<sup>1530</sup> Il Ccnl in vigore è sottoscritto il 24 luglio 2008 da Assolavoro e Cgil, Cisl, Uil, Nidil Cgil, Alai Cisl (oggi Felsa Cisl), Cpo Uil (oggi Uil Temp). Alla data di stampa del presente *Rapporto*, si evince il rinnovo del 27 settembre 2013, tema dell'aggiornamento del *Rapporto* previsto per l'anno 2014.

<sup>1531</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto Nazionale*, sia all'*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.

## 14.1 DATI DI SCENARIO

Il settore Somministrazione di lavoro ricomprende le Agenzie per il lavoro (Apl) che, nel quadro tracciato dalla riforma del mercato del lavoro del 2003 (legge n. 30/2003 e relativo decreto legislativo di attuazione n. 276/2003), sono soggetti legittimati a svolgere attività di somministrazione di manodopera (v. par. 14.2). A tal fine, le Agenzie per il lavoro devono possedere specifica autorizzazione ministeriale, rilasciata a seguito della verifica dei requisiti di legge, ed essere iscritte nell'apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro.<sup>1532</sup>

A giugno 2013, risultano iscritte all'Albo 88 Agenzie per il lavoro di tipo generalista (autorizzate a svolgere, al contempo, attività di somministrazione di manodopera, di intermediazione, di ricerca e selezione del personale, di supporto alla ricollocazione professionale) e 7 di tipo specialista (autorizzate a svolgere somministrazione di manodopera per una sola delle attività elencate nell'art. 20 del decreto legislativo n. 276/2003).

Nel 2011, le Agenzie per il lavoro occupano oltre 11mila dipendenti e dispongono di 2.500 sportelli nel territorio nazionale.<sup>1533</sup>

L'incidenza dell'occupazione in somministrazione nel mercato del lavoro italiano passa dallo 0,7% del 2009 all'1,2% della metà del 2011.<sup>1534</sup>

Nel corso del 2011, i lavoratori in somministrazione sono 514mila545, con un aumento del 10% rispetto al 2010. Le missioni svolte, a quota 1.192milioni, crescono del 10% rispetto al 2010. Le ore retribuite sono oltre 316milioni, con un incremento dell'8,9% rispetto all'anno precedente. Da luglio 2011, tuttavia, il settore registra una flessione mese su mese (-0,5% dicembre 2011 su novembre 2011).<sup>1535</sup> A novembre 2012, il numero medio mensile di lavoratori in somministrazione mostra un calo del 9% rispetto a novembre 2011 (dato destagionalizzato).<sup>1536</sup> Anche le ore lavorate a novembre 2012, sempre riferite ai dati destagionalizzati, mostrano una variazione negativa del 9% rispetto a novembre 2011.<sup>1537</sup>

<sup>1532</sup> L'Albo informatico delle Agenzie per il lavoro è un registro in cui sono iscritte le Agenzie per il lavoro autorizzate, curato dalla Direzione generale per il mercato del lavoro del Ministero del Lavoro. Si compone di cinque sezioni:

- Agenzie di somministrazione generaliste: autorizzate a svolgere, al contempo, attività di somministrazione di manodopera, di intermediazione, di ricerca e selezione del personale, di supporto alla ricollocazione professionale (prima sezione dell'Albo);
- Agenzie di somministrazione specialiste: autorizzate a svolgere somministrazione di manodopera per una sola delle attività elencate nell'articolo 20 del decreto legislativo n. 276/2003 (seconda sezione dell'Albo);
- Agenzie di intermediazione: autorizzate a svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, raccolta dei curricula, preselezione, promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta, formazione (terza sezione dell'Albo);
- Agenzie di ricerca e selezione del personale: autorizzate a svolgere attività di consulenza finalizzata all'individuazione di candidature idonee a ricoprire posizioni lavorative su specifico incarico del committente (quarta sezione dell'Albo);
- Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale: autorizzate a svolgere attività per reinserire nel mercato lavoratori fuoriusciti o in uscita, su specifico incarico del committente (quinta sezione dell'Albo).

<sup>1533</sup> Federico Vione, *Le nuove sfide del mercato del lavoro in un mondo che cambia: il ruolo delle agenzie*, Relazione Introduttiva, Roma 9 novembre 2011.

<sup>1534</sup> Assolavoro, *La Somministrazione di lavoro*, maggio 2012, su dati Eurociett.

<sup>1535</sup> Assolavoro, *cit.*

<sup>1536</sup> Osservatorio Nazionale congiunto di Ebitemp e Formatemp, *Nota Congiunturale mensile*, gennaio 2013.

<sup>1537</sup> Osservatorio Nazionale congiunto di Ebitemp e Formatemp, *cit.*

Nel 2011, la domanda di somministrazione è trainata dall'Industria manifatturiera, settore dove trova occupazione il 52% dei somministrati. Segue il comparto del Credito, dei Servizi alla persona e dell'Informatica con il 17% degli occupati. Terza posizione per il Commercio, con l'11%. Il 9%, invece, è impiegato nei Servizi Pubblici. La domanda proviene principalmente da aziende di dimensioni medio-grandi, ma cresce la quota di Pmi che inizia a rivolgersi alle Agenzie per il lavoro per la ricerca di manodopera.<sup>1538</sup>

Nel 2011 cresce la componente dei lavoratori in somministrazione con più di quarant'anni. Gli *over* quaranta rappresentano il 25% dell'offerta, il 23% è costituito da giovani tra i diciotto e i ventiquattro anni, il 21% ha tra i venticinque e i ventinove anni. Il 56% dei lavoratori in somministrazione è uomo, in aumento rispetto al 54,2% del 2010.<sup>1539</sup>

## 14.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Il sistema bilaterale del settore Somministrazione di lavoro è di recente istituzione e si caratterizza, come meglio approfondito nel corpo del paragrafo, per la stretta correlazione tra disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Il primo Ccnl del settore interviene a seguito dell'introduzione nell'ordinamento italiano del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (artt. 1-11 della legge n. 196/1997)<sup>1540</sup>, tramite cui un'impresa "fornitrice" pone temporaneamente uno o più lavoratori, da essa assunti, a disposizione di un'impresa "utilizzatrice".

Il **28 maggio 1998** Assointerim (oggi Assolavoro) e Cgil, Cisl, Uil, Nidil Cgil, Alai Cisl (oggi Felsa Cisl), Cpo Uil (oggi Uil Temp) sottoscrivono il *Ccnl Per la Categoria delle Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo*, che regola in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale «i rapporti di lavoro intercorrenti tra tutte le imprese di fornitura di lavoro temporaneo ed il relativo personale temporaneo assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato ai sensi della Legge n. 196/97».

Tramite l'art. 7 del Ccnl, le Parti concordano di costituire un «Ente Nazionale Bilaterale Paritetico che operi nel comparto delle imprese di fornitura, relativamente ai propri dipendenti diretti e temporanei, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale del settore». Contestualmente ne individuano le funzioni, tra cui interventi di formazione e di sostegno al reddito dei lavoratori somministrati, ognuna gestita tramite specifico fondo, o conto, con apposita contribuzione. Altresì, precisano le modalità di finanziamento dell'Ente Bilaterale e che il livello costitutivo, trascorsa la fase sperimentale della legge<sup>1541</sup>, potrà essere anche regionale.

<sup>1538</sup> Assolavoro, *cit.*

<sup>1539</sup> Assolavoro, *cit.*

<sup>1540</sup> *Norme in materia di promozione dell'occupazione, detta Riforma Treu*. Supera il divieto di mediazione e interposizione di manodopera posto dalla legge n. 1369/1960 (all'art. 1 pone[va] in capo all'imprenditore il divieto di «affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante l'impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono»).

<sup>1541</sup> Il comma 3 dell'art. 1 della legge n. 196/1997 prevede che «Nei settori dell'agricoltura, privilegiando le attività rivolte allo sviluppo dell'agricoltura biologica, e dell'edilizia i contratti di fornitura di lavoro temporaneo

Il 7 novembre 2000 è costituito l'*Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo, Ebitemp*.

Lo stesso giorno, in attuazione della normativa di riferimento<sup>1542</sup>, le Parti Sociali costituiscono un ulteriore organismo paritetico, il *Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei* (oggi *Fondo per la Formazione ed il Sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione*), **Formatemp**, destinato ad attività di formazione professionale, autorizzato all'esercizio delle attività con Decreto del Ministero del Lavoro che esercita sullo stesso il potere di vigilanza e controllo. (v. anche par. 14.3).

Il rinnovo contrattuale del **23 settembre 2002** prende atto della costituzione di Ebitemp e di Formatemp e ne specializza le funzioni. Al primo attribuisce nuovi compiti, tra cui quelli di garantire ai lavoratori la corresponsione di una indennità economica in caso di invalidità da infortunio e l'accesso al credito (attraverso la costituzione di un apposito Fondo di garanzia). Ebitemp è inoltre chiamato a realizzare uno studio di fattibilità circa la possibile attuazione di forme di previdenza integrativa per i lavoratori temporanei. Le Parti Sociali confermano la possibilità che il livello costitutivo sia regionale, con l'eventuale apertura di sportelli per l'erogazione delle prestazioni. Rispetto a Formatemp<sup>1543</sup>, invece, definiscono le tipologie di formazione cui i lavoratori possono accedere, distinguendo tra formazione di base, *on the job*, professionale e continua (v. par. 14.3.1).

La normativa del 1997 in materia di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo è abrogata dalla legge di riforma del mercato del lavoro del 2003 (legge n. 30/2003 e relativo decreto legislativo di attuazione n. 276/2003) che, sotto la nuova rubrica *Contratto di somministrazione di lavoro*, riscrive interamente la disciplina dell'istituto<sup>1544</sup>, affiancando all'ipotesi della somministrazione a tempo determinato quella della somministrazione a tempo indeterminato (*staff leasing*).

In estrema sintesi, il contratto di somministrazione di lavoro è un accordo di natura commerciale stipulato tra un'azienda *utilizzatrice* e una *Agenzia per il lavoro* ("somministratrice"), iscritta nell'apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro<sup>1545</sup> e in possesso di una specifica autorizzazione ministeriale, rilasciata in base ad un processo di verifica sul possesso dei requisiti giuridici ed economici previsti dalla normativa. L'Agenzia somministratrice invia "in missione" presso l'azienda utilizzatrice uno o più lavoratori, assunti alle proprie dipendenze. I lavoratori somministrati sono inseriti nell'organizzazione dell'azienda utilizzatrice con parità di trattamento economico e normativo rispetto ai lavoratori dipendenti – di pari livello e a parità di mansioni svolte –, per tutta la durata della missione.

---

potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione».

<sup>1542</sup> Art. 5 legge n. 196/1997.

<sup>1543</sup> Formatemp assume di fatto caratteristiche analoghe a quelle dei Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua (v. par. 2.3.2.1 di cui alla *Prima Parte del Rapporto*).

<sup>1544</sup> Contenuta negli artt. 20-28 del decreto legislativo n. 276/2003, nell'ambito del *Capo I – Somministrazione di lavoro* di cui al *Titolo III – Somministrazione di lavoro appalto di servizi*.

<sup>1545</sup> Albo informativo delle Agenzie per il lavoro: registro in cui sono iscritte le agenzie per il lavoro autorizzate, se in possesso dei requisiti previsti. L'albo è affidato alla Direzione generale per il mercato del lavoro.

Oltre a disciplinare la somministrazione di lavoro, il decreto legislativo n. 276/2003<sup>1546</sup> prevede un sistema di protezione sociale a favore, rispettivamente, dei lavoratori somministrati a termine o a tempo indeterminato. Stabilisce infatti, in modo del tutto peculiare rispetto alla generalità dei settori, che le Parti Sociali stipulanti il Ccnl delle imprese di somministrazione costituiscano appositi Fondi bilaterali, «anche nell'ente bilaterale», in cui far confluire i contributi versati dalle Agenzie per il lavoro, finalizzati principalmente alla formazione e alla riqualificazione professionale e al sostegno al reddito dei lavoratori. La norma puntualizza l'importo della contribuzione posta a carico dell'Agenzia (in entrambi i casi 4% della retribuzione) e la destinazione delle risorse. Ai sensi della normativa, i Fondi sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del Lavoro, previa verifica rispetto alle finalità istituzionali, ai criteri di gestione e alle strutture di funzionamento.<sup>1547</sup>

In attuazione della legge, la contrattazione tra le Parti Sociali affianca al già costituito Formatemp, organismo di riferimento per i lavoratori in somministrazione a tempo determinato, il *Fondo per l'integrazione al reddito e per la formazione professionale, Ebiref*<sup>1548</sup>, rivolto ai lavoratori somministrati a tempo indeterminato, costituito il 25 luglio 2005.

Il Ccnl del **24 luglio 2008**, sottoscritto da Assolavoro<sup>1549</sup> e Cgil, Cisl, Uil, Nidil Cgil, Alai Cisl (oggi Felsa Cisl), Cpo Uil (oggi Uil Temp), prevede un vero e proprio *miniwelfare* di settore, con l'obiettivo di costruire un sistema capace di rispondere ai mutati bisogni dei lavoratori, caratterizzati da discontinuità lavorativa, sopperendo alle carenze del welfare pubblico.

Il Ccnl punta fortemente sulla continuità dei rapporti di lavoro e sullo sviluppo delle professionalità dei lavoratori somministrati e stabilisce, in generale, che «in attuazione delle finalità previste dalle leggi e dal [presente] contratto in ordine alla formazione professionale, alla previdenza e all'integrazione al reddito, operano gli enti bilaterali Formatemp ed Ebiref», mentre, «relativamente al sistema di relazioni sindacali [...] e per le finalità in esso contenute opera l'ente bilaterale Ebitemp». Per l'analisi puntuale delle funzioni attribuite a tali organismi bilaterali, si rinvia al successivo paragrafo 14.3.1 e, per la descrizione del relativo sistema di finanziamento, al paragrafo 14.4.

Nel Ccnl del 2008, ulteriormente, le Parti firmatarie concordano l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa, «alimentato con il contributo del lavoratore, della ApL e sostenuto dalla bilateralità».<sup>1550</sup>

La previsione trova seguito con la costituzione, il 17 settembre 2010, del *Fondo pensione integrativo per i lavoratori in somministrazione, Fontemp*, di cui si tratta nel successivo paragrafo 14.3.2.

Il 18 novembre 2010, le Parti Sociali del settore sottoscrivono l'*Accordo in materia di bilateralità*, tramite il quale, alla luce degli impegni e degli adempimenti derivanti

<sup>1546</sup> In particolare l'art. 12 del decreto legislativo n. 276/2003, nell'ambito del *Capo II - Tutele sul mercato e disposizioni speciali con riferimento ai lavoratori svantaggiati*, di cui al *Titolo II - Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro*.

<sup>1547</sup> Così prevede l'art. 12, comma 5, del decreto legislativo n. 276/2003.

<sup>1548</sup> Le funzioni di Ebiref sono assorbite da Formatemp a far data dal 1° gennaio 2011. Le attività di Ebiref sono state recepite nello statuto e nel regolamento di Formatemp (vedi più avanti nel corpo del capitolo).

<sup>1549</sup> Costituita il 18 ottobre 2006 dalla fusione delle tre rappresentanze preesistenti nel settore: Ailt, Apl e Confinterim.

<sup>1550</sup> Art. 15 – *Previdenza complementare*.



dall'applicazione del Ccnl del 24 luglio 2008, si impegnano a promuovere la previdenza complementare tramite la capillare informazione ai lavoratori e, parallelamente, a monitorare l'andamento del sistema di welfare contrattuale.

Negli anni della crisi, in particolare tra il 2009 e il 2011, l'attenzione delle Parti Sociali si concentra su interventi di politica attiva e passiva a sostegno dei lavoratori, in una logica di integrazione. Diversi sono, in tal senso, gli accordi che le Parti Sociali sottoscrivono, anche con il coinvolgimento di attori pubblici, quali il Ministero del Lavoro e le Regioni. Di questi si tratta diffusamente nel successivo paragrafo 14.6, dedicato alle forme di collaborazione e integrazione tra organismi e attori, cui si rinvia per un approfondimento.

Il welfare contrattuale è oggetto anche della contrattazione di secondo livello aziendale. A titolo esemplificativo, si richiama l'*Accordo integrativo* sottoscritto il 4 luglio 2012 da In Job Spa e Nidil Cgil, Felsa Cisl, Uil Temp. All'art. 5, *Bilateralità di settore*, la Parte datoriale si impegna a promuovere l'adesione dei lavoratori agli organismi bilaterali (Ebitemp, Formatemp, Fontemp). In particolare, a titolo promozionale e per la durata di un anno, provvede all'adesione generalizzata alla previdenza complementare (Fontemp) dei dipendenti, assunti a tempo determinato o indeterminato, al raggiungimento di tre mesi di anzianità lavorativa.<sup>1551</sup> Inoltre, versa a Fontemp una somma *una tantum* di cento euro, a valere sulla posizione individuale dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e aderenti al Fondo di previdenza.

Alla data di stampa del presente *Rapporto*, si evince il rinnovo del 27 settembre 2013 – con allegato accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione, che valorizza il ruolo di Formatemp quale organismo bilaterale di riferimento – tema dell'aggiornamento del *Rapporto* previsto per l'anno 2014.

### 14.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Il welfare contrattuale del settore è assicurato da un sistema composto da tre organismi paritetici costituiti dalle Parti Sociali: un Ente Bilaterale (**Ebitemp**) che eroga servizi a carattere mutualistico e, con specifico riferimento ai lavoratori somministrati a termine, prestazioni di sostegno al reddito; un ulteriore Ente Bilaterale (**Formatemp**) che, oltre a occuparsi in via principale della formazione dei lavoratori somministrati, assicura prestazioni di sostegno al reddito a favore dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato; un Fondo di previdenza complementare (**Fontemp**).

Un primo elemento distintivo del welfare contrattuale di settore, già messo in luce nel paragrafo che precede, è la stretta correlazione tra fonte normativa e fonte contrattuale. Formatemp, in modo particolare, è un organismo bilaterale costituito dalle Parti Sociali in attuazione della specifica legislazione in materia di somministrazione di lavoro (v. par. 14.2), che dispone in merito alle finalità, ai destinatari, alla contribuzione, alla preventiva autorizzazione ministeriale. Formatemp, pur non essendo ricompreso nella tipologia dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, è in modo analogo, soggetto alla vigilanza e al controllo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

<sup>1551</sup> L'accordo specifica che tale adesione si concretizza esclusivamente attraverso la quota dell'1% di competenza del datore di lavoro come previsto dal regolamento del Fondo.

Ulteriore aspetto peculiare, di cui si tratta nel successivo paragrafo 14.5 dedicato alla governance del sistema, è la volontà delle Parti Sociali di capacitare integrazione tra gli organismi bilaterali del settore, in un’ottica di “sistema a rete integrato”, e di organizzare il sistema esclusivamente a livello nazionale.

Di seguito, il quadro sinottico rappresenta la composizione del welfare contrattuale del settore, secondo lo scopo primario perseguito dagli organismi bilaterali, descritti nei paragrafi che seguono.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali del settore Somministrazione di lavoro

CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
	Ente Bilaterale Nazionale mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(Somministrazione di lavoro) Assolavoro e Cgil, Cisl, Uil, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, Uil Temp <sup>1</sup>	<i>Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo - Ebitemp -</i>  <i>Fondo per la Formazione ed il Sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione - Formatemp<sup>2</sup> -</i>	Fondo Fontemp				(funzione svolta da <b>Ebitemp</b> per i lavoratori somministrati a termine e da <b>Formatemp</b> per i lavoratori somministrati a tempo indeterminato)

<sup>1</sup> Il Ccnl del 24 luglio 2008 è sottoscritto da Assolavoro e Cgil, Cisl, Uil, Alai-Cisl (ora Felsa-Cisl), Nidil-Cgil, Cpo-Uil (ora Uil Temp)

<sup>2</sup> Formatemp, Fondo bilaterale per la formazione, è collocato sotto la voce “Ente Bilaterale Nazionale mutualistico” perché prevede anche prestazioni di sostegno al reddito e interventi di politica attiva (v. par. 14.3.1 per un approfondimento sul punto)

### 14.3.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI

Due, gli Enti Bilaterali mutualistici operativi nel settore: Ebitemp e Formatemp.

L’*Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo, Ebitemp*, è costituito il 7 novembre 2000 in attuazione dell’art. 7 del Ccnl del 28 maggio 1998, al fine di assicurare ai lavoratori forme di tutela volte ad attenuare i disagi della discontinuità lavorativa. Nel tempo, attraverso i successivi rinnovi contrattuali, ruolo, funzioni e prestazioni di Ebitemp sono incrementate e rafforzate.<sup>1552</sup>

Le prestazioni oggi rese da Ebitemp a favore dei lavoratori somministrati possono essere ricondotte a quattro macro-aree di intervento: tutela infortunistica e sanitaria; sostegno al reddito; accesso al credito; agevolazioni e contributi.

Rientrano nell’area *tutela infortunistica e sanitaria* due tipologie di prestazioni.

<sup>1552</sup> V. paragrafo 14.2 per la ricostruzione storica della contrattazione.

Ebitemp, innanzitutto, eroga ai lavoratori<sup>1553</sup> un trattamento economico aggiuntivo (ulteriore a quello pubblico previsto per legge) in caso di infortunio sul lavoro che si protrae oltre la scadenza del contratto (solo per i lavoratori in somministrazione a tempo determinato), di invalidità permanente o di decesso sul luogo di lavoro. L'importo dell'indennità varia a seconda dell'ipotesi infortunistica intervenuta<sup>1554</sup>: per invalidità temporanea, è riconosciuto un importo fino ad un massimo di 6mila300 euro, in funzione della tipologia e della gravità delle lesioni subite e della situazione lavorativa dell'infortunato; per invalidità permanente grave, pari o superiore al 60%, ovvero in caso di morte, l'indennità è di 50mila euro; per invalidità permanenti inferiori al 60%, la prestazione è riconosciuta in misura proporzionalmente ridotta.<sup>1555</sup>

Ebitemp, inoltre, rimborsa le spese sanitarie sostenute.<sup>1556</sup> La tutela opera durante i periodi di missione e, con riferimento ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato, per i centoventi giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, se si sono svolte una o più missioni con durata complessiva di più di trenta giorni nell'arco di centoventi giorni di calendario. Sono ammesse a rimborso le spese: per grandi interventi chirurgici a pagamento; sostenute prima e dopo interventi chirurgici a pagamento; di sussidio per altri ricoveri (diversi da quelli a pagamento per grandi interventi chirurgici); di rimborso dei ticket; per cure odontoiatriche.<sup>1557</sup> L'Ente Bilaterale, in conseguenza della grave crisi economica e della situazione congiunturale che si è determinata anche nel settore della somministrazione, ha operato delle riduzioni di costi e, per l'anno 2012 e fino al rinnovo contrattuale, apporta dei correttivi al regolamento relativo ai rimborsi sanitari.<sup>1558</sup>

La tutela del *sostegno al reddito* interessa esclusivamente i lavoratori in somministrazione a tempo determinato, disoccupati da almeno quarantacinque giorni, che abbiano lavorato un minimo di sei mesi<sup>1559</sup> negli ultimi dodici, ai quali Ebitemp riconosce un contributo *una tantum* di settecento euro lordi.

Con riferimento all'*accesso al credito*, Ebitemp ha istituito un apposito *Fondo di garanzia*<sup>1560</sup> per l'erogazione di prestiti personali ai lavoratori che, a causa della discontinuità lavorativa, hanno difficoltà ad attivare gli ordinari canali bancari. Possono richiedere il prestito personale (per un importo massimo di 10mila euro<sup>1561</sup>) i lavoratori in somministrazione dipendenti dalle Agenzie per il lavoro associate a Ebitemp che, al momento della richiesta, abbiano un periodo di missione residua non inferiore a un mese.

Ebitemp, inoltre, eroga ai lavoratori *agevolazioni e contributi* in caso di:

- *mobilità territoriale*: i lavoratori che si trasferiscono per esigenze connesse all'attività lavorativa possono ottenere un contributo *una tantum*, di settecento euro lordi, mille in

<sup>1553</sup> Hanno diritto alle indennità i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato, dipendenti dalle agenzie per il lavoro associate a Ebitemp, che si infortunano durante la loro attività professionale presso l'impresa utilizzatrice.

<sup>1554</sup> Il rinnovo contrattuale del 2008 ha incrementato gli importi precedentemente previsti.

<sup>1555</sup> Attraverso la formula 50mila/60 moltiplicato i punti percentuali di invalidità.

<sup>1556</sup> La tutela sanitaria è destinata ai lavoratori in somministrazione (sia a tempo determinato che indeterminato) dipendenti dalle Agenzie per il Lavoro associate a Ebitemp, nonché ai loro familiari fiscalmente a carico (coniuge o convivente *more uxorio* e figli o affiliati conviventi).

<sup>1557</sup> Secondo le condizioni e i massimali definiti dall'Ente e pubblicati sul sito istituzionale.

<sup>1558</sup> Tali correttivi possono essere consultati alla pagina dedicata del portale di Ebitemp.

<sup>1559</sup> Per sei mesi lavorati si intendono almeno centotrentadue giorni retribuiti nell'ultimo anno.

<sup>1560</sup> Il Fondo è attivato attraverso una convenzione con la Banca Monte dei Paschi di Siena.

<sup>1561</sup> Per condizioni e importi si rinvia a quanto precisato nella pagina *Prestiti Personali* del portale di Ebitemp.

caso di assunzioni a tempo indeterminato, a fronte di un contributo almeno doppio riconosciuto dall'agenzia per il lavoro datrice;

- *maternità*: alle lavoratrici per le quali la missione cessi nei primi centottanta giorni dall'inizio della gravidanza, alle quali non spetta l'indennità di maternità Inps, è riconosciuto un contributo *una tantum* di millequattrocento euro lordi;
- *asilo nido*: le lavoratrici madri con una missione pari o superiore a sette giorni e con un'anzianità di almeno tre mesi negli ultimi dodici possono ottenere un contributo massimo di ottanta euro lordi mensili, fino al terzo anno di età del bambino.

Con il rinnovo contrattuale del 24 luglio 2008, integrato con accordo del 20 aprile 2011 (v. par. 14.6), le Parti Sociali inoltre introducono a favore delle Agenzie per il lavoro una forma incentivante per la trasformazione a tempo indeterminato di contratti di lavoro a termine.<sup>1562</sup>

Al fianco di Ebitemp, il 7 novembre 2000 le Parti Sociali costituiscono il *Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei*, oggi *Fondo per la Formazione ed il Sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione*, **Formatemp**, in attuazione di quanto disposto dalla legge n. 196/1997 che, nel disciplinare il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, prevede(va) l'istituzione di un Fondo bilaterale per la formazione, con gestione paritetica (v. par. 14.2).

Formatemp, in conformità a quanto previsto dalla normativa, è autorizzato all'esercizio delle attività con Decreto del Ministero del Lavoro del 18 dicembre 2000 ed è soggetto a vigilanza e monitoraggio da parte del Ministero stesso.<sup>1563</sup>

Nel tempo, attraverso l'evoluzione della normativa di riferimento e i successivi rinnovi contrattuali (v. par. 14.2), ruolo, funzioni e prestazioni di Formatemp sono incrementate (v. più avanti nel testo): in particolare, dal 1° gennaio 2011 assorbe le funzioni in precedenza svolte dal *Fondo per l'integrazione al reddito e per la formazione professionale*, **Ebiref**<sup>1564</sup>, costituito dalle Parti Sociali in attuazione della riforma Biagi del 2003 (v. par. 14.2), quale organismo di riferimento per i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato.

Formatemp è un fondo bilaterale *anomalo*, in quanto assume similitudini con i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (FPI), per la soggezione a vigilanza, controllo e monitoraggio del Ministero del Lavoro, ma si differenzia dagli stessi per fonte normativa, funzioni (non eroga in via ordinaria solo formazione), sistema di finanziamento (la contribuzione, come si precisa nel successivo paragrafo 14.4, è nettamente superiore allo 0,30% stabilito dalla legge per i FPI), modalità di erogazione della formazione.

L'attuale statuto di Formatemp, aggiornato dalle Parti Sociali il 16 dicembre 2011, precisa che gli «scopi del Fondo sono quelli previsti dal vigente art. 12 del D.lgs. 14 settembre 2003, n. 276», che riporta.

<sup>1562</sup> Il contributo è riconosciuto per l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore che abbia prestato attività lavorativa, anche presso diverse imprese utilizzatrici, per un periodo complessivo di trentasei mesi, anche non consecutivi, e anche per contratti brevi, entro il ventunesimo mese dei trentasei previsti. L'importo è di settecento euro lordi per ogni anno, anticipato rispetto ai previsti.

<sup>1563</sup> Le funzioni di vigilanza e monitoraggio erano originariamente affidate alla *Direzione Generale per le politiche per l'orientamento e la formazione* (DGPOF).

<sup>1564</sup> Le funzioni di Ebiref sono assorbite da Formatemp a far data dal 1° gennaio 2011 (le attività di Ebiref sono state recepite nello statuto e nel regolamento di Formatemp).

Con specifico riferimento ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, prevede prestazioni di formazione<sup>1565</sup>, nonché misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito.

Rispetto ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, Formatemp attiva percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale e iniziative per garantire l'integrazione al reddito in caso di fine lavori.

Formatemp, inoltre, è chiamato a promuovere iniziative per l'utilizzo della somministrazione (anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare) e per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati. Il Fondo ha anche lo scopo di svolgere le attività ad esso assegnate da contratti e accordi collettivi.

La principale area di intervento di Formatemp è quella alla formazione dei lavoratori, costituita da percorsi strutturati, modulati e finalizzati a favorire lo sviluppo e il consolidamento delle competenze professionali.

La formazione erogata da Formatemp ai lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato e ai lavoratori che si preparano a una missione si diversifica in:

- *formazione di base*: finalizzata a fornire conoscenze e competenze a carattere generale collegate al mondo del lavoro, riferita a competenze trasversali spendibili in diversificati contesti lavorativi; le tematiche principali riguardano sicurezza, lingua italiana per stranieri, meccanismi operativi dell'impresa, lingua straniera di base, alfabetizzazione informatica;
- *formazione professionale*: finalizzata principalmente all'inserimento al lavoro, programmata in stretta relazione con opportunità di attivazione di contratti di lavoro in somministrazione; i contenuti didattici sono strettamente finalizzati all'apprendimento di competenze tecnico-professionali, mirate alla creazione di competenze specifiche, o di specializzazioni professionali, oltre al trasferimento di competenze cosiddette "trasversali";
- *formazione on the job*: "accompagna" i lavoratori nella prima fase di inserimento in un nuovo contesto produttivo, attraverso attività didattiche, realizzate in affiancamento con un tutor interno all'impresa utilizzatrice, e con il monitoraggio di un mentor esterno; è principalmente finalizzata a raccordare la professionalità del lavoratore con le specifiche caratteristiche necessarie per il buon espletamento della mansione nel determinato contesto produttivo/organizzativo;
- *formazione continua*: percorsi formativi individuali, accessibili attraverso voucher formativo, che permette al lavoratore di scegliere il percorso al quale partecipare; erogata da uno dei centri di formazione accreditati, è finalizzata a migliorare e potenziare la spendibilità del singolo lavoratore nel mercato del lavoro, operando sul miglioramento del livello di qualificazione e professionalità posseduto, o attraverso azioni di riqualificazione, aggiornamento e adattamento professionale.

La formazione erogata da Formatemp ai lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato si diversifica in:

- *qualificazione*: attività formativa finalizzata al rafforzamento della posizione professionale dei lavoratori in costanza di lavoro per l'acquisizione di competenze aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione. In particolare, il

---

<sup>1565</sup> Limitatamente agli interventi formativi Formatemp si rivolge anche ai potenziali candidati a una missione.

rafforzamento della posizione lavorativa, nella qualificazione professionale, si raggiunge con: l'acquisizione e l'integrazione di competenze di base e trasversali; lo sviluppo delle competenze professionali; lo sviluppo delle competenze professionali unitamente agli addetti in forza all'utilizzatore; l'acquisizione di competenze specialistiche;

- *riqualificazione*: le finalità della formazione si raggiungono con il bilancio delle competenze attraverso la progettazione di percorsi individuali di sviluppo professionale; lo sviluppo delle competenze professionali e l'acquisizione di competenze specialistiche. I corsi per la riqualificazione professionale sono oggetto di accordo tra le Agenzie per il Lavoro e le Organizzazioni sindacali.

Una nota di riguardo merita la formazione in materia di salute e sicurezza assicurata da Formatemp: rispondente alle previsioni del TU Sicurezza (decreto legislativo n. 81/2008 e segg. mod.), è obbligatoria e sviluppata secondo differenti modalità di erogazione nell'ambito dei sei moduli sopra citati.

Nel 2011, le Parti Sociali costituenti Formatemp firmano un accordo<sup>1566</sup> relativo all'utilizzo dei residui delle risorse derivanti dal *Bando Formazione Continua 2009*, per finanziare attività formative di qualificazione o riqualificazione professionale per i lavoratori in somministrazione coinvolti in situazione di crisi e per i quali non siano previste altre forme di sostegno al reddito. L'accordo<sup>1567</sup> prevede interventi di politica attiva per i casi di mancato rinnovo di contratti di somministrazione della durata minima di ventiquattro mesi, per i quali siano stati coinvolti almeno venti lavoratori in somministrazione inviati da un'Agenzia presso una stessa impresa utilizzatrice. La dotazione finanziaria della procedura è indicata in 1 milione di euro e il contributo concesso per ogni progetto, e per singola Agenzia, è di 100 mila euro.

L'Accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione del 2013 (v. par. 14.2) conferisce a Formatemp la funzione di rilasciare parere di conformità dei piani formativi individuali degli apprendisti e di tenere l'albo dei tutor di Agenzia (figure che seguono il percorso formativo degli apprendisti).

Ebitemp e Formatemp, per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvalgono congiuntamente dell'Osservatorio Nazionale, che programma e coordina le ricerche sul comparto.

#### 14.3.2 GLI ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

Il welfare contrattuale del settore Somministrazione di lavoro comprende ulteriormente il *Fondo integrativo per i lavoratori in somministrazione*, **Fontemp**, costituito dalle Parti Sociali il 17 settembre 2010 per rendere esigibile la tutela della previdenza complementare.

Fontemp, che ha forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1568</sup>, ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni complementari del sistema obbligatorio. A tale fine, esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione

<sup>1566</sup> Accordo sindacale 8 giugno 2011 fra Assolavoro, Nidil Cgil, Felsa Cisl, e Uil Temp.

<sup>1567</sup> Regolato con procedura tecnica del 16 gennaio 2012.

<sup>1568</sup> Iscritto all'Albo dei Fondi pensione con autorizzazione del 31 marzo 2011.



delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in vigore.

Possono aderire a Fontemp, in qualsiasi momento, i lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal Ccnl delle Agenzie di somministrazione. Possono altresì aderire i soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori in somministrazione e coloro che aderiscono con conferimento tacito del Tfr.

Fontemp opera secondo due regimi:

- a *capitalizzazione individuale*, in cui il flusso contributivo (costituito dai contributi del lavoratore, del datore di lavoro e dal Tfr) confluisce in un conto individuale intestato al lavoratore. Le risorse economiche accantonate si rivalutano nel tempo, in base al rendimento conseguito dalla gestione finanziaria;
- a *contribuzione definita*, in cui l'entità della contribuzione – vale a dire l'impegno economico che il lavoratore sostiene nel tempo – è predeterminata, mentre l'entità della prestazione pensionistica dipende sia dai contributi versati, sia dai risultati della gestione finanziaria.

#### 14.4 LA CONTRIBUZIONE

Il sistema bilaterale descritto nei paragrafi precedenti è alimentato dai contributi, versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dalla contrattazione di riferimento; il montante economico derivante sostiene il costo delle prestazioni e dei servizi di welfare contrattuale erogati dagli organismi bilaterali, e le relative spese di gestione.

Con riferimento a **Ebitemp**, Ente Nazionale Bilaterale mutualistico costituito dalle Parti Sociali in attuazione del Ccnl del 28 maggio 1998, la contribuzione a carico delle Agenzie datrici è fissata nella misura dello 0,2% della retribuzione imponibile.<sup>1569</sup> Tale importo, al netto dei costi di gestione, è destinato all'erogazione delle singole prestazioni, e riguarda i lavoratori somministrati sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.<sup>1570</sup>

Per quanto riguarda **Formatemp**, invece, la misura della contribuzione posta a carico dell'Agenzia datrice è fissata dalla legge<sup>1571</sup>:

- 4%<sup>1572</sup> della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (destinato per legge a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito);

<sup>1569</sup> Originariamente (1998), l'importo del contributo per le spese relative alla costituzione, al funzionamento, alla gestione amministrativa e all'istituzionale dell'Ente era stabilito nella misura dello 0,5% delle retribuzioni lorde imponibili ai fini contributivi. Un quinto della quota era a carico del dipendente, da destinare interamente agli interventi di sostegno al reddito.

<sup>1570</sup> Per questi ultimi, fino al 31 dicembre 2010, la contribuzione era versata ad Ebiref congiuntamente al contributo del 4%.

<sup>1571</sup> Art. 12 del decreto legislativo n. 276/2003. Precisa che, «in caso di omissione, anche parziale, dei contributi [...] il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al fondo [...] oltre al contributo omesso, gli interessi nella misura prevista dal tasso indicato all'articolo 1 del decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 26 settembre 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2005, più il 5 per cento, nonché una sanzione amministrativa di importo pari al contributo omesso».

<sup>1572</sup> La legge n. 92/2012 ha disposto (con l'art. 2, comma 39) che «A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota contributiva di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è ridotta al 2,6



- 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (destinato per legge a iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito in caso di fine lavori, verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia, favorire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati, promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale).

La contribuzione a Formatemp, avviata nel 2011, è versata in forma diretta, senza il passaggio tramite l'Inps.

Il Fondo di previdenza complementare **Fontemp** è alimentato da un contributo del 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, ripartito in egual misura tra lavoratore aderente e datore di lavoro, e tramite il conferimento del TFR.

Per dare impulso alla fase di avvio del Fondo, il Ccnl del 24 luglio 2008 (allo stato attuale in vigore, in attesa che si concludano le trattative di rinnovo) prevede un «intervento solidale della bilateralità», dunque di Ebitemp e Formatemp, che copre la contribuzione dovuta (2% a carico di datore e lavoratore) e la integra con un'ulteriore quota di pari entità. In particolare, il Ccnl prevede che:

- «per i lavoratori con durata complessiva di missione fino a 6 mesi nell'anno, il fondo di solidarietà concorrerà con un contributo integrativo e aggiuntivo pari a conseguire il versamento del 4% sulla retribuzione per 6 mesi;
- per i lavoratori con durata complessiva di missione nell'anno superiore a 6 mesi, il fondo concorrerà con un contributo integrativo pari a conseguire il versamento del 4% sulla retribuzione per ogni mese lavorato;
- per i lavoratori con durata complessiva di missione pari a 6 mesi e fino a 11 mesi, il fondo concorrerà con un contributo aggiuntivo pari al 4% della retribuzione».

Il sistema bilaterale versa una contribuzione figurativa anche per i periodi di non lavoro (sotto i sei mesi di lavoro prestato, la contribuzione copre fino a sei mesi di non lavoro; sopra i sei mesi di lavoro prestato, la contribuzione copre un mese in più rispetto a quelli lavorati).<sup>1573</sup>

I costi di gestione di Fontemp sono a carico dei fondi residui di Ebitemp e Formatemp, sino al loro esaurimento, integrabili, a partire dal 2010, da un versamento dello 0,1% a carico delle Agenzie di lavoro; a oggi, tale incremento non vi è stato, trattandosi di una eventualità in caso di mancanza di fondi per Fontemp.

Fontemp è dunque un Fondo “anomalo” rispetto ai Fondi pensione negoziali, poiché sostenuto economicamente in maniera importante dal sistema bilaterale di riferimento.

L'iscrizione a Fontemp riconosce inoltre automaticamente al lavoratore il diritto di ricevere i contributi e le prestazioni previsti dagli Enti Bilaterali di settore (Ebitemp e Formatemp).

---

per cento». Successivamente, l'entrata in vigore della disposizione è stata dapprima posticipata al 1° gennaio 2014 (legge n. 228/2013) e poi abrogata (legge n. 147/2013).

## 14.5 LA GOVERNANCE

Sebbene il welfare contrattuale della Somministrazione di lavoro sia, come evidenziato, di recente istituzione (a partire dal 1998), in meno di un quindicennio si assiste alla formazione di un sistema bilaterale strutturato, centralizzato, e fortemente integrato.

Due sono i tratti che caratterizzano in modo particolare la governance.

Innanzitutto, l'organizzazione esclusivamente a livello nazionale, senza che siano attivati, pur se ammessi dal Ccnl, Enti Bilaterali territoriali. Ciò quale riflesso sia della centralizzazione della contrattazione collettiva, sia delle specificità della base associativa delle Agenzie del lavoro. Le Parti sociali hanno ritenuto utile, pertanto, non disperdere investimenti sul territorio per organizzare strutture *ad hoc*, ma, al contrario, ottimizzare le risorse disponibili, affidando alle proprie sedi associative – dislocate nel territorio – la raccolta delle richieste di accesso alle prestazioni di welfare contrattuale presentate dai lavoratori, trasferite all'Ente Bilaterale Nazionale Ebitemp.

I tre organismi bilaterali operativi nel settore, Ebitemp, Formatemp e Fontemp mostrano peraltro un robusto processo di razionalizzazione da un lato e, dall'altro, di reciproca integrazione. Vi è, infatti, una forte connessione tra i tre organismi, sia nel quadro complessivo delle prestazioni, sia a livello economico. In particolare, Ebitemp e Formatemp collaborano nelle attività della formazione (v. par. 14.3.1) e nelle prestazioni di sostegno al reddito. In questo secondo caso, i due Enti Bilaterali erogano la prestazione a target distinti: Ebitemp ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, Formatemp ai lavoratori a tempo indeterminato. I due Enti Bilaterali, inoltre, sostengono e finanziano, con le proprie risorse, il Fondo di previdenza complementare del settore, Fontemp (v. par. precedente).

Ebitemp e Formatemp condividono inoltre l'Osservatorio Nazionale, per le analisi e gli studi di settore.

Da rilevare, infine, la decisione sollecitata dal Ministero, di far confluire dal 1° gennaio 2011 Ebiref in Formatemp (v. par. 14.2), per ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili e abbattere i costi di gestione.

## 14.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE

Nel quadro complessivo del welfare contrattuale della Somministrazione di lavoro, si riscontrano diverse forme di integrazione, sia tra organismi bilaterali, sia tra questi e attori pubblici, quali il Ministero del Lavoro e le Regioni.

Le forme di integrazione tra organismi bilaterali – di cui si è già detto nei paragrafi che precedono (v. in particolare 14.3 e 14.5) – sono interne al settore, nel senso che i tre organismi appositamente costituiti dalle Parti Sociali (Ebitemp, Formatemp e Fontemp) collaborano sia nell'erogazione delle prestazioni, sia per sviluppare sinergie, anche di natura economica.

A partire dal 2009, le Parti Sociali interessate sottoscrivono inoltre specifici accordi con le Istituzioni, volti ad avviare e implementare un percorso di integrazione, che coinvolge il sistema bilaterale nelle politiche per l'occupazione.

Il 13 maggio 2009, in particolare, firmano<sup>1574</sup> con l'allora Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali un accordo, che, alla luce anche delle novità introdotte in materia di ammortizzatori sociali dalla normativa anticrisi (legge n. 2/2009<sup>1575</sup>), è volto a definire modalità e forme di integrazione tra politiche di sostegno al reddito e politiche attive del lavoro, rivolte a lavoratori in somministrazione disoccupati a causa della crisi e privi di qualsiasi forma di protezione sociale. Nel dettaglio, ai lavoratori che abbiano maturato un'anzianità di lavoro minima di settantotto giornate in somministrazione e siano disoccupati da almeno quarantacinque giorni, è riconosciuta un'indennità di sostegno al reddito, una tantum, di 1.300 euro lordi, finanziata per il 50% dal sistema bilaterale.<sup>1576</sup> Ai lavoratori in possesso di determinati requisiti<sup>1577</sup>, inoltre, è assegnato un voucher formativo di 700 euro, per fruire di percorsi formativi coerenti con le attività di orientamento svolte dalle Agenzie per il lavoro rispetto alla domanda di lavoro potenziale rilevata. L'erogazione dei trattamenti è rimessa all'Inps.<sup>1578</sup>

L'accordo del 13 maggio 2009 prevede il coinvolgimento delle Regioni per valutare l'impatto territoriale dell'intervento e il suo possibile ampliamento. In attuazione di ciò, il successivo 4 giugno, le Parti Sociali<sup>1579</sup> sottoscrivono con la Regione Puglia l'*Accordo per l'accesso agli ammortizzatori in deroga e per l'estensione di politiche attive e di misure di sostegno a favore dei lavoratori in somministrazione*, tramite il quale precisano l'ambito di applicazione degli ammortizzatori in deroga e individuano le risorse economiche ulteriori stanziare dalla Regione per attività di formazione professionale (pari a 5.2milioni di euro).

A partire dal 2009 anche in altre Regioni sono stati sottoscritti accordi per avviare forme di integrazione tra le Parti Sociali e le istituzioni locali (per un approfondimento, v. scheda *Politiche attive e passive: integrazione*, cap. 6 della *Prima Parte*).

Seguono, nello stesso 2009, due ulteriori accordi sottoscritti dalle Parti Sociali rispettivamente l'11 giugno<sup>1580</sup> e il 1° luglio<sup>1581</sup> che, con il coinvolgimento del sistema bilaterale, mirano ad ampliare le tutele dei lavoratori somministrati rispetto alla situazione di crisi in atto. Il primo prevede percorsi formativi con indennità di frequenza per i lavoratori in mobilità in deroga e per coloro che, al termine della cassa integrazione in deroga, non possano riprendere l'attività lavorativa. Il secondo, alla luce dell'esperienza avviata con la

<sup>1574</sup> Assolavoro, Alai-Cisl (oggi Felsa-Cisl), Nidil-Cgil e Cpo-Uil (oggi Uil Temp).

<sup>1575</sup> All'art. 19 prevede che il sistema bilaterale co-finanzi gli ammortizzatori sociali, al fine di dare protezione ai lavoratori non coperti dagli strumenti ordinari, quali la cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

<sup>1576</sup> Il restante 50% è coperto dal Fondo di Rotazione di cui all'art. 9 della legge n. 236/1993, fino a concorrenza dell'importo massimo di 20milioni di euro.

<sup>1577</sup> Lavoratori somministrati, residenti o domiciliati nelle Regioni dell'obiettivo 3 e titolari di indennità di disoccupazione ovvero del trattamento previsto dall'accordo di cui si tratta.

<sup>1578</sup> L'accordo ha validità per il 2009. In data 16 dicembre 2011, le Parti firmatarie del accordo, unitamente all'Inps, hanno convenuto di riaprire, nel periodo compreso tra il 1° febbraio e il 30 marzo 2012, i termini di presentazione delle domande relativamente ai lavoratori in somministrazione negli anni 2010 e 2011, con le modalità e a favore dei soggetti individuati secondo quanto previsto dall'accordo medesimo. Sul punto vedi la circolare Inps 23 gennaio 2012, n. 9.

<sup>1579</sup> Assolavoro, Alai-Cisl (oggi Felsa-Cisl), Nidil-Cgil e Cpo-Uil (oggi Uil Temp).

<sup>1580</sup> Tra Assolavoro e Alai-Cisl (oggi Felsa-Cisl), Nidil-Cgil e Cpo-Uil (oggi Uil Temp).

<sup>1581</sup> Tra Assolavoro, Alleanza Lavoro e Alai-Cisl (oggi Felsa-Cisl), Nidil-Cgil e Cpo-Uil (oggi Uil Temp).

Regione Puglia, promuove il dialogo tra gli attori sociali coinvolti per consentire ai lavoratori un più ampio accesso al sostegno al reddito.

Il 20 aprile 2011, due accordi tra le Parti Sociali<sup>1582</sup> danno nuovo impulso ai processi di integrazione tra welfare pubblico e contrattuale e di valorizzazione del ruolo di sussidiarietà svolto dalle Agenzie per il lavoro rispetto ai servizi pubblici per l'impiego. Il primo, in ottica di promozione e salvaguardia dell'occupazione, implementa la disciplina incentivante per le Agenzie di lavoro in caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine (prevista dall'art. 43 del Ccnl e posta a carico del sistema bilaterale). Il secondo, invece, mira a porre a sistema le diverse esperienze di integrazione pubblico/privato sviluppate a livello locale in materia di politiche del lavoro, così da realizzare un quadro di riferimento univoco e promuovere, a livello nazionale, l'inclusione dei lavoratori somministrati disoccupati.

Il processo di integrazione è rilevabile, infine, anche nell'intervento operato dalla *Finanziaria 2010* (legge n. 191/2009, art. 2, comma 142), che consente, qualora l'Agenzia per il lavoro assuma lavoratori in mobilità, di fare ricorso a somministrazione acausale.<sup>1583</sup> Le Agenzie per il lavoro avviano una sperimentazione, che, nel 2010, coinvolge oltre 26mila lavoratori in mobilità riavviati al lavoro.<sup>1584</sup>

---

<sup>1582</sup> Tra Assolavoro e Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uil Temp.

<sup>1583</sup> Pertanto, in caso di somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori provenienti dalla mobilità, non sono applicabili le limitazioni del ricorso per le sole attività tipizzate dall'art. 20, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003, bensì è sempre possibile, per ogni tipo di attività, la somministrazione a tempo indeterminato di detti lavoratori. Con riferimento alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti dalle liste di mobilità, essa è sempre possibile anche in assenza delle causali oggettive richieste. Così Michele Tiraboschi, Silvia Spattini, *Le novità in materia di somministrazione di lavoro*, in *Guida al Lavoro* n. 2/2010.

<sup>1584</sup> Federico Vione, *cit.*



## Capitolo 15

# TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (TDS)



## 15 TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (TDS)

Il capitolo tratta del welfare contrattuale del macro-settore Terziario, Distribuzione e Servizi (di seguito per brevità “TDS”), il cui campo di intervento è ampio e diversificato. Copre infatti, come meglio precisato nei successivi paragrafi 15.1 e 15.2, tutte le attività riconducibili al commercio e alla distribuzione di beni, fino alle prestazioni di servizi rivolti alla persona e alle imprese e al Turismo.

In questa sede sono analizzate le seguenti contrattualistiche, afferenti al TDS, che generano un proprio sistema di welfare contrattuale e che ricomprendono gli Enti Bilaterali mutualistici (v. più avanti nel testo): i due assi contrattuali del Terziario, Distribuzione e Servizi sottoscritti rispettivamente da Confcommercio e da Confesercenti con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil; l’asse della Distribuzione Cooperativa sottoscritto da Ancc-Coop (Legacoop), Ancd-Conad, Federconsumo (Confcooperative), Agci, e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil; il Ccnl della Panificazione sottoscritto da Fippa, Assopanificatori (aderente a Fiesa-Confesercenti) e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.<sup>1585</sup>

Nel precedente capitolo 13 del *Rapporto*, cui si rinvia, sono trattati rispettivamente quei comparti dei Servizi la cui contrattazione collettiva origina un sistema bilaterale mutualistico dedicato (Agenti immobiliari, Dipendenti da proprietari di fabbricati, Lavoro domestico, Pulizia e Servizi integrati-Multiservizi, Stabilimenti termali, Studi Professionali, Vigilanza Privata e comparto delle Farmacie, il cui welfare contrattuale è in fase di attivazione). Egualmente il capitolo 16 è riservato al settore del Turismo, anch’esso riconducibile nell’alveo del Terziario.

Il primo paragrafo del presente capitolo, introduttivo, rileva gli andamenti economici e occupazionali del macro-settore TDS.

Il secondo ricostruisce, in chiave storica, i passaggi che nell’ambito degli assi contrattuali qui trattati segnano la nascita e l’attuale assetto dei relativi sistemi bilaterali, descritti nel terzo paragrafo che, per praticità di trattazione e logica argomentativa, distingue tra Enti Bilaterali mutualistici e altri istituti di welfare contrattuale.<sup>1586</sup>

I primi sono quei soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

I secondi sono ulteriori e diversi organismi paritetici tesi a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge, secondo obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, che circoscrivono la sfera d’azione a prestazioni specifiche, quali la

<sup>1585</sup> Quest’ultimo, in particolare, trova spazio nel presente capitolo poiché disciplina il rapporto di lavoro del personale comunque dipendente da aziende di panificazione che, oltre all’attività di produzione di beni, si occupano della relativa commercializzazione. Il Ccnl, infatti, disciplina «il rapporto di lavoro del personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, annessi o comunque collegati al laboratorio di panificazione con il quale debbono, tuttavia, avere titolarità comune o ristretta nell’ambito dei gradi di parentela o di affinità previsti per l’impresa familiare, qualunque sia il sistema produttivo, l’orientamento e l’inquadramento delle aziende: artigiane, commerciali, industriali e cooperative».

<sup>1586</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto Nazionale*, sia all’*Introduzione generale*, sotto la rubrica *Termini e significati*.



previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la formazione professionale e continua.

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione al sistema bilaterale nel suo complesso, dunque sul modello di finanziamento negli anni adottato dagli assi contrattuali considerati per garantirne il funzionamento.

Il successivo paragrafo è dedicato alle caratteristiche della governance di ciascun insieme bilaterale.

Il sesto e ultimo paragrafo è volto a mettere in luce le forme di integrazione perseguite nel welfare contrattuale, intendendosi per tali le fattispecie attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl, riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti o, ancora, a esperienze di collaborazione tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

## 15.1 DATI DI SCENARIO

Il macro-settore TDS, come premesso, è composito e ricomprende al suo interno i settori Commercio e Distribuzione, Turismo e Servizi, a loro volta articolati in comparti e sotto-comparti.

Il TDS ha un peso rilevante nell'economia italiana, sia rispetto alla composizione settoriale del prodotto interno (in termini di valore aggiunto), sia all'occupazione (in termini di unità di lavoro standard), come emerge dal quadro seguente, che fotografa la realtà del Paese al 2012.

Ruolo dei settori produttivi: occupazione e valore aggiunto (2012)

Macro-settore	2012	
	Unità di lavoro standard	Valore aggiunto
Agricoltura	5,0	2,0
Industria	25,6	24,2
TDS	48,8	42,5
di cui		
<i>Commercio</i>	14,4	10,9
<i>Turismo, tempo libero e comunicazioni</i>	16,8	12,0
<i>Trasporto e logistica</i>	5,9	5,6
<i>Altri servizi</i>	11,7	14,0
Altre attività di servizi (compresa P.A.)	20,6	31,2
TOTALE	100	100

Elaborazioni Centro Studi Confcommercio su dati Istat, 2013

I capitoli del presente *Rapporto* dedicati ai Servizi (13) e al Turismo (16) riportano i rispettivi dati di scenario, che ne rappresentano consistenza e andamenti; nel seguito del testo, si concentra l'attenzione sul settore Commercio, costituito dall'insieme di imprese e lavoratori che si occupano della vendita e della distribuzione di prodotti.

Le attività relative alla vendita sono distinte in all'ingrosso e al dettaglio.<sup>1587</sup> La vendita all'ingrosso è svolta quando sono acquistate merci in nome e per conto proprio e sono rivendute ad altri commercianti (all'ingrosso o al dettaglio), a utilizzatori professionali, o a soggetti che, senza farne un uso professionale, ne acquistano in grandi quantità.<sup>1588</sup> Nei confini nazionali o in import-export.

Gli esercizi di commercio all'ingrosso, al 31 dicembre 2011, sono 248.106 unità (di cui 199.469 coincidenti con la sede di impresa e 48.637 unità locali)<sup>1589</sup>, aumentati rispetto al

<sup>1587</sup> Il settore è disciplinato dal decreto legislativo n. 114/1998, *Riforma della disciplina relativa al settore del commercio, a norma dell'articolo 4, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59.*

<sup>1588</sup> Definita all'art. 4 del decreto legislativo n. 114/1998.

<sup>1589</sup> Ministero dello Sviluppo Economico, Dipartimento per l'Impresa e l'Internazionalizzazione Direzione Generale per il mercato, la concorrenza, il consumatore, la vigilanza e la normativa tecnica - Divisione VII, in

2010 (247.238 unità, di cui 199.498 sedi di impresa e 47.740 unità locali).<sup>1590</sup>

La vendita al dettaglio<sup>1591</sup> può essere svolta in sede ambulante o fissa; a sua volta distinta in negozi e grande distribuzione organizzata (Gdo), in base alle dimensioni della struttura che ospita l'esercizio.<sup>1592</sup>

Nel 2011, gli esercizi che svolgono commercio al dettaglio in forma ambulante sono 175.913 (con un incremento rispetto all'anno precedente di 5.068 unità) e 996.011<sup>1593</sup> in sede fissa.

La vendita al dettaglio in sede fissa può essere l'attività primaria svolta dall'impresa, ovvero secondaria, nel caso in cui accompagni un'altra attività economica primaria (ad esempio la vendita di mobili all'interno di un'industria manifatturiera o di pane e prodotti affini da parte di un forno).

Nel 2011, gli esercizi commerciali con attività primaria di commercio al dettaglio in sede fissa sono 776.155 unità – di cui 568.601 coincidenti con la sede d'impresa e 207.554 unità locali – con una diminuzione di 210 unità rispetto alla fine dell'anno precedente (776.365 unità al 31 dicembre 2010).<sup>1594</sup> Nello stesso anno, le attività commerciali secondarie sono 219.856 (localizzate per l'87% nella sede dell'attività primaria e per il restante 13% nelle relative unità locali), con un incremento di 1.721 unità rispetto al valore registrato a fine 2010 (218.135 unità).<sup>1595</sup>

La grande distribuzione organizzata (Gdo) si sviluppa su grandi superfici<sup>1596</sup> e prevede forme di integrazione fra più imprese commerciali; si distingue in "grande distribuzione" (Gd) e "distribuzione organizzata" (Do). La prima (Gd) è composta da punti vendita soggetti al controllo diretto di un unico imprenditore; la seconda (Do) presuppone invece che imprese commerciali di piccole dimensioni si associno in gruppi di acquisto.

In costante crescita<sup>1597</sup>, con 18.459 esercizi nel 2010, la Gdo rappresenta il 2% dell'intera rete distributiva.<sup>1598</sup> Si compone di varie tipologie di esercizi: minimercati, supermercati e ipermercati in campo alimentare, e grandi superfici autorizzate nel settore non alimentare (grandi magazzini e grandi superfici specializzate). La quota di gran lunga più consistente

collaborazione con Confcommercio, *Rapporto sul sistema distributivo. Analisi economico-strutturale del commercio italiano*, anno 2011.

<sup>1590</sup> Ministero dello Sviluppo Economico, Dipartimento per l'Impresa e l'Internazionalizzazione Direzione Generale per il mercato, la concorrenza, il consumatore, la vigilanza e la normativa tecnica - Divisione VII, in collaborazione con Confcommercio, *Rapporto sul sistema distributivo. Analisi economico-strutturale del commercio italiano*, anno 2010.

<sup>1591</sup> Definita all'art. 4 del decreto legislativo n. 114/1998.

<sup>1592</sup> Definita in senso tecnico come superficie di vendita.

<sup>1593</sup> Ministero dello Sviluppo Economico, *Rapporto sul sistema distributivo*, anno 2011. *cit.*

<sup>1594</sup> Ministero dello Sviluppo Economico, *Rapporto sul sistema distributivo*, anno 2011. *cit.*

<sup>1595</sup> Ministero dello Sviluppo Economico, *Rapporto sul sistema distributivo*, anno 2011. *cit.*

<sup>1596</sup> In base all'art. 4, del decreto legislativo n. 114/1998, la superficie minima richiesta a un esercizio commerciale per poter essere qualificato di medie e grandi dimensioni è 150 mq. nei comuni con popolazione residente inferiore a 10mila abitanti e a 250 mq. nei comuni con popolazione residente superiore a 10mila abitanti.

<sup>1597</sup> Lo sviluppo di strutture di vendita al dettaglio di grandi dimensioni si è intensificato nel corso dell'ultimo decennio. Vedi Eliana Viviano (coordinatore), Luciana Aimone Gigio, Emanuela Ciapanna, Daniele Coin, Fabrizio Colonna, Federica Lagna e Raffaele Santioni, *Questioni di Economia e Finanza. La grande distribuzione organizzata e l'industria alimentare in Italia*, Occasional Papers, 2012.

<sup>1598</sup> Istituto Nazionale Distribuzione e Servizi (Indis) – Unioncamere, *Caratteristiche strutturali e dinamiche del settore commerciale nel quadro dell'economia nazionale*, 2011.

degli esercizi della Gdo è rappresentata dai supermercati: nel 2011 sono 9.815, cui si aggiungono 5.536 minimercati, 612 ipermercati e 3.475 tra grandi magazzini e grandi superfici autorizzate.<sup>1599</sup>

Gli esercizi commerciali che svolgono vendita al dettaglio possono essere specializzati in una particolare categoria merceologica oppure no. Agli esercizi “despecializzati” è da ricondurre la Gdo, che distribuisce un vasto assortimento di prodotti di largo consumo, generalmente suddiviso in reparti.

Al di là della Gdo, il tessuto imprenditoriale della vendita al dettaglio è polverizzato nel territorio e composto in larga parte da micro imprese a conduzione familiare. I dati Istat 2010 rilevano che, su un totale di 629.662 imprese, il 97,3% è composto da micro-imprese (con 0-1 dipendenti) e piccolissime imprese (con 2-9 dipendenti), rispettivamente 347.164 e 282.498.<sup>1600</sup>

Negli anni di crisi, il settore Commercio, interdipendente rispetto ad altri settori economici, subisce sia gli andamenti di questi ultimi, sia la perdita di potere di acquisto dei consumatori, (-3,4% per anno) e la flessione dei consumi interni<sup>1601</sup>, tornati ai livelli del 2000.<sup>1602</sup>

Ne risentono in particolare gli esercizi di piccole dimensioni, che nel 2012 registrano un calo del 5,3% delle vendite rispetto al 2011; per la prima volta, anche la Gdo registra un calo rispetto all’anno precedente del 2%.<sup>1603</sup>

Nel primo quadrimestre 2013 il saldo tra apertura e chiusura di esercizi è di -12.750 unità; il saldo negativo a fine anno è stimato in circa -43mila esercizi.<sup>1604</sup>

La crisi in atto dal 2008 ha forti ripercussioni sull’occupazione. Nel 2012, secondo i dati Istat, il settore Commercio assorbe il 14,7% dell’occupazione nazionale: circa 3milioni 377mila occupati, con un calo di circa 130mila unità rispetto al 2008 (con 3milioni 503mila occupati). Di questi 2milioni e 377mila unità (il 60%) sono lavoratori dipendenti; mentre 1milione e 340mila sono lavoratori autonomi titolari delle imprese.<sup>1605</sup>

## 15.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Nell’ambito del paragrafo, si descrivono i più significativi passaggi che, per ciascuno degli assi contrattuali citati in premessa, progressivamente segnano la nascita e l’attuale configurazione del relativo welfare contrattuale:

- *Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi sottoscritto da*

<sup>1599</sup> Ministero dello Sviluppo Economico, *Rapporto sul sistema distributivo*, anno 2011, cit.

<sup>1600</sup> Ministero dello Sviluppo Economico, *Rapporto sul sistema distributivo*, Anno 2011, cit.

<sup>1601</sup> Indis-Unioncamere, *Caratteristiche strutturali*, cit.

<sup>1602</sup> Carlo Sangalli, Relazione del Presidente all’Assemblea Confcommercio, 12 giugno 2013.

<sup>1603</sup> Tra il 2007 e il 2011 ha conseguito invece un incremento delle vendite pari al 2,4%.

<sup>1604</sup> Confesercenti, *Comunicato stampa*, 12 giugno 2013.

<sup>1605</sup> Secondo le indagini Excelsior-Unioncamere, il totale delle assunzioni previste per il 2012 è di 68.650, di cui 24.450 a tempo indeterminato; per il 2008 è di 130.530, di cui 59.240 a tempo indeterminato. Anche la stima relativa al totale delle assunzioni non stagionali previste per il 2012 dalle imprese del settore TDS è in calo del 53% rispetto ai livelli pre-crisi (Fonte: Unioncamere, *Settore Commerciale e Turistico. Sistema informativo Excelsior. I fabbisogni professionali e formativi per il 2012*, 2012).

- Confcommercio e Filcams-Cgil<sup>1606</sup>, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil;
- *Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi* sottoscritto da Confesercenti e Filcams-Cgil<sup>1607</sup>, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil;
- *Ccnl per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa* sottoscritto da Ancc-Coop (Legacoop), Ancd-Conad<sup>1608</sup>, Federconsumo (Confcooperative), Agci, e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil;
- *Ccnl per il personale comunque dipendente da Aziende di Panificazione anche per Attività Collaterali e Complementari, nonché da Negozi di Vendita al Minuto di Pane, Generi Alimentari e Vari* sottoscritto da Federpanificatori-Fippa, Assopanificatori (aderente a Fiesa-Confesercenti) e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.

### 15.2.1 CCNL TDS CONFCOMMERCIO E CONFESERCENTI

Due, i Ccnl afferenti al TDS, di seguito analizzati:

- *Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi* sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil<sup>1609</sup>, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito per brevità “**Ccnl TDS Confcommercio**”);
- *Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi* sottoscritto da Confesercenti e Filcams-Cgil<sup>1610</sup>, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito per brevità “**Ccnl TDS Confesercenti**”).

Particolarmente ampio e variegato il campo di applicazione di tali contrattualistiche: entrambe disciplinano in maniera unitaria i rapporti di lavoro<sup>1611</sup> tra le aziende e il relativo personale del terziario, della distribuzione e dei servizi, che svolgono la propria attività nell’ambito di categorie e settori merceologici puntualmente individuati (v. scheda che segue *Ccnl TDS Confcommercio e Ccnl TDS Confesercenti: sfera di applicazione*).

<sup>1606</sup> Non ha sottoscritto l’ipotesi di accordo del 26 febbraio 2011.

<sup>1607</sup> Non ha sottoscritto l’ipotesi di accordo del 15 marzo 2011.

<sup>1608</sup> Ancd-Conad è parte firmataria del Ccnl fino al rinnovo del 25 luglio 2008. Il 3 agosto 2010 Ancd-Conad e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil hanno sottoscritto un accordo con il quale, preso atto delle complicazioni gestionali derivanti dall’applicazione ai dipendenti delle imprese della rete di vendita del sistema Conad di due differenti Ccnl – il *Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi* (Confcommercio o Confesercenti) e, per i soli dipendenti delle Cooperative (circa 2mila su un totale di circa 35mila), il *Ccnl per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa* –, hanno concordato di pervenire ad un unico contratto identificato nel *Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi* sottoscritto da Confcommercio con le Oo. Ss. di settore. A tal fine hanno condiviso un documento per l’armonizzazione dei trattamenti economici/normativi, così da salvaguardare alcune differenze tra i due Ccnl in precedenza applicati.

<sup>1609</sup> Non ha sottoscritto l’ipotesi di accordo del 26 febbraio 2011.

<sup>1610</sup> Non ha sottoscritto l’ipotesi di accordo del 15 marzo 2011.

<sup>1611</sup> A tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato.

## CCNL TDS: SFERA DI APPLICAZIONE

**a) Alimentazione**

1. commercio all'ingrosso di generi alimentari; 2. supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount; 3. commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni; 4. salumerie, salsamenterie e pizzicherie; 5. importatori e torrefattori di caffè; 6. commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni); 7. commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi; 8. commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata; 9. commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini; 10. rivendite di pollame e selvaggina; 11. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca; 12. commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati; 13. commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli; 14. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese: a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita; b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini; c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento; 15. commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio; 16. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi); 17. aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;

**b) Fiori, piante e affini**

1. commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali; 2. commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere; 3. produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

**c) Merci d'uso e prodotti industriali**

1. grandi magazzini; magazzini a prezzo unico; 2. tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi;

calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini; 3. lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese; 4. pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigie in genere, cuoio per sellerie; 5. articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie; 6. lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica; 7. articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti; 8. giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori; 9. oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;

10. librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti; 11. francobolli per collezione; 12. mobili, mobili e macchine per ufficio; 13. macchine per cucire; 14. ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.); 15. autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo); 16. gestori di



impianti di distribuzione di carburante; 17. aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione; 18. carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti; 19. imprese di riscaldamento; 20. laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione; 21. tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi; 22. prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici; 23. aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici; 24. legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.; 25. rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio; 26. prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo); 27. commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

**d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero**

1. agenti e rappresentanti di commercio; 2. mediatori pubblici e privati; 3. commissionari; 4. stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende); 5. fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.); 6. compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue); 7. agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori; 8. imprese portuali di controllo; 9. aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

**e) Servizi alle Imprese/alle Organizzazioni, Servizi di rete, Servizi alle persone**

1. imprese di leasing; 2. recupero crediti, factoring; 3. servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici; 4. noleggio e vendita di audiovisivi; 5. servizi di revisione contabile, auditing; 6. servizi di gestione e

amministrazione del personale; 7. servizi di ricerca, formazione e selezione del personale; 8. ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing; 9. telemarketing, televendite, call center; 10. consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa; 11. agenzie di relazioni pubbliche; 12. agenzie di informazioni commerciali; 13. servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine; 14. servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità; 15. società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte; 16. agenzie pubblicitarie; 17. concessionarie di pubblicità; 18. aziende di pubblicità; 19. agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario; 20. promozione vendite; 21. agenzie fotografiche; 22. uffici residences; 23. società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere; 24. intermediazione merceologica; 25. recupero e risanamento ambiente; 26. altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, aziende del settore della sosta e dei parcheggi; 27. autorimesse e autoriparatori non artigianali; 28. società di carte di credito; 29. uffici cambi extrabancari; 30. servizi fiduciari e finanziari; 31. buying office; 32. agenzie di brokeraggio; 33. attività di garanzia collettiva fidi; 34. aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili; 35. agenzie di operazioni doganali; 36. servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura; 37. servizi di traduzioni e interpretariato; 38. agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi; 39. vendita di multiproprietà; 40. agenzie pratiche auto; 41. autoscuole; 42. agenzie di servizi matrimoniali; 43. agenzie investigative; 44. agenzie di scommesse; 45. servizi di ricerca e consulenza meteorologica; 46. agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il Ccnl; 47. agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato; 48. agenzie di intermediazione; 49. agenzie di ricerca e selezione del personale;

50. agenzie di supporto alla ricollocazione professionale; 51. controllo di qualità e certificazione dei prodotti; 52. attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini; 53. altri servizi alle persone.



## 15.2.1.1 CCNL TDS CONFCOMMERCIO

A partire dagli anni Settanta nascono, sia a livello nazionale che territoriale, esperienze bilaterali che riguardano soprattutto la conciliazione delle controversie di lavoro.<sup>1612</sup> Anche gli anni Ottanta vedono alcune isolate esperienze locali, tra cui quella della provincia di Padova con la creazione, nel 1986, di un Ente Bilaterale *ante litteram* per la categoria.<sup>1613</sup>

È a partire dagli anni Novanta che, a livello nazionale, le Parti Sociali si interessano in modo sistematico di welfare contrattuale, con l'obiettivo di uniformare le diverse esperienze territoriali. Nella premessa al **Ccnl 3 novembre 1994**, le Parti firmatarie condividono l'opportunità di realizzare un «più avanzato sistema di relazioni sindacali e di gestione degli accordi». Contestualmente, da un lato, regolamentano all'art.16 l'Ente Bilaterale, inteso come organismo territoriale, cui attribuiscono principalmente compiti in materia di mercato del lavoro e di formazione e qualificazione professionale; dall'altro lato, si impegnano a costruire, entro la fine del 1995, l'*Ente Bilaterale Nazionale* e, ove non presenti, gli Enti Territoriali.<sup>1614</sup> Sempre con il Ccnl del 1994, le Parti convengono di potenziare l'*Osservatorio Nazionale*, strumento paritetico con funzioni di studio, ricerca ed elaborazione di dati statistici relativi al settore e di costituire *Osservatori territoriali*, di supporto a livello locale agli Enti Bilaterali.

Nel **1996**, con accordo interconfederale<sup>1615</sup>, si prevede la nascita dell'*Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro*, in attuazione di quanto in materia disposto dal decreto legislativo n. 626/1994.<sup>1616</sup> Lo stesso anno, con l'accordo di rinnovo del Ccnl (siglato il **29 novembre**), le Parti attribuiscono all'Ente Bilaterale Territoriale nuove funzioni in materia di conciliazione e arbitrato<sup>1617</sup>, per incentivare la diffusione del sistema bilaterale e favorire il consolidamento delle relazioni sindacali a livello locale.

Particolarmente significativi, gli interventi operati dall'accordo di rinnovo del Ccnl del **20 settembre 1999**, che razionalizza e rafforza il sistema bilaterale mutualistico esistente. Innanzitutto, introduce una disciplina per il costituito Ente Bilaterale Nazionale, **Ebinter** (1995), cui sono affidati compiti in materia di mercato del lavoro, formazione e riqualificazione professionale, analisi di settore, promozione degli Enti Bilaterali Territoriali e coordinamento delle relative attività. Il Ccnl, inoltre, rafforza il ruolo degli Enti Bilaterali Territoriali con particolare riferimento ai contratti di apprendistato (rilascio del parere di conformità del piano formativo rispetto al sistema delineato dal Ccnl) e ai tirocini formativi e di orientamento (promozione delle relative convenzioni), anche per incentivarne l'adesione.

<sup>1612</sup> *Lo sviluppo della bilateralità nel terziario*, Relazione introduttiva di Pierangelo Raineri, 10 Febbraio 2011, Roma, Parlamentino del Cnel.

<sup>1613</sup> *Un po' di storia* in [www.entibilaterali.va.it](http://www.entibilaterali.va.it).

<sup>1614</sup> Laura Alba Bellardi, Gustavo De Santis, *La bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011.

<sup>1615</sup> *Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro*, sottoscritto il 18 novembre 1996 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1616</sup> Il decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni recepisce le direttive comunitarie volte a attuare misure di promozione del miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. In particolare, promuove lo sviluppo dell'informazione, del dialogo e della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite il ricorso a strumenti adeguati.

<sup>1617</sup> Istituti introdotti a livello normativo e disciplinati nel Ccnl che consentono a datori e lavoratori di risolvere le controversie insorte rispetto al rapporto di lavoro tramite un arbitro ovvero di raggiungere un accordo, in alternativa al normale ricorso all'autorità giudiziaria.

Le Parti Sociali intervengono, inoltre, sul meccanismo di finanziamento del sistema bilaterale e, oltre a quantificare la contribuzione, introducono il criterio di obbligatorietà.<sup>1618</sup> Di conseguenza<sup>1619</sup>, l'azienda che ometta il versamento della relativa quota deve corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione<sup>1620</sup>, per quattordici mensilità.<sup>1621</sup>

Negli anni successivi si assiste al consolidamento del sistema bilaterale mutualistico, che amplia la rete territoriale.

L'attenzione delle Parti Sociali si concentra nuovamente sul welfare nel rinnovo contrattuale del **4 luglio 2004** che, riconfermandone l'importanza, attribuisce all'Ente Bilaterale Territoriale ulteriori funzioni in materia di mercato del lavoro<sup>1622</sup>, alla luce dalla *Riforma Biagi* del 2003.<sup>1623</sup>

Sono inoltre estesi gli ambiti di intervento dell'Ente Bilaterale Nazionale, chiamato a valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito, sulla base delle disposizioni legislative in tema di ammortizzatori sociali.<sup>1624</sup>

Il Ccnl **18 luglio 2008** conferma l'impianto del sistema bilaterale mutualistico progressivamente costruito negli anni precedenti e palesa l'esigenza di migliorarne efficienza ed efficacia; a tal fine, le Parti attivano «una Commissione [...] avente lo scopo, anche in relazione all'evoluzione legislativa in materia, di esaminare finalità, funzioni, statuti e governance degli Enti bilaterali, nazionale e territoriali, al fine di individuare standard di qualità originati da buone prassi sperimentate, secondo criteri di efficacia, efficienza e trasparenza».

Conseguente la sottoscrizione, il **10 dicembre 2009**, di un accordo sulla governance del sistema bilaterale, trattato diffusamente nel successivo paragrafo 15.5, cui si rinvia.

L'ultimo rinnovo contrattuale del **26 febbraio 2011**<sup>1625</sup>, in vigore fino al 31 dicembre 2013, si conclude con la firma di Confcommercio, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e con il dissenso di Filcams-Cgil, che non sottoscrive. Con esclusivo riguardo al welfare contrattuale, le Parti firmatarie fissano che il Ccnl «rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo [...]

<sup>1618</sup> Le Parti Sociali «si danno atto che nel computo degli aumenti [...] si è tenuto conto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende».

<sup>1619</sup> Con decorrenza dal 1° gennaio 2000.

<sup>1620</sup> D'importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza.

<sup>1621</sup> Per un approfondimento sul tema specifico della contribuzione si rinvia la successivo paragrafo 15.4.

<sup>1622</sup> L'accordo prevede che l'Ente Bilaterale «svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali [...] le funzioni previste:

- a) dall'art. 61 (contratti a tempo determinato);
- b) dall'art. 41, (contratti d'inserimento);
- d) dagli articoli da 42 a 60 (apprendistato);
- e) dagli articoli da 121 a 123 (orario di lavoro) relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- f) dall'art. 69, (part-time), relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;
- g) dall'art. 90 (lavoro ripartito)

Svolge le funzioni:

- a) di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi [...];
- d) eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia di apprendistato.»

<sup>1623</sup> Legge n. 30/2003 e decreto legislativo n. 276/2003.

<sup>1624</sup> Così Loralba Bellardi, Gustavo De Santis, *cit.*

<sup>1625</sup> Non sottoscritto dalla Filcams-Cgil.

e che pertanto deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi». Le Parti firmatarie convengono inoltre di costituire, all'interno degli Enti Bilaterali Territoriali, le *Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro* previste dal *decreto legislativo n. 276/2003*.<sup>1626</sup>

La contrattazione dota inoltre progressivamente il settore di ulteriori prestazioni di **welfare contrattuale**, relative alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa e alla formazione dei lavoratori (v. par. 15.3.2 per un approfondimento relativo agli organismi bilaterali che erogano tali prestazioni).

Del 29 novembre 1996, il *Protocollo in materia di **previdenza complementare integrativa nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi***, allegato al Ccnl, con cui le Parti Sociali, per «sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori», convengono di avviare entro il 30 giugno 1997 un apposito Fondo, poi effettivamente costituito (**Fondo Fonte**).<sup>1627</sup> Il rinnovo contrattuale del 26 febbraio 2011, che conferma il ruolo rilevante svolto dalla previdenza complementare, prevede di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

In materia di **assistenza sanitaria integrativa**, il Ccnl del 14 dicembre 1990 opera una distinzione tra i lavoratori con qualifica di quadro e gli altri dipendenti. Per i primi, il Ccnl identifica quale organismo paritetico di riferimento la *Cassa Assistenza Sanitaria Quadri, Cassa Quas*. Soltanto con il rinnovo contrattuale del 2004, le Parti firmatarie convengono di istituire uno specifico Fondo cui iscrivere i dipendenti delle aziende del TDS, esclusi i quadri (**Fondo Est**).<sup>1628</sup>

Per la **formazione continua** è il rinnovo contrattuale del 2 luglio 2004 a sancire la sinergia con il *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori Commercio, Turismo e Servizi, Fondo Forte*, nato a seguito dell'accordo interconfederale del 25 luglio 2001 sottoscritto da Confcommercio, Confetra e Cgil, Cisl, Uil e autorizzato dal Ministero del Lavoro il 31 ottobre 2002 (vedi *Prima Parte del Rapporto*, par. 2.3.2.1).

Ai sensi dell'art. 14 del Ccnl del 1999, poi confermato con il rinnovo del 2004, è prevista l'adesione dei lavoratori con qualifica di quadro a **Quadrifor**, organismo bilaterale che promuove iniziative di **formazione professionale** (costituito nel 1995 sulla base dell'intesa contrattuale sottoscritta da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil).

#### 15.2.1.2 CCNL TDS CONFESERCENTI

L'evoluzione del welfare contrattuale riconducibile al Ccnl TDS Confesercenti, speculare al Ccnl TDS Confcommercio, segue tendenzialmente le caratteristiche descritte nel paragrafo precedente.

Anche in questo caso, la contrattazione nazionale si interessa del welfare a partire dagli anni Novanta, dopo che a livello locale sono già spontaneamente maturate alcune esperienze.

<sup>1626</sup> La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto di lavoro che le parti (datore e lavoratore) intendono sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge volta alla riduzione del contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro. Le Commissioni di certificazione svolgono attività di consulenza e assistenza al datore e al lavoratore, sia in relazione alla stipulazione, sia in relazione alle modifiche del rapporto di lavoro.

<sup>1627</sup> Per maggiori dettagli si rinvia al successivo paragrafo 15.3.2.

<sup>1628</sup> Per maggiori dettagli si rinvia al successivo paragrafo 15.3.2.

Nel rinnovo contrattuale **8 novembre 1994**, le Parti Sociali introducono per la prima volta un'apposita disciplina dell'Ente Bilaterale Territoriale, volta a definirne le funzioni, riconducibili alle due macro-aree del mercato del lavoro e della formazione e qualificazione professionale.

Contestualmente, tramite dichiarazione a verbale, manifestano la volontà di promuovere, entro la fine del 1995, la costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale e, ove non presenti, degli Enti Bilaterali Territoriali. Inoltre, prevedono che ogni Ente Bilaterale Territoriale istituisca un proprio *Osservatorio*, specularmente all'*Osservatorio Nazionale*, quale strumento operativo di studio e ricerca sulle materie di interesse.

Nel **1996**, con accordo interconfederale<sup>1629</sup>, le Parti Sociali istituiscono l'*Organismo paritetico per la sicurezza sul lavoro*, in attuazione di quanto previsto in materia dal decreto legislativo n. 626/1994.<sup>1630</sup>

Con il rinnovo del **20 gennaio 1997**, le Parti firmatarie si impegnano a costituire in tempi rapidi l'Ente bilaterale Nazionale e a rilanciare il ruolo e la funzione degli Enti Bilaterali Territoriali, anche per favorire il consolidamento delle relazioni sindacali a livello locale su una serie di materie e funzioni, tra cui le procedure di conciliazione e arbitrato.<sup>1631</sup>

Contestualmente, le Parti prevedono, da un lato, di definire la misura del contributo per la copertura dei costi e dei servizi connessi al sistema bilaterale e, dall'altro, di verificare dopo il 30 giugno 1998 «lo stato di attuazione degli Enti bilaterali e per i territori nei quali eventualmente non fossero stati costituiti» ed esaminarne le cause non favorevoli.

Il **1999** è centrale nel processo di strutturazione del welfare contrattuale dell'asse Confesercenti. Con il rinnovo del **22 settembre**, infatti, le Parti Sociali intendono razionalizzare e consolidare il sistema avviato negli anni precedenti. A tal fine, innanzitutto, introducono una disciplina per il neo-costituito Ente Bilaterale Nazionale, **Ebnter (1997)**, cui sono affidati compiti relativi a: mercato del lavoro, formazione e riqualificazione professionale, studio e analisi di settore, promozione degli Enti Bilaterali Territoriali e coordinamento delle relative attività. Contemporaneamente, ampliano le funzioni degli Enti Bilaterali Territoriali, tra cui, in particolare, il rilascio del parere di conformità per i contratti di apprendistato e la promozione di tirocini formativi e di orientamento. Infine, fissano precise modalità di finanziamento del sistema (così da garantirne l'effettivo funzionamento e favorirne la diffusione). Qualificano obbligatoria la contribuzione dovuta all'Ente Bilaterale<sup>1632</sup>: l'azienda che ne ometta il versamento deve corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione<sup>1633</sup>, per quattordici mensilità.<sup>1634</sup>

<sup>1629</sup> Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, sottoscritto il 20 novembre 1996 da Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Uil, Uiltucs-Uil.

<sup>1630</sup> Il decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni recepisce le direttive comunitarie volte a attuare misure di promozione del miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. In particolare, promuove lo sviluppo dell'informazione, del dialogo e della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite il ricorso a strumenti adeguati.

<sup>1631</sup> Istituti introdotti a livello normativo e disciplinati nel Ccnl che consentono a datori e lavoratori di risolvere le controversie insorte rispetto al rapporto di lavoro tramite un arbitro ovvero di raggiungere un accordo, in alternativa al normale ricorso all'autorità giudiziaria.

<sup>1632</sup> Le Parti Sociali «si danno atto che nel computo degli aumenti [...] si è tenuto conto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende».

<sup>1633</sup> D'importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza.

I rinnovi e gli accordi degli anni successivi mostrano, come per il welfare afferente al Ccnl TDS Confcommercio, un indirizzo rivolto sia al consolidamento, sia alla definizione di una governance orientata all'efficienza.

Il Ccnl del **6 luglio 2004** attribuisce all'Ente Bilaterale Territoriale funzioni relative al mercato del lavoro<sup>1635</sup>, correlate alla *Riforma Biagi* del 2003<sup>1636</sup>, ed estende la sfera di intervento dell'Ente Bilaterale Nazionale, chiamato a valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle disposizioni legislative in tema di ammortizzatori sociali.<sup>1637</sup>

Le Parti Sociali condividono, nel rinnovo contrattuale del **23 luglio 2008**, l'esigenza di razionalizzare il sistema e garantirne l'efficacia. Conseguente, il **26 luglio 2010**, l'accordo sulla governance, trattato diffusamente nel successivo paragrafo 15.5, cui si rinvia.

L'ultimo rinnovo contrattuale del **15 marzo 2011**, in vigore fino al 31 dicembre 2013, si conclude con la firma di Confesercenti, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil e con il dissenso di Filcams-Cgil, che non sottoscrive. Con esclusivo riguardo al welfare contrattuale, le Parti firmatarie puntualizzano che «rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo [...] e che pertanto deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi».

Il Ccnl TDS Confesercenti include nel **welfare contrattuale** le prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione dei lavoratori (v. par. 15.3.2 per un approfondimento relativo agli organismi bilaterali che erogano tali prestazioni).

Del 20 gennaio 1997, il *Protocollo in materia di previdenza complementare integrativa nel settore del terziario, della distribuzione e dei servizi*, con cui le Parti convengono di costituire un apposito Fondo. Previsione che trova seguito con la stipulazione – il 14 dicembre 1999 tra Aica, Confesercenti, Federturismo e Federterme con Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl e Uiltucs-Uil – dell'*Accordo per l'istituzione del Fondo pensione a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti dalle aziende turistiche, termali, della distribuzione e settori affini "Marco Polo"*, organismo poi liquidato, dando la possibilità agli iscritti, con l'accordo del 15 settembre 2010<sup>1638</sup>, di confluire nel **Fondo Fonte**, di cui si è detto nel precedente paragrafo, dedicato al Ccnl TDS Confcommercio.

L'**assistenza sanitaria integrativa** è diversificata tra lavoratori con qualifica di quadro e gli altri dipendenti.

<sup>1634</sup> Per un approfondimento sul tema specifico della contribuzione si rinvia la successivo paragrafo 15.4.

<sup>1635</sup> L'accordo prevede che l'Ente Bilaterale «svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali [...] le funzioni previste:

- a) dall'art. 61 (contratti a tempo determinato);
- b) dall'art. 41, (contratti d'inserimento);
- d) dagli articoli da 42 a 60 (apprendistato);
- e) dagli articoli da 121 a 123 (orario di lavoro) relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- f) dall'art. 69, (part-time), relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;
- g) dall'art. 90 (lavoro ripartito)».

<sup>1636</sup> Legge n. 30/2003 e decreto legislativo n. 276/2003.

<sup>1637</sup> Così Lauralba Bellardi, Gustavo De Santis, cit.

<sup>1638</sup> *Accordo in materia di previdenza complementare – Adesione e confluenza dei lavoratori al fondo di previdenza complementare FONTE*, sottoscritto il 15 settembre 2009 tra Aica, Confesercenti, Federturismo, Federterme e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl e Uiltucs-Uil.



Rispetto ai primi, il Ccnl del 6 luglio 2004, all'art. 112, recita che «in attesa di definizione di uno strumento per l'assistenza sanitaria integrativa dei quadri, i datori di lavoro potranno assolvere al suddetto adempimento contrattuale per mezzo di Hygeia mutua sanitaria». L'art. 144 dell'accordo di rinnovo del 15 marzo 2011 stabilisce che «a decorrere dal mese di dicembre 2011 i Quadri [...] dovranno essere iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (**Quas**)».<sup>1639</sup>

Nel 2004 Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil costituiscono l'*Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Dipendenti delle Aziende del Commercio, del Turismo e dei Servizi*, **Ente Aster**, che il Ccnl identifica come organismo di riferimento per i lavoratori dipendenti (esclusi i quadri).

Per la **formazione continua** è il Ccnl del 6 luglio 2004 a individuare nel *Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua del Terziario*, **Fondo Fonter**, l'organismo per favorire lo sviluppo delle relative iniziative. Fonter è infatti costituito con accordo interconfederale tra Confesercenti e Cgil Cisl, Uil ed è autorizzato dal Ministero del Lavoro il 24 febbraio 2003 (vedi *Prima Parte del Rapporto* per un approfondimento circa i Fondi Paritetici Interprofessionali e la normativa che li regola, par. 2.3.2.1).

Con l'ultimo accordo di rinnovo (15 marzo 2011), si prevede infine l'adesione dei quadri a **Quadrifor**, istituto bilaterale che promuove iniziative indirizzate alla formazione professionale dei quadri (costituito nel 1995 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil).

#### 15.2.2 CCNL DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Il *Ccnl per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa* sottoscritto da Ancc-Coop (Legacoop), Ancd-Conad<sup>1640</sup>, Federconsumo (Confcooperative), Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito per brevità "Ccnl Distribuzione Cooperativa") disciplina «il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle cooperative di consumo, dai consorzi da queste costituiti, nonché dipendenti di società costituite o comunque controllate dalle predette cooperative o consorzi, che appartengano al settore della distribuzione, del terziario e dei servizi. Esso si applica altresì al personale dei laboratori annessi e al personale dei reparti commerciali delle cooperative con attività promiscua. [...] si applica anche ai rapporti di lavoro del personale dipendente da cooperative fra dettaglianti, ai loro consorzi e società di servizio alle cooperative e ai consorzi del settore».

<sup>1639</sup> Istituita in attuazione dell'art. 11, seconda parte, del Ccnl TDS Confcommercio del 14 dicembre 1990 e contratti successivi, nonché dell'art. 101, capo decimo, titolo V del Ccnl Turismo area Confcommercio del 30 maggio 1991 e contratti successivi. Per un approfondimento sulla Cassa Quas, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 15.3.2 *Gli altri istituti di welfare contrattuale*.

<sup>1640</sup> Ancd-Conad è parte firmataria del Ccnl fino al rinnovo del 25 luglio 2008. Il 3 agosto 2010 Ancd-Conad e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil sottoscrivono un accordo con il quale, preso atto delle complicazioni gestionali derivanti dall'applicazione ai dipendenti delle imprese della rete di vendita del sistema Conad di due differenti Ccnl – il *Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi* (Confcommercio o Confesercenti) e, per i soli dipendenti delle Cooperative (circa 2mila su un totale di circa 35mila), il *Ccnl per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa* –, concordano di pervenire ad un unico contratto, identificato nel *Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi* sottoscritto da Confcommercio con le Oo. Ss. di settore. A tal fine condividono un documento per armonizzare i trattamenti economici/normativi, così da salvaguardare alcune differenze tra i due Ccnl in precedenza applicati.

Le radici dell'insieme bilaterale mutualistico originato dal Ccnl Distribuzione Cooperativa si rintracciano nella decade 1994-2004. In particolare, mentre le Parti Sociali – come meglio si precisa nel seguito del paragrafo – ragionano sull'opportunità di introdurre istituti di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa già con il rinnovo del **3 dicembre 1994**, è soltanto nel 2004 che, per la prima volta, fanno riferimento ad un Ente Bilaterale mutualistico, ancora oggi in fase di attivazione.

Nel rinnovo contrattuale del **2 luglio 2004**, sotto la rubrica *Ente Bilaterale*, le Parti firmatarie convengono infatti «di istituire l'ente bilaterale nazionale della distribuzione cooperativa il quale si articolerà nel territorio», fissano la contribuzione destinata ad alimentarlo<sup>1641</sup> e rinviando ad una successiva intesa la definizione del regolamento e delle materie demandate. Il Ccnl altresì contempla (già dal rinnovo del 20 dicembre 1990) l'*Osservatorio Nazionale*, strumento paritetico per raccogliere, elaborare e utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse per le Parti firmatarie.

L'impegno a costituire l'Ente Bilaterale Nazionale e le sue articolazioni territoriali è ribadito, senza ulteriori specificazioni, in occasione dei successivi rinnovi del 17 ottobre 2005 e del 25 luglio 2008.

Con l'ultimo rinnovo del **22 dicembre 2011** (in vigore fino al 31 dicembre 2013), le Parti Sociali convengono di definire entro marzo 2012 le modalità costitutive dell'Ente Bilaterale Nazionale, **Ebincoop**, il relativo regolamento, le materie demandate e individuano i principali compiti dell'Ente. Allo stato attuale l'Ente non risulta operativo.

Come premesso, la contrattualistica della Distribuzione Cooperativa si mostra attenta agli istituti di **welfare contrattuale** relativi alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa e alla formazione dei lavoratori (v. par. 15.3.2 per un approfondimento relativo agli organismi bilaterali che erogano tali prestazioni).

Con l'accordo di rinnovo del 3 dicembre 1994, le Parti Sociali «nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione di forme di **previdenza integrativa** volontaria, si danno reciprocamente atto della disponibilità a definire, in un quadro normativo che lo consenta, una soluzione della materia per il settore» e, a tal fine, prevedono di insediare una Commissione paritetica di esperti per esaminare le problematiche connesse.

Il 6 dicembre 1996, con l'*Accordo per la costituzione del fondo pensione complementare nel settore della distribuzione cooperativa*<sup>1642</sup>, le Parti prevedono di costituire un Fondo Pensione Nazionale<sup>1643</sup>, istituito il 31 marzo 1998 con l'*Accordo attuativo per la istituzione del Fondo pensione complementare nazionale per i dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa, Fondo Previcoper*.<sup>1644</sup>

La successiva contrattualistica (in particolare l'accordo di rinnovo del Ccnl del 2 luglio 2004, gli *Accordi per la contribuzione al fondo pensione Previcoper* dell'11 gennaio 2005 e del 21

<sup>1641</sup> L'accordo del 2004 destina al finanziamento dell'Ente Bilaterale un contributo dello 0,03% da parte aziendale e dello 0,01% da parte del lavoratore, calcolati rispetto al contributo di assistenza contrattuale.

<sup>1642</sup> Sottoscritto tra e Ancc-Legacoop, Ancc-Legacoop, Federconsumo-Cci, Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1643</sup> L'accordo definisce altresì l'ambito di operatività del Fondo, le relative prestazioni, le modalità di adesione e la contribuzione.

<sup>1644</sup> L'Accordo, così come le fonti contrattuali sono consultabili sul sito del Fondo Previcoper, alla pagina *Fonti Istitutive*.



dicembre 2006, l'accordo di rinnovo del Ccnl del 25 luglio 2008 e, infine, l'*Accordo per la contribuzione al fondo pensione Previcoper* del 2 ottobre 2008) precisa l'ambito di intervento del Fondo<sup>1645</sup> e la relativa contribuzione.<sup>1646</sup>

È con l'accordo di rinnovo del 3 dicembre 1994 che le Parti Sociali si impegnano a verificare la fattibilità di attivare l'**assistenza sanitaria integrativa** a favore dei lavoratori del settore e prevedono di garantire ai quadri prestazioni sanitarie integrative, tramite «un idoneo strumento operativo che sarà prescelto da ciascuna Associazione Cooperativa al quale si uniformeranno le cooperative associate».

Previsioni di identico tenore si rintracciano nel successivo rinnovo del 5 ottobre 1999 (ove l'assistenza sanitaria integrativa è oggetto della contrattazione di secondo livello), nel rinnovo del 2 luglio 2004 e, infine, nel rinnovo del 17 ottobre 2005.

L'impegno delle Parti si concretizza nel 2006, con la costituzione del *Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa*, **Fondo Coopersalute**. Con il rinnovo del 25 luglio 2008 sono specificati aspetti su iscrizioni, decorrenza e contribuzione.<sup>1647</sup>

Con il rinnovo contrattuale del 17 ottobre 2005, le Parti Sociali individuano nel *Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese cooperative*, **Fondo Foncoop**, l'organismo di riferimento per la formazione continua. Foncoop è infatti costituito con accordo interconfederale 6 giugno 2001 tra Agci, Cci, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil ed è autorizzato dal Ministero del Lavoro il 10 maggio 2002 (vedi *Prima Parte del Rapporto per un approfondimento circa i Fondi Paritetici Interprofessionali e la normativa che li regola*, par. 2.3.2.1).

### 15.2.3 CCNL PANIFICAZIONE

Trova spazio nel presente capitolo, per le ragioni chiarite in premessa, anche il welfare contrattuale originato dal *Ccnl per il personale comunque dipendente da Aziende di Panificazione anche per Attività Collaterali e Complementari, nonché da Negozi di Vendita al Minuto di Pane, Generi Alimentari e Vari* sottoscritto da Fippa, Assopanificatori (aderente a Fiesa-Confesercenti) e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil (di seguito per brevità "Ccnl Panificazione").

Le fondamenta del welfare contrattuale che interessa i lavoratori e le imprese della panificazione (afferenti all'asse contrattuale unitario di Fippa e Assopanificatori con le Oo. Ss.) sono poste dall'accordo del **1° dicembre 2009**.<sup>1648</sup>

L'accordo porta a compimento il processo di unificazione<sup>1649</sup> di due differenti Ccnl: il *Ccnl per*

<sup>1645</sup> Si rinvia sul punto a quanto precisato nel successivo paragrafo 15.3.2.

<sup>1646</sup> Si rinvia sul punto a quanto precisato nel successivo paragrafo 15.4.

<sup>1647</sup> Sul punto si rinvia a quanto precisato nel successivo paragrafo 15.4.

<sup>1648</sup> Sottoscritto da Fippa e Assopanificatori (aderente a Fiesa-Confesercenti) con Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil.

<sup>1649</sup> Il processo di riunificazione dei Ccnl della panificazione – riconducibili, per parte datoriale, rispettivamente a Fippa, Assipan (Confcommercio) e Assopanificatori (Fiesa-Confesercenti), e, per parte sindacale, a Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil – si avvia all'inizio del Duemila e trova primo sbocco con l'accordo di rinnovo del 7 dicembre 2007, sottoscritto dalle citate Parti datoriali e da Fai-Cisl e Uila-Uil, non firmato da Flai-Cgil. In tale sede si fissa l'impegno a costituire il tavolo unico per il successivo rinnovo che avrebbe dovuto sancire la convergenza dei tre Ccnl in un unico testo contrattuale. Nel 2009 si realizza l'unificazione di due dei tre Ccnl, ossia quelli riconducibili, per parte datoriale, rispettivamente a Fippa e ad Assopanificatori.

*il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari sottoscritto dalla Fippa e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil; il Ccnl per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari sottoscritto da Assopanificatori (aderente a Fiesa-Confesercenti) e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.*

Antecedentemente all'unificazione, i due Ccnl sopra citati, a partire dalla fine degli anni Ottanta, seguono uno schema tendenzialmente comune rispetto al welfare contrattuale.

In estrema sintesi, entrambi dapprima<sup>1650</sup> prevedono l'istituzione di un proprio *Osservatorio Nazionale* del settore panificazione, quale «struttura permanente finalizzata all'informazione ed alla documentazione delle tendenze più significative riguardanti il settore e utili alle parti», autorizzato anche «a promuovere ricerche specifiche e/o programmi di formazione professionale» rivolti agli addetti del settore. Successivamente<sup>1651</sup>, all'Osservatorio affiancano la *Commissione Paritetica nazionale*, organo preposto a garantire il rispetto delle intese tra le Parti, a formulare proposte relative ad aggiornamenti tecnici del contratto e a svolgere funzioni di supporto e monitoraggio in relazione alla contrattazione di secondo livello.

Inoltre, le due contrattazioni, sotto la rubrica *Prestazioni Integrative*, già a partire dalle stesure del 1987<sup>1652</sup> esprimono la volontà delle Parti di costituire un sistema di previdenza integrativa, che in seguito si differenzia rispetto alle concrete modalità attuative. Da un lato, la contrattualistica sottoscritta da Assopanificatori con le Oo. Ss di settore ribadisce la necessità di istituire un Fondo di previdenza integrativa. Dall'altro, il 5 dicembre 1989 Fippa sottoscrive con Fat-Cisl, Flai-Cgil e Uilias-Uil il *Verbale di accordo per la costituzione di un sistema di previdenza complementare*<sup>1653</sup>, che prevede l'istituzione del *Fondo Nazionale di Assistenza e Previdenza Panettieri, Fondo Fonapp*, effettivamente costituito con atto pubblico<sup>1654</sup> il 6 febbraio 1991. Tale Fondo, tuttavia, non diviene operativo, tanto che le stesse Parti Sociali raggiungono il 18 gennaio 2000 un *Accordo in tema di previdenza integrativa*<sup>1655</sup>, per la dismissione dello stesso<sup>1656</sup>, e si impegnano a individuare una soluzione per rendere effettiva la tutela della previdenza integrativa. A tal fine, «valutano in via preferenziale l'ipotesi, in quanto settore affine, di aderire ad **Alifond**», *Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'Industria Alimentare* (v. più avanti nel testo).

<sup>1650</sup> In particolare, le prime previsioni in materia si rintracciano rispettivamente nel Ccnl 22 luglio 1987 sottoscritto da Fippa con Fat-Cisl, Filziat-Cgil, Uilias-Uil e nell'accordo di rinnovo del 18 luglio 1991 sottoscritto dal Assopanificatori (Fiesa-Confesercenti) con Fat-Cisl, Flai-Cgil e Uilias-Uil.

<sup>1651</sup> Rispettivamente tramite il rinnovo del 26 luglio 1995 sottoscritto da Fippa con le allora Fat-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil e il rinnovo del 3 luglio 2000 sottoscritto da Assopanificatori (Fiesa-Confesercenti) con Fat-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

<sup>1652</sup> Rispettivamente Ccnl 22 luglio 1987 sottoscritto da Fippa con Fat-Cisl, Filziat-Cgil, Uilias-Uil e Ccnl 21 luglio 1987 sottoscritto da Assopanificatori (Fiesa-Confesercenti), Federazione Italiana Artigiani Alimentaristi (Fiaal-Cna) e Fat-Cisl, Filziat-Cgil, Uilias-Uil.

<sup>1653</sup> Allegato al rinnovo contrattuale del 15 maggio 1991.

<sup>1654</sup> Allegato al rinnovo contrattuale del 26 luglio 1995.

<sup>1655</sup> Allegato al rinnovo contrattuale del 2 giugno 2000.

<sup>1656</sup> Nell'accordo le Parti prendono atto delle «oggettive difficoltà che [...] non hanno reso possibile il decollo della previdenza complementare nel settore della panificazione» e del fatto che «Fonapp non costituisca strumento adeguato a garantire la previdenza al settore, tenuto conto delle potenziali dimensioni nel complesso ridotte che esso potrebbe raggiungere, tali da pregiudicare in prospettiva la possibilità di erogare prestazioni soddisfacenti e di garantire rendimenti competitivi rispetto ad altri Fondi integrativi già avviati».

Tra il 2000 e il 2009, gli accordi di rinnovo di entrambe le contrattualistiche non si occupano di istituti mutualistici. Come anticipato, la svolta per costituire un sistema bilaterale compiuto avviene con l'accordo di rinnovo e unificazione del **1° dicembre 2009**. Le Parti Sociali manifestano l'intenzione di «valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare alle imprese e ai lavoratori del settore servizi, oltre ad interventi di sostegno o di integrazione al reddito dei lavoratori»; a tal fine, deliberano la costituzione, tramite successivo accordo<sup>1657</sup>, di un unico *Ente Bilaterale Nazione di Settore*, di cui individuano funzioni e compiti. L'Ente Bilaterale Nazionale, **Ebipan**, è costituito il 6 ottobre 2010.

Sempre con il rinnovo del 2009, le Parti convergono, per le tutele dell'**assistenza sanitaria integrativa** e della **previdenza complementare**, rispettivamente di istituire una Commissione paritetica per definire gli atti giuridici e gli adempimenti necessari per attivare un Fondo sanitario integrativo e di aderire al già operativo *Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'Industria Alimentare*, **Fondo Alifond** (costituito in attuazione del *Ccnl per i Lavoratori Dipendenti delle Industrie Alimentari* del 6 Luglio 1995<sup>1658</sup>).

Per «il fondamentale ruolo della **formazione continua**», le Parti Sociali si impegnano ad avviare un percorso di collaborazione con il *Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua del Terziario*, **Fondo Fonter**, costituito con accordo interconfederale tra Confesercenti e Cgil Cisl, Uil e autorizzato dal Ministero del Lavoro il 24 febbraio 2003 (vedi *Prima Parte del Rapporto* per un approfondimento circa i Fondi Paritetici Interprofessionali e la normativa che li regola, par. 2.3.2.1).

Con l'accordo del 7 giugno 2011<sup>1659</sup>, le Parti fissano la contribuzione<sup>1660</sup> utile a finanziare sia l'Ente Bilaterale mutualistico, **Ebipan**, sia il costituendo Fondo di assistenza sanitaria.

Il 15 giugno 2011 è costituito in sede notarile ad opera dalle Parti firmatarie del Ccnl il *Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori delle Aziende di Panificazione e Attività Affini*, **Fondo Fonsap**.

L'ultimo rinnovo contrattuale, datato **13 febbraio 2013** con vigenza fino al 31 dicembre 2014, consolida il costituito sistema bilaterale. Una volta puntualizzato che «i trattamenti previsti dalla bilateralità (*Ebipan* e *Fonsap*) sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del Ccnl» e che le relative prestazioni «rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore», fissa apposite regole in tema di adempimento e inadempimento contributivo, di cui si tratta diffusamente nel successivo paragrafo 15.4, cui si rinvia.

<sup>1657</sup> Che ne definisca nel dettaglio anche il sistema di finanziamento.

<sup>1658</sup> Sottoscritto da Aidi, Aiipa, Airi, Ancit, Anicav, Assalzoo, Assica, Assobibe, Assobirra, Assolatte, Assozucchero, Distillatori, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unipi, Federalimentare, Intersind e Fat-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

<sup>1659</sup> Sottoscritto da Fippa e Assopanificatori con Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

<sup>1660</sup> Rispetto al tema della contribuzione si rinvia al successivo e specifico paragrafo 15.4.

### 15.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Il sistema bilaterale afferente al macro-settore TDS è oggi espresso da quattro sotto-sistemi, collegati ai Ccnl di cui si è detto, caratterizzati da uno sviluppo diversificato a seconda della contrattualistica che li origina.

Di seguito, il quadro sinottico rappresenta la composizione del welfare contrattuale, secondo l'area contrattuale di riferimento e lo scopo primario perseguito dagli organismi bilaterali, descritti nei successivi paragrafi.

Ogni insieme bilaterale è composto da un Ente Bilaterale Nazionale, costituito o costituendo, da una rete diversificata di Enti Bilaterali Territoriali che erogano prestazioni a carattere mutualistico, e da altri organismi paritetici che assicurano tre pilastri di welfare contrattuale: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione continua e professionale.<sup>1661</sup>

In estrema sintesi si evidenzia che, per ciascun Ccnl di riferimento, è presente un Ente/sistema bilaterale mutualistico. Per quanto riguarda la previdenza complementare, il Ccnl TDS Confesercenti prevede la possibilità per i lavoratori di iscriversi al Fondo Fonte, originato dal Ccnl TDS Confcommercio, mentre il Ccnl Panificazione e il Ccnl Distribuzione Cooperativa fanno riferimento a Fondi affini per contrattualistica (rispettivamente Alifond e Previcooper). L'assistenza sanitaria integrativa vede la più alta densità di Fondi di riferimento, salvo l'adesione del Ccnl TDS Confesercenti a Cassa Quas per i lavoratori con qualifica di quadro (adesione ribadita per la formazione professionale tramite Quadrifor). Il Fondo Interprofessionale per la formazione continua Fonter è di riferimento per il Ccnl Confesercenti e il Ccnl Panificazione, in virtù dell'affinità tra le Parti costitutive imprenditoriali, mentre il Ccnl Confcommercio e il Ccnl Distribuzione Cooperativa aderiscono ai Fondi Paritetici di riferimento per i rispettivi assi contrattuali di appartenenza.

---

<sup>1661</sup> Si veda in merito Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, *La Bilateralità nel Terziario*, in Lauralba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *cit.*, ove gli Autori elencano e descrivono gli organismo bilaterali operanti nel settore.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali del settore Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS)

CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di sostegno al reddito
	Ente Bilaterale Nazionale* mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(TDS) Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	<i>Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario - Ebinter -</i>	<b>Fondo Fonte</b>	Fondo Est  Cassa Quas (quadri)	<b>Fondo Forte</b>	<b>Istituto Quadrifor (quadri)</b>	(Esperienze a livello territoriale)
(TDS) Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	<i>Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario - Ebinter -</i>	individua per l'adesione <b>Fondo Fonte</b>	Ente Aster  individua per l'adesione Cassa Quas (quadri)	<b>Fondo Fonter</b>	individua per l'adesione <b>Istituto Quadrifor (quadri)</b>	
(Panificazione) Fippa, Assopanificatori e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	<i>Ente Bilaterale Nazionale della Panificazione e Attività Affini - Ebipan -</i>	individua per l'adesione <b>Fondo Alifond</b>	<b>Fondo Fonsap</b>			
(Distribuzione cooperativa) Coop-Ancc, Ancc-Conad Federconsumo, Agci-Agrital e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	<i>Ente Bilaterale per i dipendenti da Cooperative di Consumo - Ebincoop - (non operativo)</i>	individua per l'adesione <b>Fondo Previcoper</b>	<b>Fondo Coopersalute</b>	<b>Fondo Foncoop</b>	<i>Ente Bilaterale Nazionale Formazione Ambiente - Coopform -</i>	

\* Per gli Enti Bilaterali territoriali afferenti a ciascun Ente Nazionale, v. par. 15.3.1 e segg.

### 15.3.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI

Nel presente paragrafo si descrivono gli Enti Bilaterali mutualistici, Nazionali e Territoriali, che operano nel macro-settore TDS, intendendosi per tali quei soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili.

I sistemi mutualistici originati dalle quattro contrattualistiche (trattate nei paragrafi precedenti) mostrano, tuttavia, diversificazioni anche rilevanti sia nella loro attuale configurazione, sia per gli ambiti di intervento. *Excursus* storici diversi, infatti, riflettono reti territoriali più o meno estese o affatto presenti, così come affinità o specificità delle contrattualistiche tendono a favorire similitudini e processi integrativi, o unicità. Per questi motivi, la trattazione è articolata in tre sotto-paragrafi.

Il primo descrive gli Enti Bilaterali mutualistici riconducibili al Ccnl TDS Confcommercio (**Ebinter**) e al Ccnl TDS Confesercenti (**Ebnter**) che, anche per le sistematiche analogie contrattuali, presentano significative affinità; il secondo e il terzo, rispettivamente gli Enti Bilaterali mutualistici riconducibili al Ccnl Distribuzione Cooperativa (**Ebincoop**) e al Ccnl Panificazione (**Ebipan**).

#### 15.3.1.1 EBINTER ED EBNTER

Il Ccnl TDS Confcommercio e il Ccnl TDS Confesercenti configurano nel tempo i rispettivi sistemi bilaterali in modo pressoché analogo, così riflettendo la vicinanza contrattuale e la comune radice territoriale. Nel seguito del testo i sistemi **Ebinter** (Confcommercio) e **Ebnter** (Confesercenti) sono trattati congiuntamente, in modo tale da metterne in luce le analogie ed evidenziare le peculiarità.

Il primo fattore comune, in parte anticipato, è l'origine dell'Ente Bilaterale locale, tanto è vero che, con i rispettivi rinnovi contrattuali nazionali del 1994<sup>1662</sup>, si disciplina per la prima volta compiutamente proprio l'Ente Bilaterale Territoriale e, contestualmente, si prevede di costituire l'Ente Bilaterale Nazionale.

Nei due decenni successivi, lo sviluppo del bilateralismo è veloce e continuo. Sul finire della prima decade degli anni Duemila, le Parti Sociali leggono un sistema stratificato e complesso, assente «di un coordinamento preventivamente regolamentato» e con una «proliferazione di prassi talvolta difformi tra loro»,<sup>1663</sup> e maturano la decisione condivisa di procedere a una riforma organica. A tal fine sottoscrivono – il 10 dicembre 2009 con riferimento al Ccnl TDS Confcommercio e il 26 luglio 2010 con riferimento al Ccnl TDS Confesercenti – l'*Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli enti, organismi, istituti e fondi bilaterali previsti dal Ccnl TDS*<sup>1664</sup>, volto a razionalizzare il sistema, ottimizzarne la gestione in un'ottica di efficienza, efficacia e trasparenza, ed eliminare attività improprie e duplicazioni.

Due, come premesso, gli Enti Bilaterali Nazionali oggetto di attenzione nel presente sottoparagrafo, comprensivi delle rispettive reti territoriali: l'*Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario Ebinter*, costituito nel 1995 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil; l'*Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario Ebnter*, costituito nel 1997 da Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

Entrambi costituiti sotto forma di associazioni non riconosciute<sup>1665</sup>, sono governati da organi paritetici quali l'Assemblea, il Consiglio direttivo, la Presidenza e il Collegio dei revisori dei conti.

Secondo le rispettive contrattualistiche, gli Enti Bilaterali Nazionali svolgono una serie di funzioni, puntualmente individuate dalle Parti firmatarie, di recente ampliate dai citati accordi sulla governance, configurabili in sei macro-aree convenzionali: ricerca e analisi, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza sul lavoro,

<sup>1662</sup> Rinnovo del 3 novembre 1994 per il Ccnl TDS Confcommercio; rinnovo dell'8 novembre 1994 per il Ccnl TDS Confesercenti.

<sup>1663</sup> Così si legge nella Premessa del Titolo Terzo del Ccnl 18 luglio 2008 sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e, egualmente, nella Premessa del Titolo Terzo del Ccnl 23 luglio 2008 sottoscritto da Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1664</sup> Di cui si dirà diffusamente nel successivo paragrafo 15.5.

<sup>1665</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.



governance, welfare contrattuale.<sup>1666</sup>

Nell'area *ricerca e analisi* rientrano le attività volte a: realizzare e promuovere studi sul Terziario, con particolare riguardo ai profili professionali<sup>1667</sup>; fornire risposte a istanze di imprese e lavoratori; effettuare la ricognizione di problematiche relative a singoli settori e collegate all'attuazione delle norme contrattuali (ad esempio relative a sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, organizzazione del lavoro, innovazioni tecnologiche).

Rispetto al *mercato del lavoro*, l'Ente Bilaterale Nazionale è chiamato «a promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro». L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario **Ebinter**, iscritto all'Albo Nazionale delle Agenzie per il Lavoro, è autorizzato a svolgere attività di intermediazione nel mercato del lavoro,<sup>1668</sup> così come quattro Enti Bilaterali Territoriali del suo sistema.<sup>1669</sup>

Ai sensi dei rispettivi Ccnl, inoltre, l'Ente Bilaterale Nazionale «segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali»; gli accordi<sup>1670</sup> intervenuti nel 2012 per recepire la riforma della disciplina del contratto di apprendistato<sup>1671</sup> impegnano l'Ente Bilaterale, Nazionale e Territoriale<sup>1672</sup>, a rilasciare il parere di conformità del piano formativo dell'apprendista rispetto al modello previsto dal Ccnl.

L'Ente Bilaterale Nazionale promuove e progetta iniziative di *formazione* continua e formazione rivolta alla riqualificazione professionale degli addetti del settore, anche attraverso convenzioni e in collaborazione con istituzioni nazionali, europee, internazionali e organismi terzi.

Sul tema *salute e sicurezza* nei luoghi di lavoro, l'Ente Bilaterale Nazionale promuove appositi studi e ricerche; può inoltre «assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le Parti Sociali».

L'Ente Bilaterale Nazionale, come meglio si precisa nel successivo paragrafo 15.5, è il fulcro della *governance* del sistema bilaterale.

<sup>1666</sup> In allegato ai due Ccnl di riferimento sono riportati gli Statuti dei due Enti Bilaterali Nazionali che, all'articolo rubricato *Scopi*, elencano i compiti ad essi assegnati, anche attraverso l'esplicito rinvio a ogni altra previsione di legge o del Ccnl che demandi all'Ente Bilaterale Nazionale determinate funzioni.

<sup>1667</sup> Da Statuto, l'Ente Bilaterale Nazionale è chiamato a «costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli enti bilaterali regionali e territoriali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori».

<sup>1668</sup> Non risulta iscritto all'Albo delle Agenzie per il Lavoro l'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario *Enbter*.

<sup>1669</sup> Nello specifico si tratta di: *Ente Bilaterale Territoriale del Terziario di Imperia*, *Ente Bilaterale Terziario Provincia di Novara*, *Ente Bilaterale del Terziario Provincia di Pistoia*, *Ente Bilaterale per il Commercio ed i Servizi Provincia di Bergamo*. Da gennaio 2013 non risulta invece più iscritto all'Albo Nazionale delle Agenzie per il Lavoro l'Ente Bilaterale del Terziario della Provincia di Bari.

<sup>1670</sup> Rispettivamente: *Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore Terziario, Distribuzione, Servizi* sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil il 24 marzo 2012; *Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore Terziario, Distribuzione, Servizi* sottoscritto da Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil il 28 marzo 2012.

<sup>1671</sup> Decreto legislativo n. 167/2011.

<sup>1672</sup> La funzione del rilascio del parere di conformità è generalmente attribuita all'Ente Bilaterale Territoriale; le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la relativa richiesta all'apposita Commissione paritetica costituita in senso all'Ente Bilaterale Nazionale.



Per quanto riguarda il *welfare contrattuale*, il livello Nazionale ne promuove l'espansione e la diffusione, comprese le prestazioni della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa. Tra i ruoli che i due Ccnl di riferimento attribuiscono all'Ente Bilaterale Nazionale compare anche quello di «valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali». Tra i fattori fondamentali che negli anni hanno condizionato e impedito l'accesso dei lavoratori del TDS agli istituti pubblici di sostegno al reddito si registra sia l'esclusione del macro-settore da determinati ammortizzatori (come, ad es., la cassa integrazione guadagni ordinaria – CIGO) sia, con riferimento ad altri strumenti, le limitazioni sui limiti dimensionali richiesti dalla legge (è il caso della cassa integrazione guadagni straordinaria – Cigs –, che, nel caso di specie, interviene per i lavoratori di imprese con più di 15 dipendenti nel semestre precedente alla richiesta). Allo stato attuale, tale previsione ha trovato seguito in alcune esperienze, avviate a livello territoriale.<sup>1673</sup>

Da richiamare, in fatto di integrazione tra welfare pubblico e welfare contrattuale, gli *Avvisi comuni sugli ammortizzatori sociali* sottoscritti, a seguito dell'entrata in vigore della normativa anticrisi del 2009,<sup>1674</sup> rispettivamente il 25 marzo 2009 da Confcommercio con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e l'8 aprile 2009 da Confesercenti con le medesime Oo. Ss.

In tali avvisi, le Parti Sociali innanzitutto manifestano l'esigenza che l'avvio delle misure delineate – che subordinano l'erogazione di alcuni ammortizzatori pubblici all'intervento integrativo da parte dell'Ente Bilaterale – tenga in considerazione le caratteristiche del sistema degli Enti Bilaterali del TDS, sì presenti sul territorio nazionale, ma eterogenei per numero e tipologia di iscritti, risorse e dunque destinazione degli oneri e dei benefici. Inoltre esse evidenziano come, per dar seguito alle previsioni di legge, sia necessario un processo di adeguamento del vigente sistema di destinazione di spesa dei contributi degli Enti stessi.

**Ebinter** ed **Ebnter** si avvalgono, per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad essi demandate, dei rispettivi **Osservatori Nazionali**. Specularmente al livello nazionale, anche gli Enti Bilaterali Territoriali si avvalgono di Osservatori istituiti al loro interno.

Con il coordinamento dell'Ente Bilaterale Nazionale operano gli **Enti Bilaterali Territoriali**, il cui livello (provinciale o regionale) e la cui diffusione sono diversificati secondo il Ccnl di riferimento.

Generalmente costituiti sotto forma di associazioni non riconosciute<sup>1675</sup>, svolgono una serie di funzioni rilevanti, individuate dal Ccnl, relative al mercato del lavoro, alla formazione e qualificazione professionale degli addetti del settore, alle procedure di conciliazione e arbitrato.<sup>1676</sup> Ai sensi dei rispettivi rinnovi contrattuali del 2011<sup>1677</sup>, entrambi non sottoscritti

<sup>1673</sup> Pierangelo Raineri, *Lo sviluppo della bilateralità nel terziario*, cit.

<sup>1674</sup> Art. 19 del decreto legge n. 185/2008, convertito in legge n. 2/2009 e succ. mod. La norma dispone l'utilizzo dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e con requisiti ridotti in caso di sospensione dal lavoro in contesti produttivi non rientranti nel campo di applicazione delle casse integrazioni guadagni e subordina l'accesso dei lavoratori al trattamento al cofinanziamento di una quota integrativa da parte dagli enti bilaterali (almeno il 20% del trattamento). La norma, abrogata dalla legge n. 92/2012 è ripresa con identico contenuto dall'art. 3, comma 64, della stessa legge n. 92/2012. Per un approfondimento sul punto si rinvia al paragrafo 5.2.5.1 di cui alla *Prima Parte del Rapporto*.

<sup>1675</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.

<sup>1676</sup> Istituti introdotti a livello normativo e disciplinati nel Ccnl che consentono a datori e lavoratori di risolvere le controversie insorte rispetto al rapporto di lavoro tramite un arbitro ovvero di raggiungere un accordo, in

dalla Filcams-Cgil, presso gli Enti Bilaterali Territoriali possono essere costituite le Commissioni di certificazione dei contratti<sup>1678</sup> (ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche).

Beneficiari delle tutele e prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali sono le imprese e i lavoratori che versano i contributi previsti dal Ccnl di riferimento, nonché le Parti Sociali costitutive e le loro articolazioni.

In allegato ai due Ccnl sono riportati lo *Statuto* e il *Regolamento* tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale; come anticipato, l'Ente Bilaterale Nazionale ne indirizza e coordina l'attività e ne verifica l'uniformità di Statuti e Regolamenti (vedi par. 15.5).

La diffusione territoriale che fa capo a **Ebinter** (Confcommercio) si sostanzia in una rete di novantotto Enti Bilaterali Territoriali, di cui novantasette operano con esclusivo riferimento al Ccnl TDS (di cui tre a livello regionale/provincia autonoma, due interprovinciali e novantadue provinciali) e un Ente Bilaterale Territoriale (*Ente Bilaterale Commercio Turismo e Servizi Friuli Venezia Giulia*), di riferimento contemporaneamente per il Ccnl TDS e il Ccnl Turismo afferenti all'asse contrattuale di Confcommercio con le Oo.Ss.

La rete riconducibile a **Ebinter** (Confesercenti) si articola in venti Enti Bilaterali Territoriali, di cui quattro (uno regionale e tre provinciali) operativi esclusivamente per il macro-settore TDS e sedici (quindici a livello regionale/provincia autonoma e uno interprovinciale) di riferimento anche per il settore Turismo afferente all'asse contrattuale di Confesercenti con le Oo.Ss.

Al tema delle integrazioni interne ed esterne ai singoli insiemi bilaterali settoriali è dedicato il successivo paragrafo 15.6, cui si rinvia.

#### 15.3.1.2 EBINCOOP

La volontà di costituire un Ente Bilaterale Nazionale mutualistico per il sistema della Distribuzione Cooperativa è manifestata per la prima volta dalle Parti Sociali nel rinnovo contrattuale del 2 luglio 2004 e ribadita nei successivi rinnovi. Attualmente, l'Ente Bilaterale Nazionale risulta in fase di attivazione con la denominazione di **Ebincoop**.

Il rinnovo contrattuale del 22 dicembre 2011, sotto le rubriche *Ente Bilaterale Nazionale e Compiti* precisa che questo organismo, «oltre a svolgere il ruolo di strumento comune per la gestione di compiti aventi valenza nazionale [...] potrà assumere compiti e funzioni finalizzati ai diversi territori nei quali si articola la presenza della distribuzione cooperativa» e ne declina le principali funzioni. Tre le aree di intervento che il Ccnl delinea per l'Ente Bilaterale: studio e ricerca, formazione e mercato del lavoro.

Nell'area *studio e ricerca* rientrano tutte le attività volte a conoscere l'andamento del mercato del lavoro riferito al settore distributivo del terziario; rilevare i relativi fabbisogni

---

alternativa al normale ricorso all'autorità giudiziaria.

<sup>1677</sup> Rinnovo del 26 febbraio 2011 per il Ccnl TDS Confcommercio e rinnovo del 15 marzo 2011 per il Ccnl TDS Confesercenti.

<sup>1678</sup> La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto di lavoro che le parti (datore e lavoratore) intendono sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge volta alla riduzione del contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro. Le Commissioni di certificazione svolgono attività di consulenza e assistenza al datore e al lavoratore, sia in relazione alla stipulazione, sia in relazione alle modifiche del rapporto di lavoro.

professionali, quantitativi e qualitativi; monitorare le situazioni di crisi.

Nell'ambito dell'area *formazione* l'Ente è chiamato a progettare, coordinare e promuovere politiche formative complessive di sistema per le singole Associazioni Cooperative e a monitorare e verificare i risultati ottenuti.

Rispetto al *mercato del lavoro*, sono attribuite all'Ente Bilaterale le funzioni di promuovere convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi; svolgere quanto previsto dal Ccnl in merito ai contratti a tempo parziale di otto ore settimanali; esprimere parere di conformità su progetti presentati per l'assunzione di apprendisti; procedere alla verifica degli effetti prodotti a livello aziendale e di sistema dalla introduzione del part-time con orario sperimentale a trenta ore.

Presso l'Ente Bilaterale Nazionale, in fine, si prevede abbiano sede le Commissioni di Conciliazione.<sup>1679</sup>

### 15.3.1.3 EBIPAN

Il sistema bilaterale riconducibile al Ccnl Panificazione è compiutamente strutturato a partire dal rinnovo contrattuale del 1° dicembre 2009, che sancisce l'impegno delle Parti firmatarie a costituire un unico Ente Bilaterale Nazionale di Settore.

Il 6 ottobre 2010 Fippa, Assopanificatori e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, in attuazione di quanto previsto dal Ccnl del 2009, costituiscono l'*Ente Bilaterale Nazionale della Panificazione e Attività Affini, Ebipan*, sotto forma di associazione non riconosciuta<sup>1680</sup>, senza scopo di lucro e «con carattere assistenziale e mutualistico». Ebipan diviene effettivamente operativo a partire dal mese di luglio 2012<sup>1681</sup>, data da cui decorre sia l'iscrizione allo stesso delle imprese che applicano il Ccnl Panificazione, sia il relativo obbligo contributivo, di cui si dirà approfonditamente nel successivo paragrafo 15.4.

Organi di Ebipan sono: l'Assemblea dei soci, il Comitato Esecutivo, il Presidente e il Vicepresidente, il Collegio dei Revisori dei Conti.

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto dell'Ente, Ebipan si occupa di attività e servizi che possono essere ricondotti in cinque macro-aree convenzionali di intervento: studio e ricerca, formazione, governance, welfare e assistenza contrattuale.

L'attività di *studio e ricerca* riguarda in modo particolare i fabbisogni professionali del settore.

In merito alla *formazione*, l'Ente è chiamato a promuovere, anche attraverso i Fondi Paritetici Interprofessionali esistenti, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale.

All'Ente Bilaterale Nazionale è attribuita la *governance* del sistema bilaterale<sup>1682</sup>, come meglio si precisa nel successivo paragrafo 15.5.

<sup>1679</sup> La conciliazione è un istituto introdotto a livello normativo e disciplinato nel Ccnl che consente alle parti dei rapporti di lavoro di risolvere le controversie insorte facilitando il raggiungimento di un accordo, in alternativa al normale ricorso all'autorità giudiziaria.

<sup>1680</sup> Ai sensi dell'art. 36 e segg. del Codice Civile.

<sup>1681</sup> A fissare la data di operatività è lo stesso Ebipan, tramite circolare del 16 luglio 2012, prot. 25/2012, avente ad oggetto *Dal mese di luglio 2012 operativi gli Enti bilaterali della Panificazione*.

<sup>1682</sup> Si rinvia sul punto, per un approfondimento, al successivo paragrafo 15.5.

Rispetto al *welfare contrattuale*, Ebipan organizza, gestisce e promuove l'assistenza sanitaria integrativa, anche attraverso uno specifico Fondo, garantendo a tal fine le modalità e procedure di funzionamento che meglio si adattano al settore della Panificazione. Ai sensi del Ccnl<sup>1683</sup>, inoltre, «organizzerà, gestirà attività e/o servizi e provvidenze bilaterali in tema di welfare previsti dal Ccnl, ovvero individuati e concordati dalle stesse Parti firmatarie del Ccnl con particolare riferimento:

- all'integrazione delle indennità contrattuale e di legge a sostegno della maternità e della paternità per i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa *post partum*;
- all'attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori».

Ebipan, infine, garantisce *assistenza contrattuale* agli aderenti, tramite la diffusione dei concetti espressi nel Ccnl (elabora circolari esplicative e interpretative).

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, Ebipan si avvale dell'*Osservatorio Nazionale della Panificazione Italiana*, strumento per lo studio e la ricerca nel settore.

Allo stato attuale risulta operativo, a livello locale, un unico Ente Bilaterale territoriale: l'*Ente Bilaterale Regionale Lombardia della Panificazione e attività affini*, **Ebipal**, cui è dedicato l'approfondimento che segue.

---

<sup>1683</sup> In particolare dell'accordo di rinnovo e unificazione del 1° dicembre 2009.

## ENTE BILATERALE REGIONALE LOMBARDIA

Nell'ambito del *Contratto Integrativo Regionale Lombardia* settore Panificazione del 18 gennaio 2011<sup>1684</sup>, le Parti Sociali concordano «sull'opportunità di costituire nuovo ed unico Ente Bilaterale Regionale Lombardo del settore della panificazione», al fine di «assicurare alle imprese e ai lavoratori del settore servizi innovativi ed adeguati, oltre ad interventi di sostegno o di integrazione al reddito».

A livello regionale, è operativa dal 1981 la **Cassa Panificazione**, denominata *Commissione Paritetica Panificatori e Lavoranti Panettieri della Regione Lombardia*<sup>1685</sup>, che eroga ai lavoratori trattamenti integrativi nei casi di malattia e infortunio<sup>1686</sup>; le Parti firmatarie ne modificano la denominazione in *Ente Bilaterale Regionale Lombardia della Panificazione e Attività Affini, Ebipal*, e implementano ulteriori ruoli e funzioni.

Il Cirl (Contratto Integrativo Regionale di Lavoro) del 18 gennaio 2011 individua, «a titolo esemplificativo e non esaustivo», le funzioni attribuite a Ebipal:

- costituzione dell'Osservatorio regionale del settore,
- mutualizzazione delle integrazioni di malattia ed infortunio (l'azienda associata beneficia del recupero totale dei costi di integrazione per i periodi di malattia e infortunio, nei rispetto delle condizioni e dei termini previsti dal regolamento di Ebipal);
- mutualizzazione della previdenza complementare (finalizzata al rimborso alle imprese dell'aliquota contributiva posta a loro carico per ogni dipendente che, in

base al principio della volontarietà di adesione, si iscriva al Fondo di Previdenza complementare Alifond, come previsto dal Ccnl);

- costituzione dell'Organismo Paritetico Regionale su Salute e Sicurezza e istituzione della Rappresentanza dei Lavoratori della Sicurezza Territoriale (RLST);
- istituzione del Comitato Regionale per la Formazione e l'Apprendistato;
- assistenza contrattuale;
- erogazione di servizi e provvidenze bilaterali in tema di welfare contrattuale.<sup>1687</sup>

Per realizzare l'attività, lo stesso Cirl<sup>1688</sup> fissa l'ammontare complessivo della contribuzione mensile, nella misura dell'1,55% a carico del datore di lavoro e dello 0,5% a carico del lavoratore, da calcolarsi sull'ammontare della retribuzione utile ai fini del TFR. L'importo complessivo è poi frazionato nelle singole voci di destinazione (Fondo comune e di gestione; mutualizzazione integrazioni malattia e infortunio; mutualizzazione previdenza complementare; Organismo paritetico Sicurezza e finanziamento Rlst; Comitato Formazione continua; Assistenza contrattuale).<sup>1689</sup>

<sup>1684</sup> Sottoscritto tra l'unione Regionale dei Panificatori della Lombardia, la Federazione Assipan (aderente a Confcommercio) e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil Lombardia, ad integrazione del Ccnl per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari vari del 1 dicembre 2009.

<sup>1685</sup> Costituita con accordo sindacale del 27 aprile 1981 dalla Unione Regionale dei Panificatori e dalle Oo.Ss. Regionali Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil.

<sup>1686</sup> Oltre a quanto ulteriormente previsto dallo Statuto e dal Regolamento della Cassa stessa.

<sup>1687</sup> Gli elenchi aggiornati delle provvidenze erogate da Ebipal rispettivamente nei confronti delle imprese e dei lavoratori sono consultabili alla pagina *Provvidenze* del sito dell'Ente.

<sup>1688</sup> Nell'ambito dell'Allegato 1 *Contribuzione Bilaterali-Ente Bilaterale Panificazione Lombardo*.

<sup>1689</sup> Le modalità di versamento sono precisate all'apposita pagina dell'Ente.

### 15.3.2 GLI ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

Il welfare contrattuale attivato dalle Parti Sociali afferenti ai quattro Ccnl, oggetto di analisi nel capitolo, ha nel tempo introdotto e valorizzato ulteriori istituti bilaterali, complementari al welfare pubblico, le cui caratteristiche sono approfondite nel seguito del testo.

A fianco degli Enti Bilaterali mutualistici, operano infatti altri organismi paritetici contrattualmente previsti, che erogano prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione professionale e continua.

In materia di **previdenza complementare** sono tre gli organismi bilaterali operativi nel macro-settore TDS.

Il **Ccnl TDS Confcommercio** prevede il *Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (Commercio, Turismo e Servizi)*, **Fondo Fonte**, costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del settore Terziario del 29 novembre 1996 e successive modificazioni e integrazioni.<sup>1690</sup> Il **Ccnl TDS Confesercenti** prevede la possibilità di adesione per i dipendenti a **Fonte**.<sup>1691</sup>

Il **Ccnl Panificazione** prevede invece l'adesione al *Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'Industria Alimentare*, **Fondo Alifond**, costituito nel 1998 in attuazione del Ccnl dell'Industria Alimentare del 6 Luglio 1995.<sup>1692</sup> Nell'ambito del **Ccnl Distribuzione Cooperativa**, l'organismo di riferimento è il *Fondo pensione complementare nazionale per i dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa*, **Fondo Previcoper**, costituito in attuazione dell'accordo stipulato dalle Parti firmatarie in data 6 dicembre 1996.<sup>1693</sup>

Tali Fondi hanno la forma giuridica di associazioni riconosciute<sup>1694</sup> e sono iscritti all'apposito Albo Covip (v. *Prima Parte del Rapporto* per un approfondimento circa i Fondi di previdenza complementare e la normativa che li regola, par. 2.3.2.1). Da statuto, hanno lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine essi provvedono alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

In materia di **assistenza sanitaria integrativa**, i quattro Ccnl fanno riferimento a cinque differenti organismi bilaterali operativi sul territorio nazionale: *Cassa Quas*, *Ente Aster*, *Fondo Est*, *Fondo Coopersalute*, e *Fondo Fonsap*.

<sup>1690</sup> Sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1691</sup> È opportuno evidenziare che il Ccnl TDS Confesercenti originariamente prevede l'iscrizione dei lavoratori al Fondo Marco Polo, liquidato nel 2010.

<sup>1692</sup> Nel dettaglio, la fonte istitutiva del Fondo Pensione Alifond è l'accordo stipulato in data 17 aprile 1998 tra Aidi, Aiipa, Airi, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assobibe, Assobirra, Assolatte, Assozucchero, Distillatori, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unipi, Federalimentare, Intersind E Fat-Cisl, Flai-Cgil E Uila-Uil. Accordo che dà attuazione all'articolo 74 del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle industrie alimentari*, sottoscritto in data 6 Luglio 1995 fra le citate Associazioni imprenditoriali di categoria aderenti a Confindustria, l'Intersind e Fat-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil.

<sup>1693</sup> Nonché dall'accordo sottoscritto in data 31 marzo 1998 tra l'Associazione Nazionale delle Cooperative di consumatori (Ancc – L.N.C.M.), l'Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti (Ancd – L.N.C.M.), la Federazione Nazionale delle Cooperative di Consumo e della Distribuzione (Cci), l'Associazione Italiana Cooperative di Consumo (Agci) e la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil.

<sup>1694</sup> Ai sensi dell'art. 14 e segg. del Codice Civile.



Il **Ccnl TDS Confcommercio** prevede per i lavoratori con qualifica di quadro la *Cassa Assistenza per i Quadri del Settore Terziario*, **Cassa Quas**, istituita da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.<sup>1695</sup> Il **Ccnl TDS Confesercenti** prevede l'adesione alla **Cassa Quas**.

Da statuto, Cassa Quas ha lo scopo di provvedere al rimborso delle spese sanitarie sostenute dai quadri e ad altre attività accessorie e connesse, affidate dalle Parti Sociali costituenti. Ha natura giuridica di associazione non riconosciuta.<sup>1696</sup>

Per i lavoratori con diversa qualifica, i due Ccnl rinviano invece a due differenti organismi bilaterali.

Il **Ccnl TDS Confcommercio** prevede l'iscrizione dei lavoratori all'*Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende del Commercio, del Turismo e dei Servizi*, **Fondo Est**, istituito in attuazione del Ccnl TDS Confcommercio del 2 luglio 2004, nonché del *Ccnl per i dipendenti delle aziende del Turismo* (Confcommercio) del 19 luglio 2003, per la parte afferente i pubblici esercizi.

Il **Ccnl TDS Confesercenti** fa riferimento all'*Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dalle aziende del Commercio, del Turismo e dei Servizi*, **Ente Aster** costituito, sotto forma di associazione non riconosciuta, in attuazione del Ccnl TDS Confesercenti del 6 luglio 2004, nonché del *Ccnl per i dipendenti delle aziende del Turismo* (Confesercenti) del 22 luglio 2003.

Le imprese che applicano i due Ccnl di cui sopra sono tenute ad iscrivere a tali Fondi i lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno o parziale, ad esclusione dei quadri.

Per i lavoratori della **Distribuzione Cooperativa** opera l'apposito *Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa*, **Fondo Coopersalute**, costituito sotto forma di associazione non riconosciuta nel 2006, in attuazione dell'accordo di rinnovo del Ccnl del 2 luglio 2004.<sup>1697</sup>

Le cooperative della distribuzione sono tenute a iscrivere al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno e con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri. Con riferimento a questi ultimi, infatti, il Ccnl prevede che le prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale siano garantite tramite «un idoneo strumento operativo che sarà prescelto da ciascuna Associazione Cooperativa al quale si uniformeranno le cooperative associate».

Ai sensi del **Ccnl Panificazione**, la tutela dell'assistenza sanitaria integrativa è garantita tramite l'apposito *Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori delle Aziende di Panificazione e Attività Affini*, **Fondo Fonsap**, costituito il 15 giugno 2011, in attuazione dell'accordo di rinnovo e unificazione del 1° dicembre 2009 (v. par. 15.2.3.1).

Le imprese destinatarie del Ccnl Panificazione hanno l'obbligo di iscrivere al Fondo i

<sup>1695</sup> In attuazione dell'art. 11, seconda parte, del *Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi* del 14 dicembre 1990 e contratti successivi, nonché dell'art. 101, capo decimo, titolo V del *Ccnl per i dipendenti da aziende del settore Turismo* del 30 maggio 1991 e contratti successivi.

<sup>1696</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.

<sup>1697</sup> Da Ancc-Coop (Legacoop), Ancd-Conad, Federconsumo (Confcooperative), Agci, e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.



lavoratori assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto di lavoro pari o superiore a nove mesi.

I Ccnl presi in esame nel capitolo, ulteriormente, dotano imprese e lavoratori di organismi bilaterali per la **formazione professionale e continua**, utili per favorire la competitività del tessuto produttivo e, al contempo, l'occupabilità degli addetti.

Ogni Ccnl, innanzitutto, fa riferimento ad un Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua (v. *Prima Parte del Rapporto* per un approfondimento in merito a tali organismi, par. 2.3.2.1).

Nel dettaglio, il **Ccnl TDS Confcommercio** prevede il coinvolgimento del *Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua dei lavoratori dei settori commercio turismo e servizi*, **Fondo Forte**, istituito come associazione riconosciuta<sup>1698</sup> a seguito dell'accordo interconfederale del 25 luglio 2001 sottoscritto da Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil.<sup>1699</sup>

Il **Ccnl TDS Confesercenti** e il **Ccnl Panificazione** fanno entrambi riferimento al *Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua dei lavoratori dei settori Commercio, Turismo e Servizi*, **Fondo Fonter**, costituito come associazione riconosciuta a seguito dell'accordo interconfederale sottoscritto il 22 luglio 2002 da Confesercenti con Cgil, Cisl e Uil.

Il **Ccnl Distribuzione Cooperativa**, infine, individua quale organismo di riferimento il *Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nelle imprese cooperative*, **Fondo Foncoop**, costituito come associazione riconosciuta con accordo interconfederale del 6 giugno 2001 da Agci, Cci, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil.

Rispetto alla formazione professionale per i quadri, il **Ccnl TDS Confcommercio** prevede il coinvolgimento dell'*Istituto Bilaterale per lo sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario, Distribuzione e Servizi*, **Quadrifor**, costituito nel 1995 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. L'adesione è individuata anche nel **Ccnl TDS Confesercenti**.

Il **Ccnl Distribuzione Cooperativa** prevede il coinvolgimento dell'*Ente Bilaterale Nazionale Formazione Ambiente*, **Coopform**<sup>1700</sup> che, tramite la relativa articolazione regionale, progetta e realizza percorsi formativi destinati ai lavoratori del mondo cooperativo.

<sup>1698</sup> Ai sensi del capo II, titolo II, Libro Primo del Codice Civile (art. 14 e segg.).

<sup>1699</sup> Così come modificato in data 31 ottobre 2007.

<sup>1700</sup> Originato dalla contrattualistica del settore Agricolo (v. cap. 7).

## IL WELFARE CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI (CENNI)

Il *Ccnl per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi*, sottoscritto da Confcommercio e Manageritalia, struttura un apposito sistema di welfare contrattuale per i lavoratori con qualifica di dirigente che operano nel settore TDS. Tale sistemario comprende il Fondo di previdenza complementare **Mario Negri**, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa **Fasdac “Mario Besusso”**, il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua **Fondir** e il centro di formazione **CFMT**.

Il *Fondo di Previdenza per i Dirigenti di Aziende Commerciali e di Spedizione e Trasporto “Mario Negri”*, **Mario Negri**, costituito il 19 giugno 1956, ottiene il riconoscimento della personalità giuridica con il DPR n. 780 del 26 luglio 1957. Nel 1960, alla denominazione iniziale si affianca il nome del suo fondatore, Mario Negri, fondatore anche dell’omonimo istituto di ricerche farmacologiche di Milano. Il Fondo gestisce i trattamenti previdenziali integrativi previsti dai contratti collettivi di lavoro dei dirigenti delle aziende commerciali, dei servizi, ausiliarie e del terziario avanzato, nonché dei dirigenti degli alberghi, dei trasporti, delle agenzie marittime e dei magazzini generali, stipulati tra *Confcommercio* e *Manageritalia*, e tra quest’ultima e *Confetra*.

Il *Fondo Assistenza Sanitaria per i Dirigenti di Aziende Commerciali e di Trasporto e Spedizione “Mario Besusso”*, **Fasdac “Mario Besusso”**, si rivolge ai dirigenti (e relativi nuclei familiari) delle aziende commerciali, di trasporto e spedizione, dei magazzini generali, degli alberghi e delle agenzie marittime, come previsto dai rispettivi Ccnl. *Fasdac*, costituito nel 1949 dalla *Confcommercio* e *Manageritalia*, acquisisce dal 1953 la partecipazione di *Confetra*. Iscritto all’Anagrafe dei Fondi Sanitari (di cui ai Decreti del Ministero della Salute del 31 marzo 2008 e del 27 ottobre 2009) conta, a fine 2012, 34.600 iscritti.

Il *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti del terziario*, **Fondir**, nasce dall’Accordo Interconfederale del 18 luglio 2002 (sottoscritto da *Confcommercio*, *Abi*, *Ania*, *Confetra* e *Manageritalia*, *FederDircredito*, *Fidia*, *Sinfub*) ed è autorizzato dal MLPS con decreto del 6 marzo 2003. Si rivolge ai dirigenti delle imprese del del terziario, credito, assicurazioni, trasporti, logistica e altri settori economici.

Il *Centro di Formazione Management del Terziario*, **CFMT**, costituito nel 1994 tra *Confcommercio* e *Manageritalia*, dà vita a una *business school* specializzata rivolta al management; ha coinvolto più di 16.000 dirigenti provenienti da 7.000 aziende.

Il Ccnl per i dirigenti del terziario, sottoscritto nel settembre 2011 tra *Confcommercio* e *Manageritalia*, affida al CFMT un progetto

sperimentale di politiche attive per la promozione di iniziative volte a favorire la ricollocazione dei dirigenti.

Il progetto, denominato *Managerattivo*, si sviluppa basandosi sull’esperienza, avviata con l’accordo quadro del 2009 tra *Confcommercio* e *Manageritalia*, che prevedeva «iniziative di formazione per favorire l’ampliamento delle competenze manageriali, utili a orientare le aziende negli scenari di crisi e ad accrescere le possibilità di ricollocazione per i manager che hanno perduto l’occupazione». *Managerattivo* arricchisce quelle previsioni e comprende varie iniziative, oltre alla formazione, quali la Certificazione delle competenze e azioni finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti, anche tramite *Outplacement*, nonché attività di supporto per il reinserimento professionale e sostegno all’imprenditorialità. Come spin off di questo progetto si stanno avviando anche azioni pilota a favore di imprese interessate a progetti di sviluppo che necessitano di competenze manageriali.

Con l’accordo di proroga del Ccnl per i dirigenti del terziario, sottoscritto il 31 luglio 2013, tra *Confcommercio* e *Manageritalia*, le parti hanno condiviso l’estensione della sperimentazione, che sarà oggetto di un monitoraggio complessivo sugli esiti, a tutto il 2014.

## 15.4 LA CONTRIBUZIONE

Gli insiemi bilaterali descritti sono alimentati dai contributi versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dalla contrattazione di riferimento; il montante economico derivante sostiene il costo delle prestazioni e dei servizi di welfare contrattuale erogati dagli organismi bilaterali, e le relative spese di gestione.

Rispetto agli **Enti Bilaterali mutualistici**, di cui si è detto al precedente paragrafo 15.3.1, i Ccnl hanno adottato differenti modelli di finanziamento, di seguito descritti.

Il **Ccnl TDS Confcommercio** e il **Ccnl TDS Confesercenti** seguono, a partire dal 1999, uno stesso sistema, implementato e modificato nei successivi anni.

Tali Ccnl fissano la contribuzione, diretta all'Ente Bilaterale Territoriale, nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore, calcolati su paga base e contingenza.

Nell'ambito dei rispettivi Ccnl, le Parti firmatarie precisano che, a partire dall'anno 2000, il computo degli aumenti contrattuali tiene conto dell'obbligatorietà del contributo al sistema bilaterale posto a carico del datore. Di conseguenza, le parti espressamente stabiliscono che l'azienda che lo ometta sia tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, per quattordici mensilità.<sup>1701</sup>

Inoltre, con i rinnovi del 2011<sup>1702</sup>, le stesse Parti Sociali espressamente concordano che quanto disposto «in materia di bilateralità rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi». Gli statuti dei rispettivi Enti Bilaterali Nazionali – **Ebinter** ed **Ebnter** – prevedono che, in via ordinaria, il livello Nazionale siano finanziati mediante l'attribuzione in misura percentuale del contributo complessivo riscosso dagli Enti Bilaterali Territoriali.<sup>1703</sup> Lo statuto tipo di Ente Bilaterale Territoriale allegato ai due Ccnl stabilisce che il 15% del contributo complessivo riscosso sia destinato al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale, percentuale che si riduce al 10% nel caso in cui la riscossione avvenga attraverso l'apposita convenzione nazionale sottoscritta tra l'Inps e le Parti stipulanti il Ccnl di riferimento. Rispetto al Ccnl TDS Confcommercio, in particolare, le Parti firmatarie sottoscrivono con l'Inps il 12 luglio 2004 la convenzione<sup>1704</sup> per affidare all'Ente previdenziale il servizio di esazione delle quote da destinare al finanziamento degli Enti Bilaterali, che le aziende del settore versano tramite il modello di pagamento F24.<sup>1705</sup> Rispetto al Ccnl TDS Confesercenti, tale convenzione è

<sup>1701</sup> Antecedentemente agli accordi di rinnovo del 2011 (vedi nota successiva) l'importo era fissato allo 0,10% di paga base e contingenza, corrisposto per quattordici mensilità.

<sup>1702</sup> Rinnovo del 26 febbraio 2011 per il Ccnl TDS Confcommercio e rinnovo del 15 marzo 2011 per il Ccnl TDS Confesercenti (entrambi non sottoscritti dalla Filcams-Cgil).

<sup>1703</sup> In via straordinaria, con i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del contratto collettivo nazionale e suoi rinnovi, con i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, ovvero con lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo attribuiti, da destinarsi esclusivamente al conseguimento delle finalità istituzionali.

<sup>1704</sup> La convenzione può essere consultata sul sito di Ebinter.

<sup>1705</sup> Il modello F24 deve essere compilato indicando nel campo "causale contributo" il codice denominato EBCM; nel campo "codice sede" il codice della sede Inps territorialmente competente; nel campo "matricola INPS" la matricola dell'azienda interessata; a seguire va indicato il periodo di riferimento ed infine l'importo del

sottoscritta il 7 febbraio 2005.<sup>1706</sup>

Tramite *Avviso Comune*, infine, le Parti Sociali firmatarie del Ccnl TDS Confcommercio e del Ccnl TDS Confesercenti, in considerazione dell'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono nella strategia di creazione e consolidamento dell'occupazione nel settore, richiedono al Legislatore di adottare una norma di interpretazione autentica, volta a chiarire che, ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, sia applicato un regime tributario agevolato, vista la finalità sociale di tali versamenti. Per le stesse ragioni, richiedono anche di modificare la vigente normativa per escludere la contribuzione versata agli Enti Bilaterali dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi.

La definizione del sistema di finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale originato dal **Ccnl Panificazione** avviene progressivamente (a partire dall'accordo di rinnovo e unificazione del 1° dicembre 2009, poi integrato e modificato sul punto dal verbale di accordo del 7 giugno 2011 e dall'accordo di rinnovo del 13 febbraio 2013), fino ad individuare un contributo omnicomprendivo, volto a finanziare sia l'Ente Bilaterale Nazionale (**Ebipan**), sia il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (**Fonsap**).

Nel dettaglio, il Ccnl<sup>1707</sup> quantifica la contribuzione a seconda che il lavoratore sia assunto con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata superiore a nove mesi nel corso dell'anno solare, oppure con contratto a tempo determinato di durata inferiore a nove mesi.

Rispetto alla prima ipotesi – lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata superiore a nove mesi nel corso dell'anno solare – il contributo complessivo è di 17 euro, per dodici mensilità, così destinati e suddivisi:

- 10 euro a carico del datore quale quota di finanziamento del Fondo sanitario integrativo;
- 3 euro a carico del datore quale quota di finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale;
- 4 euro, di cui 2 a carico del datore e 2 del lavoratore, quale contributo di assistenza contrattuale.

Rispetto alla seconda ipotesi – lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a nove mesi nel corso dell'anno solare – il Ccnl fissa invece la contribuzione in 7 euro mensili, per dodici mensilità, così destinati e suddivisi:

- 3 euro a carico del datore quale quota di finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale;
- 4 euro, di cui 2 a carico del datore e 2 del lavoratore, quale contributo di assistenza contrattuale.

Ai sensi dell'accordo di rinnovo del 13 febbraio 2013, dal 1° luglio 2013 entrambi gli importi omnicomprendivi sopra riportati sono incrementati di 3 euro, di cui uno destinato agli Enti Bilaterali Territoriali costituiti e costituendi.

La contribuzione al sistema bilaterale della panificazione decorre effettivamente dal mese di

contributo dovuto, calcolato secondo le % indicate dall'Ente Bilaterale Terziario della provincia interessata. Per maggior informazioni in merito si veda la circolare Inps 28 gennaio 2005, n. 12.

<sup>1706</sup> Il modello F24 deve essere compilato indicando nel campo "causale contributo" il codice denominato TCEB; nel campo "codice sede" il codice della sede Inps territorialmente competente; nel campo "matricola INPS" la matricola dell'azienda interessata; a seguire va indicato il periodo di riferimento ed infine l'importo del contributo dovuto, calcolato secondo le % indicate dall'Ente Bilaterale Terziario della provincia interessata. Per maggior informazioni in merito si veda la circolare Inps 24 maggio 2005, n. 68, che riporta in allegato il testo della citata convenzione.

<sup>1707</sup> Così come modificato dall'accordo di rinnovo del 7 giugno 2011.

luglio 2012. Il Ccnl ne subordinava infatti l'operatività alla stipula di una convenzione tra l'Ente Bilaterale Nazionale (**Ebipan**) e l'Inps, per l'affidamento della riscossione. Convenzione effettivamente sottoscritta il 5 aprile 2012, seguita dal necessario intervento dell'Agenzia delle Entrate che assegna il "codice contributo" abbinato al modello F24 di pagamento.<sup>1708</sup>

L'accordo di rinnovo del 13 febbraio 2013 precisa che le prestazioni di welfare contrattuale «sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione» del Ccnl, «ritenute indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore» e che dunque, in altri termini, «rappresentano un diritto contrattuale».

Lo stesso accordo, inoltre, definisce una peculiare disciplina per le ipotesi di inadempimento e di ritardo prolungato nel versamento della quota.

In caso di inadempimento contributivo<sup>1709</sup>, il datore di lavoro è obbligato a erogare a favore dei propri lavoratori un elemento aggiuntivo della retribuzione, pari a 20 euro lordi mensili, per quattordici mensilità.

Qualora, invece, si realizzi la diversa ipotesi della «mora contributiva totale o parziale», che si configura come «ritardo nell'adempimento e/o parziale versamento dei contributi», il Ccnl stabilisce che «successivamente a formale intimazione di pagamento delle differenze contributive, decorsi mesi sei e perdurando inadempimento anche solo parziale, [l'Ente Bilaterale] restituirà all'impresa gli importi degli eventuali pagamenti parziali, al netto dei costi sostenuti dagli Enti Bilaterali Nazionali»; per l'arco temporale dell'inadempimento, il datore è tenuto a versare al lavoratore l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui si è detto.

Il **Ccnl Distribuzione Cooperativa** destina all'Ente Bilaterale Nazionale (in fase di attivazione) un contributo dello 0,03%, da parte aziendale, e dello 0,01% da parte del lavoratore, derivante dal contributo di assistenza contrattuale.<sup>1710</sup>

I quattro Ccnl fissano inoltre apposite aliquote contributive per il finanziamento degli ulteriori organismi paritetici che, nell'ambito delle rispettive aree contrattuali, erogano prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione.

**Previdenza complementare.** Il **Ccnl TDS Confcommercio**, così come rinnovato il 26 febbraio 2011, dispone che dal 1° gennaio 2011 il valore complessivo della quota associativa destinata al relativo Fondo, **Fondo Fonte**, sia fissato in 22 euro (fermo restando il valore massimo della contribuzione a carico del datore di lavoro, pari all'1,55% della retribuzione

<sup>1708</sup> A partire dal mese di luglio 2012, il versamento deve essere fatto con cadenza mensile mediante il modello F24 compilando gli appositi campi della sezione Inps come segue:

- 1) nel campo "causale contributo" in corrispondenza esclusivamente del campo "importi a debito versati" deve essere inserito il codice PANE (codice attribuito dall'Agenzia Entrate a seguito di richiesta Inps per conto di Ebipan) distintamente dai dati relativi al pagamento dei contributi previdenziali obbligatori ed assistenziali;
- 2) nel campo "codice sede" il codice della sede Inps territorialmente competente;
- 3) nel campo "matricola Inps" la matricola dell'azienda interessata;
- 4) nel campo "periodo di riferimento" è indicato il mese e l'anno di competenza nel formato MM/AAAA;
- 5) l'importo del contributo dovuto.

Per maggiori dettagli si veda la circolare Inps n. 93 del 4 luglio 2012.

<sup>1709</sup> Ai sensi dello stesso accordo di rinnovo del 13 febbraio 2013, si configura inadempimento contributo sia in caso di mancata adesione agli Enti Bilaterali Nazionali (Ebipan e Fonsap), sia in caso di omissione del versamento dei contributi.

<sup>1710</sup> Contributo previsto dal Ccnl per finanziare le strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro.

utile per il computo del Tfr per ciascun lavoratore iscritto, e quella minima dei lavoratori pari allo 0,55% della retribuzione utile per il computo del Tfr; in modo analogo il Ccnl TDS Confesercenti). Puntualizza ulteriormente che il valore di detta quota associativa – a carico sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori – potrà eventualmente essere modificato dal Fondo, con delibera assunta all'unanimità del Consiglio di amministrazione e previo parere conforme delle Parti stipulanti il Ccnl.

Il **Ccnl TDS Confesercenti**, che pure attua la tutela della previdenza complementare tramite la possibilità di adesione dei lavoratori al **Fondo Fonte**, prevede che, dal 1° gennaio 2006, il contributo a carico dei datori di lavoro per ogni lavoratore iscritto al Fondo sia pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del Tfr, mentre quello minimo a carico del lavoratore allo 0,55%.

Il **Ccnl Distribuzione Cooperativa** fissa la contribuzione al **Fondo Previcoper**, a decorrere dal 1° gennaio 2006, nella misura dell'1,55% a carico del datore di lavoro e dello 0,55% a carico del lavoratore, calcolati rispetto alla retribuzione utile per il computo del Tfr. Inoltre, stabilisce l'obbligo di effettuare un versamento, a titolo di iscrizione, pari a 15,56 euro, di cui 3,62 a carico del dipendente.

Il **Ccnl Panificazione**, ai sensi dell'accordo di rinnovo del 1° dicembre 2009, fissa la contribuzione destinata al **Fondo Alifond** nella seguente misura: 1,20% a carico del datore di lavoro, calcolato con riferimento alla retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr, per ogni lavoratore che decide liberamente di iscriversi e che a sua volta versa una quota in misura non inferiore all'1% (della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr).

**Assistenza sanitaria integrativa.** Rispetto alla **Cassa Quas**, il **Ccnl TDS Confcommercio** prevede che, a decorrere dal 1° giugno 2011, il contributo obbligatorio annuo sia pari a 350 euro a carico del datore di lavoro e 56 euro a carico del lavoratore. Inoltre, dispongono che l'azienda che ometta il versamento della suddetta quota sia tenuta alternativamente ad erogare per quattordici mensilità al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a 35 euro lordi, ovvero ad assicurare allo stesso le medesime prestazioni sanitarie garantite da Quas. Analoga disposizione è contenuta nel **Ccnl TDS Confesercenti**.

La contribuzione al **Fondo Est** e all'**Ente Aster** è fissata, dal **Ccnl TDS Confcommercio** e dal **Ccnl TDS Confesercenti**, rispettivamente in 10 euro mensili per i lavoratori e tempo pieno e 7 euro mensili per quelli a tempo parziale, a carico del datore di lavoro. Dal 1° gennaio 2014, il contributo riferito ai lavoratori a tempo parziale è elevato a 10 euro; dal 1° gennaio 2012 è inoltre previsto un contributo a carico del lavoratore di 2 euro mensili. È inoltre dovuta ai Fondi una quota una tantum, a carico dell'azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore, dal 1° marzo 2011 erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori. L'azienda che omette il versamento è tenuta alternativamente ad erogare per quattordici mensilità al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari a 15 euro lordi, ovvero ad assicurare le medesime prestazioni garantite dal Fondo di riferimento.

Entrambi i Ccnl (TDS Confcommercio e TDS Confesercenti), come detto, esplicitano che la determinazione della parte normativa/economica del Ccnl tiene conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento dei relativi Fondi di assistenza sanitaria integrativa, per cui il trattamento economico complessivo è comprensivo di tali quote e contributi, da considerare parte integrante del trattamento economico.

Anche il **Ccnl Distribuzione Cooperativa** quantifica il contributo destinato al **Fondo Coopersalute** in 10 euro mensili per il personale assunto a tempo pieno e 7 per il personale



assunto a tempo parziale, a carico del datore di lavoro. È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum di iscrizione, a carico dell'impresa, pari a 30 euro per ciascun iscritto.

Eguale la contribuzione destinata dal **Ccnl Panificazione** al **Fondo Fonsap** è di 10 euro mensili per dodici mensilità, posti a carico del datore di lavoro. Come già osservato nel corpo del presente paragrafo, il Ccnl ingloba tale importo in un contributo omnicomprensivo, volto cioè a finanziare sia l'Ente Bilaterale Nazionale (**Ebipan**), sia il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fonsap).

Con riferimento alla **formazione continua**, è la normativa in vigore a stabilire il finanziamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali (che fanno capo ad accordi interconfederali e sono autorizzati dal Ministero del Lavoro, rispettivamente il 31 ottobre 2002 per Fondo Forte, l'11 marzo 2003 per Fondo Fonter e il 10 maggio 2013 per Fondo Foncoop), con il contributo dello 0,30% che le imprese versano ordinariamente all'Inps ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/1978<sup>1711</sup>; contributo poi trasferito dall'Inps al Fondo al quale la singola azienda decide eventualmente di aderire.

Infine, rispetto alla **formazione professionale**, il **Ccnl TDS Concommercio** per i lavoratori con qualifica di quadro iscritti all'**Istituto Quadrifor**, prevede un contributo annuo in 75 euro, di cui 50 a carico dell'azienda e 25 del lavoratore. Analoga previsione è contenuta nel **Ccnl TDS Confesercenti**.

## 15.5 LA GOVERNANCE

Alla luce del grado di maturità e di espansione delle rispettive reti territoriali, il tema della governance trattato nel presente paragrafo è incentrato sui sistemi bilaterali mutualistici originati dagli assi contrattuali Concommercio e Confesercenti con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilucs-Uil.

Già dal 1994 le Parti Sociali, visto anche il basso grado di diffusione degli Enti territoriali, decidono di creare un organismo nazionale (rispettivamente Ebinter ed Ebnter, costituiti nel 1995 e nel 1997), al quale affidano un ruolo soprattutto propulsivo.

Il ruolo centrale di governance esercitata dal nazionale emerge poco tempo dopo, con il rinnovo del 1999: le Parti ne ampliano i compiti e assegnano infatti al livello centrale, oltre allo sviluppo territoriale, anche le funzioni di coordinamento e controllo della rete. Le rispettive reti territoriali si diffondono rapidamente, sia per l'azione nazionale, sia per gli effetti derivati dall'introduzione nel dettato contrattuale d'interventi combinati che, allo stesso tempo, inducono condizioni più favorevoli alle aziende che aderiscono – mediante la disciplina sull'apprendistato, sono gli EBT a rilasciare l'obbligatorio parere di conformità -, e "punitive" per le non aderenti che, secondo il criterio di obbligatorietà della prestazione<sup>1712</sup>, si assumono l'onere sia di erogare le prestazioni in capo all'Ente territoriale, sia di versare ai

<sup>1711</sup> È l'Inps a raccogliere e trasferire tali contributi ai diversi Fondi paritetici interprofessionali, in base all'adesione effettuata dal singolo datore di lavoro. Se il datore di lavoro decide di non aderire ad alcun Fondo, il contributo dello 0,30% è versato al Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al FSE. Per un approfondimento sul punto si rinvia al paragrafo 2.3.2.1, di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto Nazionale*.

<sup>1712</sup> V. anche par. precedenti al riguardo.



lavoratori un'integrazione economica.

A distanza di quasi quarant'anni dall'avvio delle prime esperienze locali, e dopo circa venti dalla primo organico ordinamento nei Ccnl, il sistema territoriale, ormai diffuso e formato nel tempo per stratificazioni successive, mostra,

una profonda rivisitazione dei meccanismi di Governance, funzionamento e gestione degli enti, attraverso una generale razionalizzazione di compiti, ruoli e dell'insieme della struttura organizzativa (livello territoriale-regionale-nazionale), il perseguimento di criteri di efficienza ed efficacia, provocando un salto di qualità nei servizi erogati, rendere efficace il sistema nella percezione dei destinatari ed evidenti i benefici rivolti a imprese, lavoratori e collettività. Nell'insieme, il sistema bilaterale e dei suoi organismi – fatti salvi valori e mission – mostra molte aree grigie, è complesso, sovrastrutturato, a volte lento, generalmente costoso e rischia di diventare un sistema burocratico e autoreferenziale.<sup>1713</sup>

Le Parti Sociali, attraverso un percorso incrementale, danno vita a una governance centralizzata sempre più stringente, tesa a: potenziare e omogeneizzare le professionalità e gli aspetti gestionali degli enti territoriali; esercitare funzioni di controllo e verifica rispetto all'efficacia degli indirizzi adottati; gestire, riorganizzare e controllare la rete territoriale, anche ridisegnando ruoli e compiti nel rapporto nazionale/territoriale; analizzare il rapporto tra costi e benefici per imprese e lavoratori. A entrambi i sistemi, in sintesi, le Parti decidono di applicare un'impronta manageriale, attraverso l'applicazione di criteri e prassi legati a trasparenza, rendicontazione, rapporto efficienza/efficacia, centralità di impresa e lavoratore che, in un quadro sistematico di regole chiare, certe ed esigibili, possano sia garantire la sostenibilità del sistema, sia perseguirne le potenzialità strategiche.

In premessa all'Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli enti, organismi, istituti e fondi bilaterali previsti dal Ccnl TDS (sottoscritto il 10 dicembre 2009 da Confcommercio e il 26 luglio 2010 da Confesercenti con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil), si legge che, «in assenza di un coordinamento preventivamente regolamentato, [si riscontra] una proliferazione di prassi talvolta difformi tra loro, con un coinvolgimento e una corresponsabilità delle parti sociali costitutive, frammentate e a volte senza una visione d'insieme».

Esplicita, la volontà delle Parti di riformare in modo organico e coordinato il sistema territoriale, per «specializzare e razionalizzare [...], concentrando gli sforzi verso gli obiettivi prioritari, ottimizzando la gestione» ed eliminando «le attività non caratteristiche e improprie, e le duplicazioni».

L'Accordo mette in moto un processo di omogeneizzazione, razionalizzazione e spinta all'efficienza delle rispettive reti territoriali (anche prevedendo l'accorpamento e il commissariamento di enti), assegnando tra gli altri ai rispettivi livelli nazionali il ruolo di «monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività come previsti dagli Statuti e come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale». Uno schema unico di bilancio tecnico e sociale deve essere adottato dagli EBT, tenuti a trasmetterlo annualmente ai rispettivi nazionali. Al livello centrale, di converso, è affidato il compito di redigere una

<sup>1713</sup> Carlo Sangalli, Francesco Rivolta, *La Bilateralità efficace. Il miglioramento del modello di gestione concertativa dei Fondi e degli Enti Bilaterali, per assicurare la piena sostenibilità del sistema*, Roma, 25 marzo 2009.

relazione annuale per le Parti Sociali costitutive, che «illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie sulla regolarità contributiva». Una Commissione paritetica nazionale per la Bilateralità nel Terziario assume, tra gli altri, una funzione di controllo e «confronto permanente tra le parti sociali sugli indirizzi strategici».

Nel corpo degli accordi, le Parti si concentrano così su due punti specifici: i ruoli e i compiti assegnati agli attori sociali, e i criteri di funzionamento degli organismi paritetici.

Sotto il primo fronte, i tre soggetti chiamati in causa sono le Parti Sociali stesse, l'Ente Bilaterale Nazione e gli Enti Bilaterali Territoriali. Alle Parti Sociali Nazionali, in particolare, è demandato il compito di definire gli indirizzi strategici e gestionali, e di verificare la conformità o meno dell'attività svolta dagli Enti. Anche a tal fine, la citata Commissione Paritetica predispone una relazione annuale che, indirizzata dall'Ente Bilaterale Nazionale alle Parti Sociali costitutive, illustra le buone prassi e mette in luce eventuali criticità da risolvere. L'Ente Bilaterale svolge funzioni rivolte sia a valorizzare il sistema territoriale, sia a facilitarne l'adeguamento al nuovo modello di governance; il nazionale rivolge infatti insieme azioni di supporto e di controllo, queste ultime esercitate con il monitoraggio fisico sull'avanzamento attuativo e con l'analisi dei bilanci economici annuali degli EBT, declinati secondo uno schema unico. Gli Enti Bilaterali Territoriali, dal canto loro, sono richiamati a svolgere i compiti loro assegnati dalla contrattazione collettiva nazionale, secondo un modello uniforme e coerente di prestazioni; eventuali innovazioni, come ad esempio l'introduzione di nuove prestazioni o la modifica di quelle esistenti, richiedono una comunicazione preventiva alla citata Commissione Paritetica nazionale, che ne verifica la coerenza rispetto alle linee d'indirizzo. Con riguardo ai criteri gestionali di funzionamento degli organismi – ricompresi negli statuti e nei regolamenti -, l'attenzione è rivolta anche ai criteri di selezione, e ai livelli di professionalità richiesti sia per le Risorse Umane interne, sia per l'affidamento di consulenze e incarichi esterni.

Le azioni contemporanee sul livello nazionale e territoriale sono dunque tese a ottimizzare l'uso delle risorse economiche disponibili, così da garantire allo stesso tempo trasparenza, efficienza ed efficacia al sistema nel suo complesso.

Gli assetti contrattuali vigenti (in scadenza nel 2013) espongono, entrambi, la decisione di un consolidamento del ruolo bilaterale, «che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito, della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori, [e] un'adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dalla istituzione del Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua (FOR.TE.) [...]»

Ricompresi nel quadro complessivo della governance esercitata dal livello centrale, anche gli Organismi Bilaterali nazionali, deputati alle prestazioni di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa che, infatti, presentano il piano biennale o triennale delle attività e che, rispetto alle risorse economiche e ai bilanci certificati, devono improntare la loro attività «alla massima efficacia, impegnando le risorse disponibili prevalentemente per il finanziamento delle prestazioni previste dagli Statuti e dai regolamenti, secondo i seguenti criteri: adozione, in tutti i bilanci, di usuali criteri di contabilità analitica; evidenza delle voci in entrata e in uscita; evidenza analitica delle spese di funzionamento, individuando le spese di gestione, i costi del personale e i compensi degli organi, nel rispetto delle normative fiscali e contributive». Alla stessa stregua degli Enti territoriali mutualistici, «i Fondi o Enti nazionali inviano il bilancio certificato e la relativa documentazione alle Organizzazioni nazionali socie

e alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario. Ogni ente/fondo renderà noto alle parti sociali, alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario ed agli organi ai vari livelli il rapporto risorse/prestazioni/servizi, al fine di una valutazione complessiva che indichi il rapporto ottimale».

## 15.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE

Nel quadro complessivo del welfare contrattuale del macro-settore TDS sono rintracciabili diverse forme di collaborazione e integrazione, attraverso le quali più assi contrattuali fanno riferimento a uno stesso organismo bilaterale.<sup>1714</sup>

Sinergie si riscontrano sia internamente al macro-settore, tra Ccnl diversi, sia esternamente, rispetto a Ccnl di altri settori.

Il fatto che diverse contrattualistiche ricorrano agli stessi organismi, preferibilmente già costituiti, per assicurare le prestazioni di welfare, è un tratto che, da un lato, contraddistingue il percorso di razionalizzazione e riorganizzazione di sistemi bilaterali “maturi”, rivolti all’efficienza; dall’altro lato, la messa in comune di strutture, organizzazioni e prestazioni pratica il principio d’integrazione “interna” ai sistemi bilaterali. Dal punto di vista operativo, nel welfare contrattuale descritto nei precedenti paragrafi, l’integrazione riguarda sia gli Enti Bilaterali mutualistici, sia gli altri istituti di welfare contrattuale (previdenza complementare, assistenza sanitaria e integrativa e formazione professionale e continua).

Rispetto agli **Enti Bilaterali mutualistici**, forme di integrazione si rilevano nell’ambito dei sistemi originati dal Ccnl TDS Confcommercio e dal Ccnl TDS Confesercenti. Diverse sono infatti le ipotesi in cui un medesimo Ente Bilaterale Territoriale è di riferimento, allo stesso tempo, per le contrattualistiche del TDS e del Turismo, riconducibili alla stessa matrice datoriale e sindacale. Così è per sedici dei diciotto Enti Bilaterali Territoriali originati dal Ccnl TDS Confesercenti e per un Ente Bilaterale Territoriale derivato dal Ccnl TDS Confcommercio. Organismi che, dunque, erogano servizi e prestazioni alle imprese e ai lavoratori sia del TDS, sia del Turismo, ottimizzando le risorse a disposizione.

Spostando l’attenzione sugli ulteriori istituti di **welfare contrattuale**, si riscontrano forme di integrazione interna al macro-settore TDS e forme di integrazione intersettoriale.

Tre le pratiche di integrazione interna, realizzate dal Ccnl TDS Confesercenti rispetto a organismi bilaterali previsti dal Ccnl TDS Confcommercio, per quanto riguarda, rispettivamente, la previdenza complementare da una parte, e l’assistenza sanitaria integrativa e la formazione professionale dei lavoratori con qualifica di quadro, dall’altra. Entrambi i Ccnl individuano nel *Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del Terziario*, **Fondo Fonte**, l’organismo di riferimento. Con specifico riferimento ai lavoratori con qualifica di quadro, i due Ccnl garantiscono la tutela dell’assistenza sanitaria integrativa tramite l’apposita *Cassa Assistenza Sanitaria Quadri*, **Cassa Quas**; la formazione

<sup>1714</sup> Nel presente paragrafo non sono trattate ulteriori forme di integrazione che riguardano la collaborazione tra organismi bilaterali e attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro, che saranno trattate in specifici approfondimenti.

professionale è invece perseguita per mezzo dell'*Istituto Bilaterale per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario, distribuzione e servizi, Quadrifor*.

Tali organismi – *Fondo Fonte, Cassa Quas, Quadrifor* – operano, altresì, verso i lavoratori del settore Turismo.<sup>1715</sup>

Integrazioni intersettoriali si riscontrano nell'assistenza sanitaria integrativa; oltre alla **Cassa Quas**, di cui si è già detto, si evidenzia come anche il **Fondo Est** e l'**Ente Aster** operino con riguardo ai lavoratori<sup>1716</sup> sia del Turismo, sia del TDS, nell'ambito dei rispettivi assi contrattuali.<sup>1717</sup> Nello specifico, *Fondo Est* eroga prestazioni e servizi ai lavoratori cui si applicano i Ccnl sottoscritti da Confcommercio (e dalle Associazioni datoriali ad essa aderenti) con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil; l'*Ente Aster*, a quelli cui si applicano i Ccnl sottoscritti da Confesercenti (e dalle Associazioni datoriali ad essa aderenti) con le Oo. Ss. di settore.

Rispetto ai *Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua*, l'integrazione si realizza tra contrattualistiche riconducibili alla stessa matrice datoriale e sindacale (rispettivamente, il **Fondo Forte** per l'asse Confcommercio e il **Fondo Fonter** per l'asse Confesercenti). È infatti in questo caso la normativa (legge n. 388/2000) a prevedere che gli stessi siano costituiti tramite accordo interconfederale per «ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato».<sup>1718</sup>

---

<sup>1715</sup> Cui si applicano i tre Ccnl di riferimento per il settore Turismo, ossia:

- *Ccnl per i dipendenti da aziende del settore Turismo* sottoscritto da Federalberghi, Fipe, Fita, Fiavet (aderenti a Confcommercio), Federreti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;
- *Ccnl per i dipendenti da aziende del settore Turismo* sottoscritto da Asshotel, Fiepet, Assviaggi, Fiba, Assocamping (aderenti a Assoturismo-Confesercenti) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;
- *Ccnl per i dipendenti da aziende dell'Industria Turistica* sottoscritto da Federturismo-Confindustria, Confindustria-Aica e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1716</sup> Non aventi qualifica di quadro.

<sup>1717</sup> Per uno specifico approfondimento rispetto a tali organismi si rinvia precedente paragrafo 15.3.2.

<sup>1718</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia al paragrafo 2.3.2.1 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto Nazionale*.



## Capitolo 16

# TURISMO



**16 TURISMO**

Il presente capitolo tratta del welfare contrattuale del settore del Turismo, originato dai tre assi contrattuali riconducibili, per parte datoriale, rispettivamente a Confcommercio, Confesercenti e Confindustria e, per parte sindacale, a Cgil, Cisl, Uil.

I primi due paragrafi, introduttivi, rilevano gli andamenti economici e occupazionali del settore negli ultimi cinque anni e ricostruiscono, in chiave storica, i passaggi che nell'ambito delle tre contrattualistiche di riferimento segnano la nascita e l'implementazione dei sistemi bilaterali oggi esistenti.

Il terzo paragrafo descrive e analizza tali insiemi bilaterali distinguendo, per praticità di trattazione e logica argomentativa, tra Enti Bilaterali mutualistici e ulteriori istituti di welfare contrattuale<sup>1719</sup> come la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa.

I primi sono quei soggetti giuridici bilaterali che, costituiti e gestiti pariteticamente dalle Parti Sociali in autonomia e senza inferenze normative, si riallacciano ai principi storici della mutualità ed erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele contrattuali in altro modo difficilmente esigibili. In tale ambito, particolare attenzione è dedicata alla funzione di sostegno al reddito dei lavoratori interessati da periodi di sospensione dell'attività, riconducibili a situazioni di crisi o ristrutturazione aziendale.

I secondi sono altresì rivolti a sviluppare, nei rispettivi ambiti di competenza, funzioni integrative riconosciute dalla legge, ovvero secondo obiettivi rispondenti a finalità pubbliche, che circoscrivono la loro sfera d'azione a prestazioni specifiche, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione professionale e continua.

Il quarto paragrafo si concentra sulla contribuzione al sistema bilaterale nel suo complesso, dunque sul modello di finanziamento negli anni adottato dai contratti collettivi (Ccnl) del settore, per garantirne il funzionamento.

Segue il quinto paragrafo dedicato al tema della governance di ciascun insieme bilaterale, originato dai Ccnl di riferimento, che si caratterizza, nel Turismo, per le funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo attribuite all'Ente Bilaterale Nazionale rispetto alla rete territoriale.

Il sesto e ultimo paragrafo è volto a mettere in luce le forme di integrazione perseguite, intendendosi per tali le fattispecie attraverso cui un determinato organismo bilaterale sia di riferimento per più settori, o Ccnl, riconducibili ad un medesimo asse contrattuale o ad assi contrattuali differenti o, ancora, ad esperienze di collaborazione tra organismi bilaterali, e tra questi e altri attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro.

---

<sup>1719</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia sia al paragrafo 2.3 di cui alla Prima Parte del presente Rapporto Nazionale, sia all'Introduzione generale, sotto la rubrica *Termini e significati*.



## 16.1 DATI DI SCENARIO

Il settore Turismo ricomprende<sup>1720</sup>: aziende/strutture alberghiere (anche in catena); complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta; pubblici esercizi; stabilimenti balneari; alberghi diurni; imprese di viaggio e turismo, tour operator e network di agenzie di viaggio e turismo, porti e approdi turistici; rifugi alpini (al comparto delle Aziende termali, dotato di un apposito Ccnl di riferimento, è dedicato il capitolo 13.1, cui si rinvia).

Settore economico rilevante a livello nazionale, nonostante le difficoltà della crisi economica ne abbiano intaccato il ruolo e la posizione rispetto al più ampio contesto globale.

L'Italia si colloca, a livello mondiale, fra le mete turistiche più visitate: dagli anni Novanta fino a inizio Millennio rimane posizionata al quarto posto nella classifica internazionale degli arrivi stranieri, dopo Francia, Spagna e Stati Uniti d'America.<sup>1721</sup>

Il 2004 mostra un lieve cedimento: con il sorpasso della Cina nella classifica generale, il nostro Paese scala al quinto posto. Tutt'oggi, nella graduatoria mondiale delle destinazioni turistiche più frequentate, l'Italia si colloca quinta per gli arrivi internazionali<sup>1722</sup>. Nonostante la crisi economica mondiale in atto dal 2008, la base imprenditoriale italiana del Turismo ha continuato ad espandersi fino al 2010, anche se con ritmi di crescita più contenuti rispetto agli anni precedenti.<sup>1723</sup>

Nel 2011<sup>1724</sup>, il settore mostra, da un lato, il consolidamento della crescita del Turismo internazionale nel Paese rispetto all'anno precedente (+4,2% degli arrivi e +3,9% delle presenze<sup>1725</sup>); dall'altro, alcuni cedimenti della domanda interna, collegati alla ridotta capacità di spesa delle famiglie. Il 2012 registra una variazione negativa del 2,5% di presenze alberghiere tra italiani e stranieri (nei dodici mesi del 2012, rispetto al 2011, le presenze

<sup>1720</sup> Per l'andamento mensile del numero di dipendenti, delle aziende e della dimensione media delle aziende, si rinvia a Ente Bilaterale Nazionale Turismo (Ebnt), Osservatorio sul Mercato del Lavoro nel Turismo, *Il Rapporto (anni 2007-2008-2009)*, Ottobre 2010, con particolare riferimento al paragrafo 2.7 *I sotto-comparti*. Elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati contenuti negli archivi sul lavoro dipendente dell'Inps.

<sup>1721</sup> Si veda in particolare l'ultimo resoconto dell'Agenzia Nazionale del Turismo, Enit, consultabile nel sito [www.enit.it](http://www.enit.it).

<sup>1722</sup> 46,1milioni di arrivi, a fronte dei 56,7 della Spagna, 57,6 della Cina, 62,7 degli USA e 81,4 della Francia.

<sup>1723</sup> Fonte Ente Bilaterale Nazionale Turismo (Ebnt), *Il Rapporto*, cit.

<sup>1724</sup> L'indagine *Datatur 2012* di Federalberghi. In sintonia con la tenuta del sistema turistico italiano anche i dati dell'indagine *Il Turismo in Italia nel 2011-2012. L'indagine Ciset in collaborazione con Federturismo Confindustria analizza le opinioni degli operatori*, Centro Internazionale di Studi sull'Economia Turistica (Ciset) e Federturismo-Confindustria, che ha analizzato le previsioni degli operatori relativamente al semestre novembre 2011 – aprile 2012 e ha così stimato arrivi stranieri pressoché invariati rispetto allo stesso semestre del 2010-2011 (+0,2%), così come le presenze (+0,5%). In diminuzione, invece, in previsione, gli arrivi e i pernottamenti di tipo domestico (rispettivamente -1,5% e -1,7%), così come il fatturato totale (-1,6%), con il trend associato alla flessione della domanda italiana e della sua relativa capacità di spesa. Difficoltà a fine anno 2011 sul fronte turistico interno, è avvertita dall'indagine *Consumi e vacanze di Natale 2011. La situazione economica del Paese*, di Confesercenti-Swg, che rileva la riduzione del turismo interno (8 intervistati su 10 non andranno in vacanza); la meta preferita di viaggio è ancora l'Italia (scelta dal 62% del campione intervistato), ma il gradimento rispetto al 2010 diminuisce del 15%. Aumentano gli italiani che scelgono luoghi internazionali alternativi: in particolare, le destinazioni europee (dal 16% nel 2010 al 27%), preferite soprattutto dai giovani (18-24 anni) e da coloro che lavorano in proprio. Rispetto ai paesi esteri, i più attrattivi sono Spagna, Germania, Francia e Austria.

<sup>1725</sup> Elaborazione dati Enit (Agenzia Nazionale del Turismo) su fonte UNWTO (United Nations World Tourism Organization), Settembre 2012.

alberghiere degli italiani calano del 5,4%, mentre quelle degli stranieri crescono dell'1%).<sup>1726</sup>

Rimane significativa, in ogni caso, l'incidenza del settore Turismo sull'economia del Paese: nel 2011, il contributo al Pil è di 136,1miliardi di euro (8,6% del Pil) (comprensivo dell'apporto dell'indiretto e dell'indotto)<sup>1727</sup>, con ciò confermando sia la posizione di primo piano dell'Italia nel panorama turistico mondiale – sia in termini di presenze che di incremento medio delle imprese –, sia la maggiore tenuta del settore rispetto ad altri di fronte alla crisi, anche se si registrano criticità sul fronte dell'occupazione, di cui si dirà più avanti nel testo.

Il settore è strutturalmente connotato da una forte componente stagionale, che emerge chiaramente dalla forte variabilità del numero di aziende e occupati nei diversi mesi dell'anno.<sup>1728</sup>

La struttura produttiva del Turismo è prevalentemente composta da imprese di piccole dimensioni. Tra il 2006 e il 2008, il numero annuo medio delle imprese turistiche con almeno un dipendente mostra una crescita del 15,2% (passa da 137.092 a 157.882 aziende) e, nel 2010, raggiunge quota 166.241, con una crescita del 3,9% rispetto al 2009 (con una consistenza media annua di 160.013 unità).<sup>1729</sup> Nel 2010, il maggior numero di lavoratori dipendenti è occupato presso i pubblici esercizi, con una media annua di oltre 652mila unità (il 70,4% del totale); seguono i servizi ricettivi, con una media di oltre 232mila occupati (il 25,1% del totale); l'intermediazione contempla circa 31 mila dipendenti (il 3,4% del totale).<sup>1730</sup> Non sono disponibili, al momento, dati omogenei riguardanti il biennio 2011/12.

Il numero medio di dipendenti per azienda, di 5,6 unità nell'anno, arriva a 6,3 con l'irrobustimento dell'occupazione durante i mesi estivi: nei mesi giugno-settembre è di oltre il 15% superiore al valore medio dell'anno. I dati si riferiscono alla sola occupazione dipendente e non al lavoro prestato da titolari e collaboratori familiari, che, tuttavia, rappresentano almeno un terzo della quota complessiva dell'input di lavoro nel settore.<sup>1731</sup>

Sul fronte dell'**occupazione**, nel periodo 2006-2011, il lavoro dipendente registra un aumento del 23% (da 772mila a circa 955mila unità); in particolare, la variazione si determina essenzialmente nel periodo 2006-2008, con un incremento del 20% (154mila unità: da 772mila a 926mila). Nel periodo 2009-2011, con l'avanzare della crisi, si registra una crescita molto più contenuta, del 3% (aumento di circa 29mila unità). Il 2012 espone invece un'inversione di tendenza: rispetto all'anno precedente, il saldo finale annuale degli occupati è per la prima volta negativo (-3%), come il saldo nel primo trimestre **2013** rispetto

<sup>1726</sup> Dati Federalberghi, gennaio 2013.

<sup>1727</sup> Dati tratti da *Economic Impact of Travel & Tourism Update November 2011*, World Travel and Tourism Council (WTTC).

<sup>1728</sup> Ente Bilaterale Nazionale Turismo (Ebnt), Osservatorio sul Mercato del Lavoro nel Turismo, *III Rapporto*, Novembre 2012. Elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati contenuti negli archivi sul lavoro dipendente dell'Inps.

<sup>1729</sup> Ente Bilaterale Nazionale Turismo (Ebnt), *II Rapporto*, cit. Rispetto alla tipologia contrattuale, nel 2010 la prevalente è quella a tempo pieno, con una quota sul totale del 58,9%. Quattro dipendenti su dieci sono assunti con un contratto di lavoro part time, in crescita rispetto al passato (dal 35,5% del 2006 al 41,1% del 2010). Nel turismo risultano occupati, in media d'anno, poco più di 63mila apprendisti, per il 60% circa con contratto di lavoro a tempo pieno, che rappresenta il 7% circa del totale dell'occupazione dipendente del settore.

<sup>1730</sup> Ente Bilaterale Nazionale Turismo (Ebnt), Osservatorio sul Mercato del Lavoro nel Turismo, *III Rapporto*, cit.

<sup>1731</sup> Ente Bilaterale Nazionale Turismo (Ebnt), *III Rapporto*, cit.

allo stesso periodo del 2012 (-4,7%); in particolare, i lavoratori a tempo indeterminato diminuiscono del 3,8% e quelli a tempo determinato del 6,1%.<sup>1732</sup>

## 16.2 ELEMENTI SULLA CONTRATTAZIONE

Il welfare contrattuale del Turismo è delineato dalla contrattazione originata dai tre assi riconducibili, per parte datoriale, rispettivamente a Confcommercio, Confesercenti e Confindustria e, per parte sindacale, a Cgil, Cisl, Uil.

Tre i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento:

- *Ccnl per i dipendenti da aziende del settore Turismo* sottoscritto da Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet (aderenti a Confcommercio), Federreti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito per brevità “**Ccnl Turismo area Confcommercio**”);
- *Ccnl per i dipendenti da aziende del settore Turismo* sottoscritto da Asshotel, Fiepet, Assoviaggi, Fiba, Assocamping (aderenti a Assoturismo-Confesercenti) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito per brevità “**Ccnl Turismo area Confesercenti**”);
- *Ccnl per i dipendenti da aziende dell’Industria Turistica* sottoscritto da Federturismo-Confindustria, Confindustria-Aica e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (di seguito per brevità “**Ccnl Industria Turistica**”).<sup>1733</sup>

Le diverse contrattazioni – seppure con incisive caratteristiche distintive – presentano elementi comuni in tema di welfare contrattuale, approfondite nel corpo del capitolo.

In questa sede, preliminarmente, si ripercorrono i più significativi passaggi contrattuali che, a partire dagli anni Novanta, segnano progressivamente la nascita e l’implementazione degli attuali sistemi bilaterali del Turismo, rispettivamente riconducibili alle contrattazioni sopra citate, e le interrelazioni e diversificazioni tra welfare contrattuale e welfare pubblico.

### 16.2.1 CCNL TURISMO AREA CONFCOMMERCIO

Il Ccnl Turismo area Confcommercio esprime attualmente un sistema strutturato di welfare contrattuale. Le prime isolate iniziative si realizzano a livello territoriale e risalgono agli **anni Settanta**.<sup>1734</sup> Tra queste, spicca quella intrapresa dall’Associazione provinciale romana

<sup>1732</sup> Dati Federalberghi, aprile 2013.

<sup>1733</sup> Il 7 febbraio 1996 Federturismo-Confindustria firma con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil il primo Ccnl per i dipendenti delle aziende dell’Industria Turistica. Nel 2008 avviene l’unificazione dei contratti collettivi di Federturismo-Confindustria e di Confindustria-Aica (Associazione Italiana Compagnie Alberghiere). Informazione tratta dal portale istituzionale di Federturismo.

<sup>1734</sup> Sul punto si rinvia a Pierangelo Ranieri, *La bilateralità nel Terziario, Turismo e Servizi*, in Pierangelo Ranieri e Michele Tiraboschi (a cura di), *L’evoluzione della bilateralità nel Terziario globale*, consultabile sul sito dell’Ente Bilaterale Nazionale del Terziario. L’Autore, una volta precisato che «la contrattazione collettiva nei settori del terziario, turismo e servizi ha affrontato in diverse epoche il tema della bilateralità», colloca le prime embrionali esperienze di cooperazione paritetica tra le parti sociali negli anni Venti. In particolare, afferma che «già alla metà degli anni ‘20 furono stipulati accordi contrattuali, ad esempio nel settore del turismo, in cui compariva un primo embrione di bilateralità, in relazione alla valutazione delle qualifiche professionali ed ai relativi inquadramenti dei camerieri, attraverso l’istituzione di commissioni paritetiche». A conclusione della sua ricostruzione, che si sofferma sui periodi pre-corporativo, corporativo e post-corporativo, precisa che «gli anni ‘80 e ‘90 sono stati invece caratterizzati dalla progettazione delle nuove esperienze di bilateralità, così

albergatori e dalle Organizzazioni sindacali di settore, volta a costituire uno strumento utile a risolvere pacificamente i contrasti determinabili da provvedimenti di riduzione del personale nei rapporti di lavoro aziendali.

Nel **1971**, nasce un Fondo di finanziamento, tutt'oggi operante attraverso l'*Ente Bilaterale del Turismo del Lazio*<sup>1735</sup>, finalizzato al sostegno al reddito dei lavoratori delle aziende alberghiere nei periodi di sospensione del lavoro, dovuti alla componente stagionale o a processi di ristrutturazione.<sup>1736</sup>

Due anni più tardi, le rappresentanze delle imprese alberghiere e dei lavoratori del bacino euganeo istituiscono<sup>1737</sup> una Cassa Alberghiera – *Cassa Alberghiera Turismo Euganeo*, CATE – , finalizzata a promuovere e sviluppare servizi e prestazioni, analoghi a quelli già adottati delle Casse edili<sup>1738</sup> e dal Fondo di sostegno al reddito sopra citato.<sup>1739</sup>

Tali esperienze bilaterali (riconducibili, così come nella prevalente esperienza del welfare contrattuale di altri settori economici, alla iniziativa delle parti sociali territoriali) rimangono tuttavia isolate per circa quindici anni. Soltanto nella seconda metà degli anni Ottanta, più precisamente con il Ccnl **16 febbraio 1987**, le Parti Sociali nazionali<sup>1740</sup> convengono sull'opportunità, in prospettiva, di dotare aziende e lavoratori di strumenti «idonei a favorire processi di formazione e riqualificazione professionale dell'offerta, a consentire fenomeni di ristrutturazione e riqualificazione dell'offerta, nonché adottare interventi di carattere sociale a favore dei lavoratori».<sup>1741</sup>

L'impulso contrattuale si concretizza quattro anni dopo: il Ccnl del **1991** segna l'avvio di un sistema bilaterale strutturato, con l'istituzione dell'*Ente Bilaterale Nazionale del Turismo (Ebnt)* e la previsione di costituire gli *Enti Bilaterali Territoriali*, in base alle modalità organizzative e funzionali – definite a livello nazionale – con apposito statuto e regolamento.<sup>1742</sup> Attraverso la sottoscrizione di accordi territoriali (in linea con la contrattazione di secondo livello regionale e provinciale) si passa da una fase degli intenti e di isolate iniziative alla fase sistemica, propedeutica anche alla costruzione della rete degli Enti Bilaterali Territoriali.

Il Contratto collettivo nazionale (Ccnl) definisce i principali ambiti di intervento dell'Ente

---

come oggi noi la conosciamo».

<sup>1735</sup> Tale fondo, denominato *Fondo di Finanziamento dei Lavoratori*, è stato costituito il 18 gennaio 1971 tramite accordo sindacale provinciale, dando così seguito a quanto previsto dall'art. 34 del contratto integrativo provinciale 30 giugno 1970 per i lavoratori intermedi e salariati delle aziende alberghiere della città di Roma e provincia. Per un approfondimento rispetto all'attuale sistema di funzionamento, si rinvia al successivo paragrafo 16.6.1 dedicato all'Ente Bilaterale Territoriale del Turismo della Regione Lazio.

<sup>1736</sup> Alessandro Massimo Nucara, *Gli enti bilaterali del turismo dopo la riforma Biagi*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La Riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, 2004.

<sup>1737</sup> Danno seguito a quanto previsto dall'art. 22 del contratto integrativo intercomunale di lavoro 24 ottobre 1972, valido per le aziende alberghiere operanti nei comuni di Abano Terme, Montegrotto Terme e Teolo Terme.

<sup>1738</sup> Per un approfondimento sulle Casse Edili si rinvia al capitolo 9.

<sup>1739</sup> Alessandro Massimo Nucara, *Gli enti bilaterali del turismo dopo la riforma Biagi*, cit.

<sup>1740</sup> Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet, Federreti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilucis-Uil.

<sup>1741</sup> Informazione tratta dalla pagina *Un po' di storia* del portale degli Enti Bilaterali della Provincia di Varese ([www.entibilaterali.va.it](http://www.entibilaterali.va.it)).

<sup>1742</sup> Il Ccnl del 1991 prevede che la costituzione degli Enti Bilaterali Territoriali avvenga di norma a livello regionale, secondo il principio costituzionale della competenza primaria in materia di turismo e di formazione professionale attribuita alle Regioni. Ammette contestualmente che l'Ente Bilaterale Territoriale «potrà essere costituito, sulla base di accordi intervenuti tra le parti, per singole aree omogenee subregionali».

Bilaterale Nazionale e degli Enti Territoriali, riconducibili a tre grandi aree di intervento: l'occupazione, il mercato del lavoro, e la formazione continua e professionale degli addetti del settore.

L'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo (Ebnt) si avvale delle funzioni, agite internamente, dell'*Osservatorio Nazionale*, per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti nelle aree di intervento sopra citate. Specularmente, presso gli Enti Bilaterali Territoriali, si prevede la costituzione dell'Osservatorio, che svolge a livello locale le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale.

Ulteriore e significativo sostegno agli Enti Bilaterali è dato dall'accordo del **19 luglio 1996**<sup>1743</sup>; per incentivare l'adesione delle aziende agli Enti, prevede – con efficacia a partire dall'anno successivo – che l'impresa non aderente e che non versi all'Ente Bilaterale le quote economiche stabilite dal Ccnl, debba corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, di pari importo.

Sempre nel 1996, con accordo interconfederale, si ampliano le sfere di intervento degli Enti Bilaterali, che internalizzano le funzioni dell'*Organismo Paritetico per la Sicurezza sul Lavoro*, sia a livello nazionale, sia territoriale.<sup>1744</sup>

L'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo (Ebnt) assume, con il contratto collettivo del **22 gennaio 1999**, la funzione di supporto in materia di conciliazione delle vertenze individuali di lavoro. Le Parti Sociali concordano, anche, che «la rete degli enti bilaterali e dei centri di servizio possa agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro».<sup>1745</sup>

Il Ccnl prevede inoltre che gli Enti Bilaterali erogino prestazioni di *sostegno al reddito* ai lavoratori interessati da periodi di sospensione dell'attività (riconducibili a situazioni di crisi o ristrutturazione aziendale). A questo fine, è destinata una quota parte della contribuzione, che alimenta il fondo di sostegno al reddito, gestito dal bilaterale.

È così introdotto un ammortizzatore sociale che, non contemplato dal sistema pubblico, riveste tutt'oggi un ruolo centrale, garantisce agli addetti del Turismo una tutela altrimenti non esigibile.<sup>1746</sup>

Le Parti affidano inoltre all'Ente Nazionale il compito di svolgere una ricognizione degli accordi locali, caratterizzati da esperienze che favoriscano una più ampia diffusione delle prestazioni erogabili agli aderenti.

Il Ccnl del **19 luglio 2003** pone le basi per razionalizzare e ottimizzare il sistema bilaterale esistente, incaricando una Commissione paritetica di esaminarne gli aspetti migliorabili e proporre alle Parti Sociali le soluzioni praticabili.

<sup>1743</sup> Sottoscritto da Federalberghi, Fipe, Fita, Fiavet, Intersind (con la collaborazione di Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, per il rinnovo del biennio economico.

<sup>1744</sup> L'accordo interconfederale del 18 novembre 1996 per l'applicazione del decreto legislativo n. 626/1994, sottoscritto da Confcommercio con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil prevede la costituzione all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo di un'apposita sezione, denominata Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro, cui sono attribuite specifiche funzioni, tra cui quella di promuovere la costituzione e coordinare l'attività degli Organismi Paritetici Provinciali.

<sup>1745</sup> Tale previsione trova seguito con l'eventuale costituzione presso gli Enti Bilaterali Territoriali di apposite banche date di curricula e tramite l'iscrizione all'Albo delle Agenzie per il lavoro di tre Enti Bilaterali Territoriali (nello specifico EBT Puglia, EBT Novara e EBT Gardesano) che sono dunque autorizzati a esercitare attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

<sup>1746</sup> Il tema è compiutamente trattato e approfondito al successivo paragrafo 16.3.1.2.



L'accordo di rinnovo del **27 luglio 2007**, sottolineata l'«importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore», riporta in allegato il nuovo Statuto tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale, che sostituisce e aggiorna quello originario.<sup>1747</sup> Per potenziare inoltre il ruolo degli Enti paritetici, auspica che i provvedimenti attuativi della legge n. 296/2006<sup>1748</sup> conferiscano agli Enti Bilaterali la facoltà di concorrere all'attestazione della regolarità contributiva delle imprese, con il rilascio del Durc<sup>1749</sup>, in regime di convenzione con gli enti pubblici competenti. La funzione è poi assunta tra gli scopi dell'Ente Bilaterale Territoriale, declinati nello Statuto tipo allegato al Ccnl.

Nell'ultimo rinnovo del 20 febbraio 2010 – in scadenza ad aprile 2013 – le Parti, preso atto dell'evoluzione progressiva del sistema bilaterale territoriale afferente a Ebnt, convengono «sull'opportunità di svolgere un'analisi approfondita delle modalità di organizzazione e funzionamento della rete degli enti bilaterali del Turismo», finalizzata ad una razionalizzazione complessiva.

Oltre agli Enti Bilaterali mutualistici, il welfare contrattuale del Turismo amplia il campo d'azione alle prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, e formazione continua e professionale, attraverso organismi bilaterali costituiti *ex novo*, o l'adesione ad organismi paritetici già esistenti.

In particolare, il Ccnl del 22 gennaio 1999 istituisce la **previdenza complementare**<sup>1750</sup>, tramite l'adesione al già costituito *Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del Terziario*, **Fonte**<sup>1751</sup>, originato nel 1996 dal Ccnl del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.<sup>1752</sup>

Il Ccnl 19 luglio 2003 affida inoltre agli Enti Bilaterali (Ebnt e gli Enti territoriali) il compito di sensibilizzare i lavoratori sull'importanza della previdenza complementare, e di facilitare il rapporto tra gli associati e il Fondo Fonte, attraverso servizi di assistenza personalizzati, rivolti agli associati, ad es. rispetto alle posizioni previdenziali individuali.

Per l'**assistenza sanitaria integrativa**<sup>1753</sup>, il Ccnl 31 maggio 1991 opera una distinzione in

<sup>1747</sup> Risalente al 1991.

<sup>1748</sup> La legge n. 296/2006 (Finanziaria per il 2007), all'art. 1 comma 1175 e seguenti, subordina, con decorrenza dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (Durc), che può essere rilasciato anche dagli Enti Bilaterali. Ai fini dell'operatività del sistema la Finanziaria per il 2007 prevede l'emanazione di un apposito decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, intervenuto effettivamente il 24 ottobre 2007.

<sup>1749</sup> Il Durc, documento unico di regolarità contributiva, è il certificato che attesta la regolarità di un'impresa nei pagamenti e negli adempimenti previdenziali, assistenziali e assicurativi nonché in tutti gli altri obblighi previsti dalla normativa vigente nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili, verificati sulla base della rispettiva normativa di riferimento. Il possesso di tale documento è necessario per le imprese che intendano partecipare ad appalti e subappalti di lavori pubblici, gestire servizi e attività pubbliche in convenzione o concessione, eseguire lavori privati in edilizia soggetti al rilascio della concessione edilizia o alla denuncia di inizio attività, ottenere il rilascio dell'attestazione SOA, iscriversi all'Albo dei Fornitori, nonché ottenere l'assegnazione di agevolazioni, finanziamenti e sovvenzioni, ove previsto dalle normative specifiche.

<sup>1750</sup> Per un approfondimento sulla previdenza complementare si rinvia al paragrafo 3.2 di cui alla *Parte Prima* del presente *Rapporto*.

<sup>1751</sup> Per un approfondimento sul fondo Fonte, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2 *Gli altri istituti di welfare contrattuale*.

<sup>1752</sup> Attraverso l'accordo del 29 novembre 1996, sottoscritto da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

<sup>1753</sup> Per un approfondimento sull'assistenza sanitaria integrativa si rinvia al paragrafo 4.2 di cui alla *Parte Prima*

base alla qualifica dei lavoratori.

Per i quadri, il Ccnl prevede l'adesione alla *Cassa Assistenza Sanitaria Quadri, Cassa Quas*.<sup>1754</sup>

Per le altre qualifiche, è l'accordo del 19 luglio 2003 a contemplare l'impegno delle Parti a istituire un fondo paritetico di assistenza sanitaria integrativa, cui iscrivere, dal 1° luglio 2004, i lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo.

Allo stato attuale e in applicazione di quanto previsto nel 2003, il Ccnl rinvia a due organismi:

- **Fondo Fast:** per i dipendenti da aziende alberghiere e complessi turistico ricettivi all'aria aperta;
- **Fondo Est:** per i dipendenti da pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo.<sup>1755</sup>

Con il Ccnl 19 luglio 2003, le Parti «convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di **formazione continua**, le imprese facciano riferimento al Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi», **Fondo Forte**, costituito nel 2001, con accordo interconfederale<sup>1756</sup> sottoscritto da Confcommercio con Cgil, Cisl e Uil.<sup>1757</sup>

Infine, è il rinnovo del Ccnl del 27 luglio 2007 a prevedere il coinvolgimento dell'*Istituto Bilaterale per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario, distribuzione e servizi, Quadrifor*<sup>1758</sup>, per le iniziative di **formazione professionale** dei lavoratori con qualifica di quadro<sup>1759</sup> e a quantificare la relativa contribuzione. Ai sensi del Ccnl in vigore, la decorrenza della contribuzione «sarà stabilita dalle parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria» ad opera delle Parti costitutive di Quadrifor (Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil); ad oggi non intervenute.

#### 16.2.2 CCNL TURISMO AREA CONFESERCENTI

A partire dai primi anni Novanta, si assiste all'avvio dell'esperienza bilaterale riconducibile al Ccnl area Confesercenti, così come per l'asse contrattuale Confcommercio: l'analogia tra gli assi contrattuali si riflette nello sviluppo cronologico dei relativi sistemi bilaterali.

Il Ccnl 14 **giugno 1991** Confesercenti dispone la costituzione dell'*Ente Bilaterale Nazionale*

---

del presente *Rapporto*.

<sup>1754</sup> In attuazione dell'art. 11, seconda parte, del Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi del 14 dicembre 1990 e contratti successivi, nonché dell'art. 101, capo decimo, titolo V del Ccnl per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 30 maggio 1991 e contratti successivi. Per un approfondimento sulla Cassa Quas, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2 *Gli altri istituti di welfare contrattuale*.

<sup>1755</sup> Per un approfondimento sui due Fondi, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2, intitolato *Gli altri istituti di welfare contrattuale*.

<sup>1756</sup> Del 25 luglio 2001.

<sup>1757</sup> Per un approfondimento rispetto ai Fondi interprofessionali per la formazione continua si rinvia al paragrafo 2.3.2.1 di cui alla *Parte Prima* del presente *Rapporto Nazionale*. Per un approfondimento sul Fondo Forte, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2, *Gli altri istituti di welfare contrattuale*.

<sup>1758</sup> Costituito nel 1995 sulla base dell'intesa contrattuale sottoscritta da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1759</sup> Per un approfondimento su Quadrifor, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2, *Gli altri istituti di welfare contrattuale*.



*Unitario del Settore Turistico, Ebn*, al quale viene da subito affidata l'attività di studio e indagine, realizzata attraverso l'interno *Osservatorio Nazionale*. Un binomio complementare per approfondire, in particolare, le materie dell'occupazione, del mercato del lavoro, e della formazione professionale dei lavoratori.

Contestualmente, per dare immediato e concreto impulso al nascente sistema bilaterale, le Parti Sociali prevedono di costituire una rete di *Enti Bilaterali Territoriali*, di regola a livello regionale, in cui operano Osservatori, con compiti speculari rispetto a quelli dell'Osservatorio Nazionale.

La rete bilaterale è alimentata attraverso il versamento di un contributo contrattualmente definito.<sup>1760</sup> Tale contribuzione, come meglio si precisa nel successivo paragrafo 16.4, prevista già dalla contrattazione del 1991, è resa effettivamente operativa con il rinnovo del **6 ottobre 1994**, che ne determina l'esatta misura e la ripartizione tra datore e lavoratore.

Due anni dopo<sup>1761</sup> (contestualmente al Ccnl area Confcommercio), per rafforzare il sistema paritetico e incentivare l'adesione delle imprese, le Parti determinano la natura obbligatoria della contribuzione, in base alla quale l'impresa che omette il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, di pari importo.

Il processo di consolidamento del sistema bilaterale si realizza con la contrattazione che si colloca tra il rinnovo del 6 ottobre 1994 e il Ccnl 22 luglio 2003 mentre, negli anni successivi, le Parti Sociali inducono un processo di razionalizzazione, preceduto da una fase di analisi dei meccanismi organizzativi e di utilizzo delle risorse economiche effettuati dagli Enti territoriali.

Il rinnovo del **6 ottobre 1994** demanda all'Ente Bilaterale Nazionale Ebn la funzione di governance del sistema, così da promuovere, sostenere e indirizzare la costituenda rete degli Enti Bilaterali Territoriali, derivante dalla contrattazione di secondo livello, che si assesta sul piano territoriale, regionale e provinciale.

Nelle premesse al Ccnl 6 ottobre 1994, le Parti assegnano al sistema bilaterale un ruolo cruciale per promuovere l'occupazione, le politiche attive del mercato del lavoro e il monitoraggio delle forme contrattuali anche flessibili - ai tempi conosciute e praticate.<sup>1762</sup>

In questo senso, il percorso che dal 1994 porta al Ccnl **22 luglio 2003**, è concentrato sull'implementazione di: servizi di assistenza, rivolti alle imprese nell'avvio e gestione dei rapporti di lavoro; analisi e studio dei fabbisogni professionali e formativi del settore; servizi utili a favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Nel **1996**, inoltre, con accordo interconfederale si ampliano gli ambiti di intervento degli Enti Bilaterali, che internalizzano le funzioni dell'*Organismo Paritetico per la Sicurezza sul Lavoro*, sia a livello nazionale, sia territoriale.<sup>1763</sup>

<sup>1760</sup> Il tema della contribuzione al sistema bilaterale del settore Turismo è approfondito al successivo paragrafo 16.4, cui si rinvia.

<sup>1761</sup> Accordo di rinnovo 19 luglio 1996.

<sup>1762</sup> A tal fine il Ccnl prevede che l'Ente Bilaterale, tramite le proprie articolazioni locali, curi la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgono di lavoro extra o di surroga ovvero di contratti a termine, nonché assista le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'art. 23 della legge n. 56/1987 (norma che ammette l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiori a tre giorni).

<sup>1763</sup> L'accordo interconfederale del 20 novembre 1996 per l'applicazione del decreto legislativo n. 626/1994,

Con il contratto collettivo del **22 gennaio 1999**, l'Ente Bilaterale Nazionale Ebn assume funzioni di supporto in materia di conciliazione delle vertenze individuali di lavoro; le Parti Sociali concordano inoltre che la rete degli Enti Bilaterali e dei centri di servizio possa agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.<sup>1764</sup> È inoltre affidata a Ebn una ricognizione degli accordi locali, caratterizzati da sperimentazioni volte a favorire una più ampia diffusione del sistema bilaterale.

Contestualmente, si prevede che gli Enti Bilaterali Territoriali erogino prestazioni di *sostegno al reddito* ai lavoratori interessati da periodi di sospensione dell'attività (riconducibili a situazioni di crisi o ristrutturazione aziendale), destinandovi espressamente una quota parte della contribuzione che alimenta il relativo fondo.<sup>1765</sup> Così come per il Ccnl area Confcommercio, in assenza di un ammortizzatore sociale pubblico definito dalle Parti, interviene il welfare contrattuale.

Il Ccnl **22 luglio 2003** prevede l'istituzione di una apposita Commissione paritetica, incaricata di esaminare le problematiche concernenti la bilateralità e di proporre alle Parti le relative soluzioni; afferma inoltre che «in tale ambito, sarà elaborata una proposta di nuovo statuto tipo degli Enti Bilaterali del turismo e di regolamento per il funzionamento del sostegno al reddito», che diventa affettiva con il rinnovo contrattuale del **31 luglio 2007** (contempla Statuto e Regolamento tipo per ciascun Ente Bilaterale Territoriale).

Come per il Ccnl area Confcommercio, la contrattazione area Confesercenti auspica che i provvedimenti attuativi della legge n. 296/2006 conferiscano agli Enti Bilaterali la facoltà di partecipare all'attestazione della regolarità contributiva delle imprese con il rilascio del Durc (in regime di convenzione con gli enti pubblici competenti). L'attività è oggi contemplata da Statuto, tra gli scopi di ciascun Ente Bilaterale Territoriale.

Con il rinnovo del Ccnl del **4 marzo 2010**, le Parti Sociali pongono alcune linee di esplorazione sulle caratteristiche del costituito sistema bilaterale, ormai operativo. In particolare, convengono di svolgere un'analisi ampia e approfondita sulle modalità organizzative e di funzionamento della rete territoriale, e di effettuare una ricognizione delle risorse economiche rapportate ai servizi resi, per favorire un complessivo processo di razionalizzazione del sistema e ottimizzarne l'uso delle risorse.

Le Parti Sociali dotano inoltre progressivamente il settore di **ulteriori istituti di welfare contrattuale**, per garantire ai lavoratori le prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, e formazione continua e professionale.

La **previdenza complementare**<sup>1766</sup>, prevista dal Ccnl del 22 gennaio 1999<sup>1767</sup>, è resa operativa dal 2000, con la costituzione del Fondo pensione **Marco Polo**. Questo è liquidato, a

---

sottoscritto da Confesercenti con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil prevede la costituzione all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale di un'apposita sezione, denominata Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro, cui sono attribuite specifiche funzioni, tra cui quella di promuovere la costituzione e coordinare l'attività degli Organismi Paritetici Provinciali.

<sup>1764</sup> Tale previsione ha trovato seguito nell'eventuale costituzione presso gli Enti Bilaterali Territoriali di apposite banche date di curricula e in altre attività correlate. Allo stato non risultano iscritti all'Albo delle Agenzie per il lavoro, nell'apposita sezione, Enti Bilaterali Territoriali riconducibili a Ebn.

<sup>1765</sup> Il tema è compiutamente trattato e approfondito al successivo paragrafo 16.3.1.2.

<sup>1766</sup> Per un approfondimento sulla previdenza complementare si rinvia al paragrafo 3.2 di cui alla *Parte Prima* del presente *Rapporto*.

<sup>1767</sup> Che affida alle Parti il compito di attivare una Commissione tecnica «al fine di realizzare gli adempimenti necessari all'effettiva costituzione del fondo».

seguito di accordo delle Parti costitutive del 15 settembre 2010, con la possibilità per i lavoratori iscritti entro tale data di trasferire la propria posizione nel *Fondo pensione complementare per i dipendenti del Commercio, del Turismo e dei Servizi, Fondo Fonte* (per un approfondimento sul Fondo Fonte, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2).

In materia di **assistenza sanitaria integrativa**<sup>1768</sup>, il Ccnl del 14 maggio 1991 opera una distinzione in base alla qualifica posseduta.

Per i quadri, il Ccnl del 1991 prevede di definire modalità e criteri di attuazione con protocollo di intesa tra le Parti Successivamente, il Ccnl del 6 luglio 2004, all'art. 112, prevede che, «in attesa di definizione di uno strumento per l'assistenza sanitaria integrativa dei quadri, i datori di lavoro potranno assolvere al suddetto adempimento contrattuale per mezzo di HYGEIA mutua sanitaria». L'art. 144, comma 1, del Ccnl del 4 marzo 2010 dispone che, «a decorrere dal 1 gennaio 2007, i quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto saranno iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria istituita per i quadri del settore Terziario (Qu.A.S.), secondo la convenzione in essere, previa armonizzazione statutaria da effettuarsi» ad opera delle Parti costitutive della Cassa (Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil); armonizzazione ad oggi non intervenuta.

Per le altre qualifiche, è l'accordo del 22 luglio 2003 a contemplare l'impegno delle Parti firmatarie a istituire un Fondo paritetico di assistenza sanitaria integrativa, cui iscrivere i lavoratori dal 1° luglio 2004, costituito infatti da Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil con la denominazione **Ente Aster**.<sup>1769</sup>

Con il Ccnl 22 luglio 2003, le Parti «convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al Fondo Paritetico Interprofessionale per la **formazione continua** dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi», **Fondo Fonter**, costituito nel 2002 con accordo interconfederale<sup>1770</sup> tra Confesercenti e Cgil, Cisl, Uil.<sup>1771</sup>

Infine, è il rinnovo del Ccnl del 31 luglio 2007 a prevedere il coinvolgimento dell'*Istituto Bilaterale per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario, distribuzione e servizi, Quadrifor*<sup>1772</sup>, per la **formazione professionale** dei quadri<sup>1773</sup> e a stabilire la relativa contribuzione. Ai sensi del Ccnl in vigore, la decorrenza della contribuzione «sarà stabilita dalle parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria» ad opera delle Parti costitutive di Quadrifor (Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil); ad oggi non intervenute.

<sup>1768</sup> Per un approfondimento sull'assistenza sanitaria integrativa si rinvia al paragrafo 4.2 di cui alla *Parte Prima* del presente *Rapporto*.

<sup>1769</sup> Per un approfondimento sull'Ente Aster, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2 *Gli altri istituti di welfare contrattuale*.

<sup>1770</sup> Del 22 luglio 2002.

<sup>1771</sup> Per un approfondimento rispetto ai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua si rinvia al paragrafo 2.3.2.1 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto*. Per un approfondimento sul Fondo Fonter, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2 *Gli altri istituti di welfare contrattuale*.

<sup>1772</sup> Costituito nel 1995 sulla base dell'intesa contrattuale sottoscritta da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1773</sup> Per un approfondimento su Quadrifor, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2.

## 16.2.3 CCNL INDUSTRIA TURISTICA

Nella contrattazione dell'Industria Turistica, il livello nazionale del sistema bilaterale si realizza, come meglio precisato nel seguito, sul finire degli **anni Novanta**.<sup>1774</sup>

Nel **1996**, vede la luce la prima esperienza bilaterale locale del Turismo confindustriale, l'*Ente Bilaterale dell'Industria Turistica Toscana*, tutt'oggi operativo.<sup>1775</sup>

Prima di allora, erano state avviate a livello nazionale forme di cooperazione bilaterale, delimitate all'ambito delle politiche della formazione professionale, con la sottoscrizione dell'accordo interconfederale del 20 gennaio 1993 (*Protocollo d'intesa su formazione e organismi paritetici bilaterali*).<sup>1776</sup> Il *Protocollo*, in particolare, è finalizzato a costituire un sistema paritetico – composto da un ente nazionale e una rete di organismi territoriali – per la formazione professionale, quale «snodo operativo mediante il quale le parti stesse offrono congiuntamente al sistema formativo, in modo non episodico ma continuativo ed organizzato, il proprio contributo di indicazioni e proposte nel campo della formazione, dell'orientamento e della riqualificazione, per agevolare il reimpiego».<sup>1777</sup>

Nell'ambito del *Protocollo* le Parti auspicano, con carattere d'importanza e urgenza, la costituzione di un fondo paritetico per finanziare le azioni di formazione continua realizzate a beneficio delle imprese e dei lavoratori.<sup>1778</sup> Sono così poste le basi per la futura costruzione, ai sensi della legge n. 388/2000, di **Fondimpresa**, Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua.<sup>1779</sup>

Con il Ccnl del **7 febbraio 1996**<sup>1780</sup>, le Parti Sociali determinano struttura e caratteristiche del sistema di welfare contrattuale, che si concretizza negli anni successivi. Il Ccnl, in particolare, prevede la costituzione dell'*Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo* (poi costituito come *Ente Bilaterale Industria Turistica, Ebit*) e degli *Enti Bilaterali Territoriali*<sup>1781</sup>, questi ultimi tramite la sottoscrizione di accordi territoriali, in linea con la contrattazione di

<sup>1774</sup> A livello territoriale è possibile rintracciare qualche isolata esperienza già negli anni precedenti, come nel caso dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica Toscana, tutt'oggi operativo, costituito nel 1996.

<sup>1775</sup> Costituito dalla Sezione territoriale di Federturismo-Confindustria e dalle Sezioni territoriali di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1776</sup> L'accordo interconfederale del 20 gennaio 1993, sottoscritto da Confindustria con Cgil, Cisl e Uil, sostituisce e modifica le precedenti intese interconfederali intervenute in materia, ossia l'accordo interconfederale del 18 dicembre 1988 e le successive intese del 13 settembre 1989.

<sup>1777</sup> A tal fine nel Protocollo si prevede la possibilità di ricorrere anche a sostegni tecnico-progettuali per interventi di formazione previsti dai programmi del Fondo sociale europeo e dalla legislazione nazionale. Agli organismi paritetici è data possibilità di promuovere convenzioni tra le Associazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori rappresentati o le Agenzie regionali per l'impiego, aventi lo scopo di facilitare il reimpiego, presso altre imprese, dei lavoratori posti in mobilità.

<sup>1778</sup> Le Parti Sociali anticipano quanto in un primo momento condiviso nel c.d. *Patto per il lavoro* sottoscritto da Governo e Parti Sociali il 24 settembre 1996, ove si sanciva, in particolare, l'impegno a «[...] sviluppare la formazione continua con l'attribuzione graduale ed integrale del contributo dello 0,30% con la partecipazione delle parti sociali [...]» (partecipazione resa concreta ed effettiva dall'art. 17 della legge n. 196/1997, che prevede la devoluzione delle risorse derivanti dal predetto contributo a fondi nazionali di tipo privatistico), poi formalizzato dall'art. 118 della legge n. 388/2000, che introduce una disciplina legislativa compiuta ed organica dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

<sup>1779</sup> Per un approfondimento sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua istituiti ai sensi della legge n. 388/2000 si rinvia al paragrafo 2.3.2.1 di cui alla *Parte Prima* del presente *Rapporto*.

<sup>1780</sup> Sottoscritto da Federturismo con le Organizzazioni Sindacali di Settore Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl e Uiltucs-Uil.

<sup>1781</sup> Ai sensi del Ccnl gli Enti Bilaterali territoriali sono costituiti «di norma a livello regionale».

secondo livello assestata sul piano regionale e provinciale.

A tal fine, il Ccnl riporta in allegato un modello di Statuto e Regolamento per l'Ente Bilaterale Territoriale dell'Industria Turistica, che «valgono anche per la costituzione e il funzionamento dell'Ebit Nazionale».

Gli Enti Bilaterali operano avvalendosi rispettivamente dell'*Osservatorio Nazionale* e degli Osservatori locali, per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Contestualmente (1996), le Parti fissano i criteri della contribuzione a tali organismi, al fine di assicurarne l'operatività (v. succ. par. 16.4).

Con il Ccnl del **10 febbraio 1999**<sup>1782</sup>, le Parti Sociali ribadiscono l'impegno a costituire l'Ente Bilaterale Nazionale, Ebit<sup>1783</sup>, che vede effettivamente la luce il 7 giugno 2000<sup>1784</sup>; qualificano il sistema bilaterale «uno strumento strategico che consenta di affrontare tutte le tematiche in sede sia nazionale sia territoriale, relative alle materie demandate agli scopi dell'Ebit, ferme restando le esperienze positive attualmente in essere a livello territoriale, che costituiscono punto di riferimento del sistema della bilateralità».<sup>1785</sup>

La successiva contrattazione, confermando la struttura del sistema bilaterale, ne amplia lo spettro di funzioni e interviene sulla governance. Il rinnovo del **2 febbraio 2004**<sup>1786</sup> prevede l'istituzione di una Commissione paritetica per esaminare le problematiche concernenti la bilateralità e proporre le relative soluzioni, che sfocia nella proposta di un nuovo Statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale e di uno Statuto tipo per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Contestualmente, le Parti si impegnano ad elaborare proposte in merito al sostegno al reddito dei lavoratori del settore nei casi di crisi.

Il *Protocollo di intesa* per la definizione del Ccnl per l'Industria del Turismo aderente al sistema associativo di Confindustria del **31 maggio 2007**<sup>1787</sup>, tra le priorità, pone «attenzione nei confronti delle persone consolidando, attraverso il sostegno del tradizionale modello degli Organismi bilaterali del turismo confindustriale, le forme di previdenza complementare, di assistenza sanitaria integrativa, di formazione continua e, allorché previsto per legge, di specifico sostegno al reddito».

Il Ccnl del **3 febbraio 2008**<sup>1788</sup> apporta modifiche allo Statuto e al Regolamento dell'Ente Bilaterale funzionali, tra l'altro, a rendere operativo il *Fondo di sostegno al reddito*, costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale e alimentato con uno specifico contributo<sup>1789</sup>, e a rilasciare il Durc (attestazione di regolarità contributiva), in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione. Rilevanza è attribuita inoltre ai servizi di supporto e assistenza alle

<sup>1782</sup> Sottoscritto da Federturismo e Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl e Uiltucs-Uil.

<sup>1783</sup> Ai sensi dell'art. 7 del Ccnl «entro il 31 marzo 1999 le parti si impegnano a rendere effettivamente operativo l'Ebit di Federturismo sulla base dello Statuto e del Regolamento, definiti nel CCNL Federturismo del 7 febbraio 96, i cui testi sono in allegato al Ccnl stesso».

<sup>1784</sup> Si veda in merito *Ebit 10 anni. Storia dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica dalla costituzione ad oggi*, a cura dell'*Ente Bilaterale Industria Turistica*, consultabile sul portale istituzionale dell'Ente.

<sup>1785</sup> Così l'art. 7 del Ccnl sotto la rubrica *Bilateralità*.

<sup>1786</sup> Sottoscritto da Federturismo e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

<sup>1787</sup> Sottoscritto da Confindustria, Federturismo, Aica, Cgil, Cisl, Uil, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1788</sup> Sottoscritto da Federturismo-Confindustria e Confindustria-Aica con Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl e Uiltucs-Uil, rinnova e unifica il Ccnl Federturismo-Confindustria e il Ccnl Confindustria-Aica.

<sup>1789</sup> Si rinvia sul punto al paragrafo 16.3.1.2 *Il sostegno al reddito*.



imprese, tra cui quelli sul rapporto di apprendistato.<sup>1790</sup>

L'Ente Bilaterale Industria Turistica (Ebit) è autorizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a svolgere attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro. Risulta infatti iscritto *all'Albo delle Agenzie per il lavoro*<sup>1791</sup>, condizione necessaria per l'esercizio di tale attività.<sup>1792</sup>

L'ultimo rinnovo del **9 luglio 2010**<sup>1793</sup>, in scadenza nel 2013, conferma la struttura definita dal Ccnl precedente e prevede una Commissione paritetica per «elaborare l'aggiornamento dello Statuto e del Regolamento dell'Ebit».

Il Ccnl dell'Industria Turistica, come le contrattualistiche Confcommercio e Confesercenti esaminate nei precedenti paragrafi, estende il **welfare contrattuale** alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa e alla formazione continua e professionale.

In particolare, è il Ccnl del 10 febbraio 1999 ad istituire la **previdenza complementare**<sup>1794</sup> per i dipendenti del settore: le Parti «convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione "**Marco Polo**" [...], rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende dell'industria turistica». Marco Polo è liquidato, a seguito di accordo delle Parti costitutive del 15 settembre 2010, con la possibilità per i lavoratori iscritti entro tale data di trasferire la propria posizione nel *Fondo pensione complementare per i dipendenti del Commercio, del Turismo e dei Servizi*, Fondo Fonte (per un approfondimento sul Fondo Fonte, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2).

In materia di **assistenza sanitaria integrativa**<sup>1795</sup>, il Ccnl del 7 febbraio 1996 opera una distinzione in base alla qualifica posseduta. Per i quadri, il Ccnl prevede siano «iscritti alla *Cassa di Assistenza Sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (Cassa Quas)*».<sup>1796-1797</sup> Per le altre qualifiche, è l'accordo di rinnovo del 2 febbraio 2004 a prevedere che sia istituito un apposito Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa al SSN, «in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo». Il Fondo è costituito con la denominazione **Fondo Fontur**.<sup>1798</sup>

<sup>1790</sup> Dal 2008 è istituita un'apposita Commissione Apprendistato finalizzata al rilascio del parere di conformità su contratti e piani formativi. Il documento *Storia dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica dalla costituzione ad oggi*, cit., rileva che, nella sola prima metà del 2010, le richieste di parere di conformità per assumere apprendisti sono in numero nettamente superiore a quanto registrato in tutto il 2009 e raddoppiate rispetto al numero di richieste pervenute nel 2008.

<sup>1791</sup> In particolare è iscritto nella *Sezione 3 – Agenzie di intermediazione*.

<sup>1792</sup> L'iscrizione è subordinata alla verifica dei requisiti giuridici e finanziari prescritti dal decreto legislativo n. 276/2003.

<sup>1793</sup> Sottoscritto da Federturismo-Confindustria e Confindustria-Aica con Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl e Uiltucs-Uil.

<sup>1794</sup> Per un approfondimento sulla previdenza complementare si rinvia al paragrafo 3.2 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto*.

<sup>1795</sup> Per un approfondimento sull'assistenza sanitaria integrativa si rinvia al paragrafo 4.2 di cui alla *Prima Parte* del presente *Rapporto*.

<sup>1796</sup> In attuazione dell'art. 11, seconda parte, del Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi del 14 dicembre 1990 e contratti successivi, nonché dell'art. 101, capo decimo, titolo V del Ccnl per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 30 maggio 1991 e contratti successivi.

<sup>1797</sup> Per un approfondimento sulla Cassa Quas relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2.

<sup>1798</sup> Per un approfondimento sui due organismi, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo

Per quanto riguarda la **formazione continua**, con il Ccnl 2 febbraio 2004 le Parti firmatarie convengono che l'Ebit nazionale, in raccordo con **Fondimpresa**, «è un utile strumento per le imprese dell'industria turistica e per i lavoratori, al fine sia di effettuare l'analisi e il monitoraggio dei fabbisogni formativi del settore, sia a livello di assistenza tecnica ai fini della predisposizione dei progetti formativi». Fondimpresa è il Fondo Paritetico Interprofessionale di riferimento dell'Industria,<sup>1799</sup> costituito con accordo interconfederale del 18 gennaio 2002.<sup>1800</sup>

Infine, il Ccnl del 3 febbraio 2008 prevede il coinvolgimento di **Quadrifor**, *Istituto Bilaterale per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario, distribuzione e servizi*<sup>1801</sup>, per le iniziative indirizzate alla **formazione professionale** dei quadri<sup>1802</sup> (v. par. 16.3.2) e quantifica la relativa contribuzione. Ai sensi del Ccnl, «le Parti definiranno con Quadrifor un'apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria» ad opera delle Parti costitutive dello stesso (Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil); ad oggi non intervenute. Le Parti firmatarie del Ccnl, inoltre, convengono che, all'atto della costituzione di un Istituto paritetico di formazione dei quadri di Confindustria, i quadri dell'Industria Turistica confluiranno in tale Istituto.

### 16.3 IL WELFARE CONTRATTUALE: QUADRO D'INSIEME

Come ricostruito nei paragrafi precedenti, risalgono agli anni Settanta le prime isolate esperienze bilaterali territoriali del Turismo. A distanza di quasi cinquant'anni, il welfare contrattuale del settore è formato da tre insiemi, collegati ai rispettivi Ccnl. Ciascuno è composto da un Ente Bilaterale Nazionale e da una (più o meno diffusa) rete di Enti Bilaterali Territoriali che erogano servizi e prestazioni a carattere mutualistico, e da altri organismi paritetici che assicurano tre pilastri di welfare contrattuale: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, e formazione continua e professionale.<sup>1803</sup>

Nel seguito, il quadro sinottico rappresenta la composizione del welfare contrattuale, secondo l'area contrattuale di riferimento, gli organismi bilaterali operanti e lo scopo primario perseguito, di cui si dirà diffusamente nei paragrafi che seguono. Nel Turismo i tre sistemi bilaterali mutualistici si sono, nel tempo, diffusamente indirizzati verso un sistema di servizi e prestazioni che, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore, tra cui in particolare la stagionalità, sono volti a salvaguardare l'occupazione, attraverso un insieme combinato di politiche attive (che contemplano interventi sul versante della formazione

---

paragrafo 16.3.2.

<sup>1799</sup> Per un approfondimento su Fondimpresa, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2.

<sup>1800</sup> Accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria con Cgil, Cisl e Uil il 18 gennaio 2002, modificato con accordi del 7 aprile 2006, del 26 novembre 2008 e del 18 novembre 2010.

<sup>1801</sup> Costituito nel 1995 sulla base dell'intesa contrattuale sottoscritta da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

<sup>1802</sup> Per un approfondimento su Quadrifor, relativo a costituzione, natura e funzioni, si rinvia al successivo paragrafo 16.3.2.

<sup>1803</sup> Si veda in merito Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio, *La Bilateralità nel Terziario*, in Lauralba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La Bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, cit., ove gli autori elencano e descrivono gli organismi bilaterali operanti anche nel settore Turismo.



ITALIA LAVORO SPA – PON ENTI BILATERALI 2012-14  
 professionale e continua) e sostegno al reddito in situazioni di crisi.<sup>1804</sup> Il sistema di welfare, nel suo complesso, trova completamento con l'attivazione della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa.

Quadro sinottico – Organismi bilaterali del settore Turismo

CCNL  PARTI SOCIALI	ORGANISMI BILATERALI					Fondo di Sostegno al Reddito
	Ente Bilaterale Nazionale* mutualistico	Fondo di Previdenza Complementare	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua di riferimento	Fondo di Formazione Professionale	
(Confcommercio) Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet, Federreti e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	<i>Ente Bilaterale Nazionale del Turismo</i> - Ebn -	<b>Fondo Fonte</b>	<b>Fondo Fast</b> (az. alberghiere e complessi turistico ricettivi all'aria aperta)  <b>Fondo Est</b> (pubbl. esercizi, stab. balneari, alberghi diurni, imprese viaggi e turismo)  individua per l'adesione <b>Cassa Quas</b> (quadri)	<b>Fondo Forte</b>	individua per l'adesione <b>Quadrifor</b> (quadri)	Gestito a livello territoriale dagli <b>Ebt</b>  Fondo gestione separata presso <b>Ebn</b> (per aziende multilocalizz.)
(Confesercenti) Assoturismo, Asshotel, Fiepet, Assoviaggi, Fiba, Assocamping e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	<i>Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo</i> - Ebn -	<b>Fondo Fonte</b> (per gli iscritti a <b>Marco Polo</b> fino al 15 settembre 2010)	<b>Ente Aster</b>  individua per l'adesione <b>Cassa Quas</b> (quadri)	<b>Fondo Fonter</b>		Gestito a livello territoriale dagli <b>Ebt</b>  Fondo gestione separata presso <b>Ebn</b> (per aziende multilocalizz.)
(Confindustria) Federturismo-Confindustria, Confindustria-Aica e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	<i>Ente Bilaterale Industria Turistica</i> - Ebit -	<b>Fondo Fonte</b> (per gli iscritti a <b>Marco Polo</b> fino al 15 settembre 2010)	<b>Fondo Fontur</b>  individua per l'adesione <b>Cassa Quas</b> (quadri)	<b>Fondimpresa</b>		Fondo Sostegno al Reddito costituito presso <b>Ebit</b>

\* Per gli Enti Bilaterali territoriali afferenti a ciascun Ente Nazionale, v. par. 16.3.1.1

<sup>1804</sup> Angelo Giuseppe Candido, Andrea Giovanni Serra (a cura di), *Guida al nuovo Ccnl Turismo*, collana *Le Guide degli Alberghi*, Federalberghi.

### 16.3.1 GLI ENTI BILATERALI MUTUALISTICI

I tre insiemi bilaterali afferenti alle rispettive aree contrattuali presentano, nel complesso, una serie di analogie: la prima analogia è sistemica, rispetto alla governance: è infatti nell'intervallo tra il 1991 e il 2000 che i tre Ccnl avviano i rispettivi sistemi bilaterali mutualistici, con la costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale.<sup>1805</sup>

Contestualmente, nei tre Ccnl che insistono nel Turismo, si procede alla progettazione, organizzazione e razionalizzazione della rete bilaterale territoriale (di cui si dirà diffusamente in seguito) definendone sia funzioni e compiti, sia il raccordo con il livello nazionale, che assume a pieno titolo la funzione di indirizzo e coordinamento.<sup>1806</sup>

Nei tre Ccnl, inoltre, anche se secondo uno spettro cronologico diversificato, la contrattazione si dota progressivamente di istituti di welfare contrattuale, finalizzati a garantire prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, e formazione professionale e continua.<sup>1807</sup>

I tre sistemi bilaterali mutualistici del Turismo sono inoltre accomunati da un'intensa e pressoché immediata attenzione alla funzione di **sostegno al reddito** ai lavoratori che, interessati da periodi di sospensione dell'attività (riconducibili a situazioni di crisi e/o riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale) non sono ricompresi negli ammortizzatori sociali del welfare pubblico (v. par. 16.3.1.2). Agli Enti Bilaterali, infatti, la contrattazione nazionale affida l'impegno di offrire risposte concrete alle situazioni di crisi congiunturali che si manifestano sull'intero territorio nazionale, e intervenire con forme di tutela altrimenti non esigibili.<sup>1808</sup>

I tre insiemi bilaterali dedicati alle prestazioni "mutualistiche" svolgono inoltre funzioni in materia di mercato del lavoro, di formazione e qualificazione professionale, di tutela della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro e di sostegno al reddito.

#### 16.3.1.1 GLI ENTI BILATERALI NAZIONALI E LE RETI TERRITORIALI

Tre, come premesso, gli **Enti Bilaterali Nazionali** che erogano servizi mutualistici nel settore del Turismo, afferenti alle rispettive aree contrattuali:

- *Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, Ebnt*, costituito nel 1991 da Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet, Federreti (aderenti a Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;
- *Ente Bilaterale Nazionale Unitario del settore Turismo, Ebn*, costituito nel 1991 da Assocamping, Asshotel, Assoviaggi, Fiba, Fiepet (aderenti a Assoturismo-Confesercenti) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;
- *Ente Bilaterale Industria Turistica, Ebit*, costituito nel 2000 da Federturismo-Confindustria, con l'adesione di Confindustria-Aica, e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e

<sup>1805</sup> Nel 1991 vede infatti la luce l'Ente Bilaterale Nazionale Ebnt (Confcommercio), pochi mesi dopo nel corso dello stesso anno è la volta dell'Ente Bilaterale Nazionale Ebn (Confesercenti) e, infine, nel 1996 si prevede la costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale Ebit (Industria Turistica), poi effettivamente costituito nel 2000.

<sup>1806</sup> Il tema della governance è trattato dal successivo paragrafo 16.5, cui si rinvia.

<sup>1807</sup> Sul punto si rinvia la successivo paragrafo 16.3.2.

<sup>1808</sup> Il tema è trattato da Eufanio Massi, *Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo*, collana *Le guide degli Alberghi*, Federalberghi, in collaborazione con Ebnt (Ente Bilaterale Nazionale del Turismo), Edizioni Ista (Istituto Internazionale di Studi e Documenti Turistico Alberghiera "Giovanni Colombo"), 2009.

Uiltucs-Uil.

I tre Enti hanno natura giuridica di associazioni non riconosciute<sup>1809</sup> e sono diretti e gestiti in modo paritetico (Assemblea, Presidente, vice Presidente, Comitato Direttivo e Collegio dei Sindaci). In ciascun Ente è costituito un Comitato di Vigilanza, con compiti, tra l'altro, di verifica e controllo su statuti e bilanci dei relativi Enti Bilaterali Territoriali.

Secondo la rispettiva contrattualistica, gli Enti Nazionali svolgono una serie di attività, puntualmente individuate dalle Parti stipulanti i Ccnl, raggruppabili in cinque macro-aree convenzionali: informazione e supporto all'occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, sostegno al reddito, governance.<sup>1810</sup>

Nella prima area (*informazione e supporto all'occupazione*), rientrano: le attività di programmazione; l'organizzazione di relazioni periodiche sul quadro economico e produttivo del settore; il monitoraggio e la rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi di settore.

Riconducibili al *mercato del lavoro*, le attività di supporto alle imprese e ai lavoratori nell'incontro tra domanda e offerta e nella fase di avvio e gestione del rapporto di lavoro, spesso promosse dal livello nazionale e gestite da quello territoriale.<sup>1811</sup>

In tema di *formazione professionale*, i tre Enti Nazionali, oltre a promuovere attraverso gli Enti Bilaterali territoriali percorsi formativi (tra cui assumono particolare rilevanza quelli in materia di salute e sicurezza), provvedono al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo di sistemi di riconoscimento delle competenze acquisite dagli addetti del settore.

Gli Enti Bilaterali Nazionali gestiscono inoltre, attraverso un fondo di gestione separato, le prestazioni di *sostegno al reddito* ai lavoratori in sospensione contrattuale.<sup>1812</sup>

*Governance*. Essi indirizzano e coordinano inoltre l'attività della rete bilaterale territoriale, cui, da Statuto, possono fornire supporto tecnico-scientifico sulle politiche e i sistemi della formazione e dell'apprendimento continuo, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale.

Per svolgere le funzioni previste, gli Enti Bilaterali Nazionali si avvalgono di una serie di **Osservatori** costituiti al loro interno, tra cui l'*Osservatorio del Mercato del Lavoro*, per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

In sinergia con ciascun Ente Bilaterale Nazionale che, come osservato, svolge la centralizzata funzione di governance, operano i rispettivi **Enti Bilaterali Territoriali**, con un livello di territorialità (provinciale, regionale, ecc.) e diffusione diversificati, secondo il Ccnl di

<sup>1809</sup> Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile.

<sup>1810</sup> In allegato ai tre Ccnl di riferimento sono riportati gli Statuti dei tre Enti Bilaterali Nazionali che, all'articolo rubricato *Scopi*, elencano i compiti ad essi assegnati, anche attraverso l'esplicito rinvio a ogni altra previsione di legge o del Ccnl che demandi all'Ente Bilaterale Nazionale determinate funzioni.

<sup>1811</sup> Tra queste, i servizi che riguardano l'apprendistato (rilascio del parere di conformità e assistenza tecnico/progettuale per i piani formativi individuali), la promozione di tirocini formativi e di orientamento, la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgono di lavoro extra o di surroga ovvero di contratti a termine e l'assistenza alle imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'art. 23 della legge n. 56/1987, abrogato e sostituito rispettivamente dall'art. 11, comma 1, e dall'art. 10, comma 3, del decreto legislativo n. 368/2001 (esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni).

<sup>1812</sup> Il tema è approfondito nel successivo paragrafo 16.3.1.1, ove è precisato qual è il ruolo assegnato rispettivamente al livello nazionale e a quello territoriale.

riferimento.<sup>1813</sup>

Gli Enti Bilaterali Territoriali che fanno riferimento al rispettivo contratto guida – Ccnl area Confcommercio, Ccnl area Confesercenti, Ccnl Industria Turistica – si sostanziano in una rete composta da soggetti giuridici paritetici, con natura giuridica di associazioni non riconosciute.<sup>1814</sup>

Ad essi, in linea generale, i Ccnl attribuiscono un’ampia serie di servizi e prestazioni mutualistiche, riconducibili alle seguenti aree: formazione e qualificazione professionale degli addetti, anche in collaborazione con le Regioni e altri enti competenti<sup>1815</sup>; sostegno al reddito dei lavoratori; mercato del lavoro (in particolare, gli EBT sono chiamati a: esprimere parere di conformità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti; monitorare il mercato del lavoro e le forme di impiego a livello locale; favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro). Tali funzioni sono declinate, sotto la rubrica *Scopi*, nello Statuto tipo di Ente Bilaterale Territoriale, allegato al Ccnl di riferimento con il Regolamento tipo, che puntualizza le modalità organizzative e funzionali di gestione del Fondo di sostegno al reddito costituito presso gli organismi territoriali (ai sensi del Ccnl Confcommercio e del Ccnl Confesercenti, il Fondo di sostegno al reddito è gestito a livello nazionale per le aziende multilocalizzate, territoriale per tutte le altre; ai sensi del Ccnl Confindustria è gestito a livello nazionale. v. il successivo par. 16.3.1.2 per un approfondimento sul punto).

Per favorire una capillare diffusione della rete bilaterale, i Ccnl Turismo area Confcommercio e Confesercenti prevedono inoltre, nel caso in cui le Parti sociali firmatarie i Ccl di livello territoriale non si accordino, che l’Ente Bilaterale Nazionale possa autorizzare in via transitoria la costituzione di Enti Territoriali, con competenza limitata a singoli comparti e/o a specifici territori. Il Ccnl dell’Industria Turistica afferma che gli Enti Bilaterali Territoriali si costituiscono, «ferme restando le esperienze attualmente in essere e consolidate a livello territoriale, che costituiscono punto di riferimento del sistema bilaterale, ivi compresi gli accordi territoriali esistenti».

La conformazione dell’Ente Bilaterale Nazionale si proietta sugli Enti Bilaterali Territoriali che, con analoghe modalità e finalità, promuovono e gestiscono al loro interno l’*Osservatorio del Mercato del Lavoro*, per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti, cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e consentire la stima dei fabbisogni occupazionali. L’obiettivo, in particolare, è di favorire azioni opportune per contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, e inerenti la sicurezza sul lavoro.

Gli Enti Bilaterali Territoriali, a loro volta, a livello locale si articolano in unità organizzative – “Centri di Servizio” –, su cui ciascun ente esercita funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell’attività. La costituzione dei Centri di Servizio – che può avvenire per

<sup>1813</sup> Vedi dati riportati al termine del presente paragrafo.

<sup>1814</sup> Così come per il livello nazionale, anche quello territoriale generalmente costituisce gli enti bilaterali come associazioni non riconosciute ai sensi dell’art. 36 e seguenti del Codice Civile.

<sup>1815</sup> Ai sensi dei rispettivi Ccnl gli Ebt sono chiamati a «promuovere e gestire, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti, avvalendosi anche di risorse previste dalle normative; svolgere le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l’acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto».

l'intero settore o per singoli comparti – si realizza con accordo specifico tra le rappresentanze locali delle rispettive Organizzazioni nazionali, stipulanti il contratto collettivo di secondo livello. Laddove non sia ancora istituito l'Ente Bilaterale Territoriale, le Parti possono promuovere la costituzione dei Centri di Servizio, d'intesa con l'Ente Bilaterale Nazionale.

I Centri di Servizio curano la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano di lavoro extra, o di surroga, o di contratti a termine; assistono inoltre le imprese che ne facciano richiesta per i rapporti di lavoro, di cui al terzo comma dell'art. 23 della legge n. 56/1987, superato dall'art. 10, comma 3, del decreto legislativo n. 368/2001 (esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni). Possono anche svolgere compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici, costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il Ccnl di riferimento.

A fini organizzativi e attuativi, i Ccnl prevedono che, in accordo tra le Parti costituenti gli Enti Bilaterali Territoriali e i Centri di Servizio, si stabilisca la ripartizione delle attività, la conseguente attribuzione delle risorse economiche e le modalità di attuazione; per i territori e/o i comparti privi del Centro di Servizio, che le relative attività siano curate direttamente dall'Ente Bilaterale Territoriale.

La pressoché uniforme regolamentazione contrattuale dei tre sistemi bilaterali territoriali afferenti a ciascuna area si sostanzia, a oggi, in tre reti territoriali, diversificate per distribuzione geografica e numerosità degli Enti.<sup>1816</sup>

La **territorialità** degli Enti Bilaterali riferita all'asse contrattuale Confcommercio e al relativo Ente Bilaterale Nazionale **Ebnt** è composta da un'ampia rete di 49 Enti Bilaterali Territoriali, di cui 17 a livello regionale (comprese due province autonome) e 32 a livello provinciale.

La rete territoriale riconducibile all'asse contrattuale Confesercenti e al relativo Ente Bilaterale Nazionale **Ebn** si articola in 18 Enti Bilaterali Territoriali, di cui 17 regionali (comprese due province autonome) e 1 provinciale.

La rete che fa capo all'asse contrattuale Confindustria e al relativo Ente Bilaterale Nazionale **Ebit** si compone di 9 Enti Bilaterali Territoriali, di cui 6 a livello regionale e 3 provinciale.

#### 16.3.1.2 IL SOSTEGNO AL REDDITO

Fondamentale funzione assegnata in modo uniforme dai tre Ccnl del settore ai rispettivi sistemi bilaterali mutualistici: erogare prestazioni di sostegno al reddito ai lavoratori che, interessati da periodi di sospensione dell'attività riconducibili a situazioni di crisi e/o riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale, non godono di ammortizzatori sociali pubblici. Il welfare contrattuale del turismo colma i vuoti del sistema di welfare pubblico.<sup>1817</sup>

Due, i fattori fondamentali che negli anni hanno condizionato e impedito l'accesso dei

<sup>1816</sup> Per una mappatura aggiornata e completa si rinvia al *Censimento Nazionale (v. Premessa generale al Rapporto)*.

<sup>1817</sup> Pierantonio Varesi, *Bilateralità e politiche attive del lavoro*, in Laura Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La Bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, cit., afferma che «è diffusa l'opinione secondo cui, a fronte di persistenti carenze dell'intervento pubblico sul mercato del lavoro, la bilateralità nel nostro Paese ha sviluppato, ad opera delle parti sociali interventi di "supplenza" su specifici punti» per poi puntualizzare che tale circostanza «risponde certamente al vero, ma appare riduttiva [...]».

lavoratori del Turismo agli istituti pubblici di sostegno al reddito.<sup>1818</sup>

Rientrano tra i fattori oggettivi, l'esclusione del turismo da determinati ammortizzatori (come, ad es., la cassa integrazione guadagni ordinaria - Cigo) e, per altri ammortizzatori, le limitazioni sui limiti dimensionali richiesti dalla legge (è il caso della cassa integrazione guadagni straordinaria - Cigs, che alla luce delle modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012, interessa le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti).<sup>1819</sup>

Il secondo fattore escludente dai dispositivi di sostegno pubblico è invece *soggettivo*, poiché riguarda il singolo lavoratore, che deve aver maturato i requisiti stabiliti per poter accedere all'istituto pubblico di sostegno, come un determinato numero di mensilità/annualità lavorate, o di contribuzione versata.

Raggiungere tali requisiti è spesso un percorso accidentato per i lavoratori del Turismo: strutturalmente caratterizzato da una forte stagionalità (analogamente al settore agricolo o edile) e da frequenti processi di ristrutturazione aziendale, comporta una ricorrente alternanza di periodi di lavoro e non lavoro.

Le Parti Sociali del settore hanno progettato, e progressivamente implementato, un sistema di sostegno al reddito interamente sostenuto dalle imprese e gestito dagli Enti Bilaterali. Dall'analisi dei tre Ccnl di riferimento emergono due modelli di gestione della funzione di sostegno al reddito, accomunati da forti analogie: l'uno, adottato dalla contrattualistica riconducibile all'area Confcommercio e all'area Confesercenti e, l'altro, da Confindustria.

In linea generale, il primo demanda all'Ente territoriale la fattibilità e l'erogazione del servizio, subordinato alle risorse economiche locali, e prevede, per le imprese multi-localizzate, un intervento del livello nazionale. Nel secondo modello, il Fondo di sostegno al reddito è in capo all'Ente Bilaterale Nazionale.

Nel dettaglio, nei **Ccnl area Confcommercio e area Confesercenti** la funzione è gestita a livello locale dagli Enti Bilaterali Territoriali, attraverso un Fondo di gestione separato, con un apposito regolamento conforme al modello tipo allegato ai relativi Ccnl, e sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

Le prestazioni di sostegno al reddito sono erogate ai lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, e interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra l'Associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta, o conferisce mandato, e le Organizzazioni sindacali territoriali.<sup>1820</sup>

Il trattamento erogato è, di norma, pari al 60% della retribuzione mensile lorda, per un periodo massimo di tre mesi.<sup>1821</sup> Condizione per l'accesso del lavoratore alle prestazioni di

<sup>1818</sup> Le considerazioni svolte si riferiscono particolarmente al sistema di welfare pubblico vigente prima dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012, che al fine espresso di perseguire una «prospettiva di universalizzazione» (così l'art. 1, comma 1, lett d della legge n. 92/2012) delle tutele modifica tale modello e lo integra. Per un approfondimento sul punto, si rinvia al cap. 5 di cui alla *Prima Parte del Rapporto*.

<sup>1819</sup> Per un approfondimento sugli ammortizzatori sociali e sul relativo ambito di operatività v. la *Prima Parte del Rapporto*, cap. 5).

<sup>1820</sup> La domanda per usufruire degli interventi di sostegno al reddito è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli Enti Bilaterali.

<sup>1821</sup> Salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato direttivo dell'Ente Bilaterale che eroga la prestazione.



sostegno al reddito è che il datore di lavoro sia in regola con i versamenti all'Ente Bilaterale; in applicazione del principio di *garanzia della prestazione*<sup>1822</sup>, l'azienda che a qualsiasi titolo ometta i versamenti, è obbligata a garantire ai lavoratori aventi diritto l'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente Bilaterale.

Il Fondo di sostegno al reddito (Ccnl area Confcommercio e Ccnl area Confesercenti) è alimentato dal 30% della quota contrattuale di servizio versata dalle imprese all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento. Ciascun Ente Bilaterale iscrive il montante economico in uno specifico capitolo di bilancio; se le risorse non sono utilizzate nell'esercizio di competenza, sono accantonate per il loro impiego negli esercizi successivi.

Per le imprese multilocalizzate, i Ccnl area Confcommercio e Confesercenti prevedono che la quota sia accantonata in un Fondo separato – *Fondo di Sostegno al Reddito* –, costituito presso i rispettivi Enti Bilaterali Nazionali (Ebnt e Ebn), che erogano direttamente le prestazioni previste.

Per alcuni tratti differente, il **modello operativo adottato dall'area contrattuale Confindustria**, che trova piena concretizzazione con la firma del Ccnl 3 febbraio 2008, poi sul punto integrato e modificato dall'accordo del 9 luglio 2010.<sup>1823</sup> Le condizioni per l'accesso, l'entità del trattamento, e l'applicazione del principio di garanzia della prestazione<sup>1824</sup> sono analoghe a quelle contemplate dalle aree contrattuali Confcommercio e Confesercenti.

Rispetto al bacino di utenza, l'art. 8 del Ccnl area Confindustria, così come modificato dall'accordo del 9 luglio 2010, prevede che «[...] gli interventi del Fondo sono destinati al Sostegno al Reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività, ai singoli lavoratori dipendenti, sospesi per crisi aziendali o occupazionali in comparti dell'industria turistica che non possono far ricorso alla Cig/s, nonché agli apprendisti sia in caso di crisi aziendali ed occupazionali che in caso di licenziamento. Gli interventi del fondo sono altresì destinati all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno i requisiti per accedere alla Cigo o alla Cigs o ad altri ammortizzatori sociali che integrino il reddito dei lavoratori e all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per gli apprendisti in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali e, limitatamente agli apprendisti in caso di licenziamento».

A differenza dei sistemi bilaterali afferenti le aree Confcommercio e Confesercenti, la gestione amministrativa e l'erogazione della prestazione, come visto, sono centralizzate in capo all'Ente Bilaterale Nazionale, Ebit. Il Fondo Sostegno al Reddito<sup>1825</sup> è a carico delle imprese aderenti, alimentato con il versamento dello 0,25% di paga base e contingenza per 14 mensilità – fatte salve quelle soggette alla contribuzione prevista dalla normativa vigente per i trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e mobilità –. In deroga, restano confermate le regolamentazioni e le contribuzioni territoriali già in essere, che continuano

<sup>1822</sup> *Garanzia delle prestazioni* così sono rubricati i periodi dei Ccnl del Turismo che introducono la regola precisa nel testo. La prestazione di sostegno al reddito è in altri termini qualificata come un diritto contrattuale del lavoratore, che, a prescindere dalla concreta modalità di attuazione, deve essere garantito.

<sup>1823</sup> Si veda in particolare l'Allegato 11 al Ccnl, *Regolamento ente bilaterale nazionale industria turistica*, recante la *Disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori*.

<sup>1824</sup> L'art. 7 del Ccnl dispone che la «azienda che ometta il versamento [...] rimane obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente Bilaterale competente».

<sup>1825</sup> Il Fondo Sostegno al Reddito è stato costituito in data 1° aprile 2008 con la firma del Ccnl dell'Industria Turistica del 3 febbraio 2008.



ad essere applicate con le modalità già definite da ciascun territorio.

Con il rinnovo contrattuale del 9 luglio 2010, il regolamento dell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica – Ebit – è integrato dalla previsione che, «in caso di esaurimento delle risorse accantonate nel Fondo, le aziende possono anticipare gli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti: l'Ebit, anche attraverso il meccanismo del conguaglio con i contributi dovuti, rimborsa gli importi anticipati dalle aziende».

### 16.3.2 GLI ALTRI ISTITUTI DI WELFARE CONTRATTUALE

Il sistema di welfare contrattuale del Turismo strutturato dalle Parti Sociali afferenti ai Ccnl delle aree Confcommercio, Confesercenti e Confindustria, parallelamente all'attenzione marcata verso forme di sostegno al reddito integrative all'intervento pubblico, ovvero sostitutive laddove assente, nel tempo ha introdotto e valorizzato ulteriori istituti bilaterali complementari al welfare pubblico, le cui caratteristiche sono approfondite nel seguito del testo.

A fianco degli Enti Bilaterali mutualistici, di cui si è detto nei precedenti paragrafi, operano altri organismi paritetici, contrattualmente definiti, di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione professionale e continua.

Agli Enti Bilaterali mutualistici è comunque affidato il compito di promuovere la conoscenza degli istituti di welfare contrattuale concernenti la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione professionale continua.

In materia di **previdenza complementare**, il Ccnl Confcommercio fa riferimento al *Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi)*, **Fondo Fonte**, costituito in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del settore Terziario del 29 novembre 1996, e successive modificazioni e integrazioni.<sup>1826</sup>

Il Fondo Fonte, che ha la forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo Covip<sup>1827</sup>, ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni complementari del sistema obbligatorio. A tale fine, esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in vigore.

Il Ccnl dell'Industria Turistica e il Ccnl area Confesercenti, invece, fanno riferimento al **Fondo Marco Polo**, liquidato con accordo delle Parti costitutive del 15 settembre 2010, con la possibilità per i lavoratori iscritti a tale data di trasferire la propria posizione nel suddetto Fondo Fonte.

Ai sensi dei Ccnl, l'iscrizione al Fondo di riferimento avviene mediante adesione volontaria del lavoratore e riguarda gli assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale, compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi.

In materia di **assistenza sanitaria integrativa**, i tre Ccnl del settore fanno riferimento a

<sup>1826</sup> Sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. Con l'Accordo Collettivo Nazionale del 22 gennaio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni firmato da Federalberghi, Fipe, Faita, Fiviet e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil è formalizzata l'adesione al Fondo Fonte anche del settore Turismo.

<sup>1827</sup> Iscritto all'Albo dei Fondi pensione con numero 123.

cinque differenti organismi bilaterali: *Fondo Fast*, *Fondo Est*, *Ente Aster*, *Fondo Fontur* e *Cassa Quas*, come articolato nel seguito.

I tre Ccnl area Confcommercio, Confesercenti e Confindustria individuano per l'adesione dei lavoratori con qualifica di quadro la *Cassa Assistenza per i Quadri del Settore Terziario*, **Cassa Quas**, istituita da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil<sup>1828</sup> (per le esatte previsioni dei Ccnl si rinvia al precedente par. 16.2). Da statuto, *Cassa Quas* ha lo scopo di provvedere al rimborso di spese sanitarie e ad altre attività accessorie e connesse, a favore dei lavoratori – con qualifica di quadro – iscritti. Ha natura giuridica di associazione non riconosciuta.

Per i lavoratori con qualifica diversa da quadro, i tre Ccnl rinviano rispettivamente a differenti organismi bilaterali.

Il Ccnl Turismo area Confcommercio contempla due organismi paritetici per garantire ai lavoratori le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

Innanzitutto, il *Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore Turismo*, **Fondo Fast**, che eroga prestazioni ai lavoratori dipendenti da aziende alberghiere e complessi turistico ricettivi all'aria aperta, costituito dalle Parti Sociali in attuazione del Ccnl del 19 luglio 2003.

Poi, l'*Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende del Commercio, del Turismo e dei Servizi*, **Fondo Est**, che interessa i lavoratori dipendenti da pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, e imprese di viaggi e turismo. Fondo Est è istituito in attuazione del Ccnl per i dipendenti delle aziende del Terziario del 2 luglio 2004, con stesura firmata il 14 luglio 2005, nonché del Ccnl per i dipendenti delle aziende del Turismo del 19 luglio 2003, con stesura firmata il 17 maggio 2005.

Il Ccnl Turismo area Confesercenti, per i lavoratori con qualifica diversa dal quadro, prevede l'iscrizione all'*Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dalle aziende del Commercio, del Turismo e dei Servizi*, **Ente Aster**, costituito sotto forma di associazione non riconosciuta, in attuazione del Ccnl per i dipendenti delle aziende del Terziario del 6 luglio 2004, con stesura firmata il 26 luglio 2005, nonché del Ccnl per i dipendenti delle aziende del Turismo del 22 luglio 2003, e seguente stesura.

Il Ccnl Industria Turistica, infine, prevede l'iscrizione dei lavoratori – esclusi i quadri – al *Fondo di assistenza sanitaria integrativa* **Fondo Fontur**, costituito, sotto forma di associazione non riconosciuta, in attuazione del Ccnl per i dipendenti delle aziende aderenti ad Aica (Confindustria) e del Ccnl per i dipendenti dell'Industria Turistica Federturismo.

I Ccnl del Turismo, ulteriormente, dotano imprese e lavoratori di strumenti bilaterali per la **formazione professionale e continua**, utili per favorire la crescita delle risorse umane e la competitività del tessuto produttivo di settore.

Ciascuna area contrattuale si riferisce ad uno specifico **Fondo Paritetico Interprofessionale** per la formazione continua.

Il Ccnl Turismo area Confcommercio si riferisce al *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori Commercio, Turismo e Servizi*, **Fondo Forte**,

<sup>1828</sup> In attuazione dell'art. 11, seconda parte, del Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi del 14 dicembre 1990 e contratti successivi, nonché dell'art. 101, capo decimo, titolo V del Ccnl per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 30 maggio 1991 e contratti successivi.

istituito come associazione riconosciuta<sup>1829</sup> a seguito dell'accordo interconfederale del 25 luglio 2001 sottoscritto da Confcommercio con Cgil, Cisl e Uil.<sup>1830</sup>

Il Ccnl Turismo area Confesercenti si collega al *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori Commercio, Turismo e Servizi*, **Fondo Fonter**, costituito come associazione riconosciuta a seguito dell'accordo interconfederale sottoscritto il 22 luglio 2002 da Confesercenti con Cgil, Cisl e Uil.

I Ccnl Turismo area Confcommercio e area Confesercenti contemplano l'opportunità che il FPI di riferimento si possa avvalere degli Enti Bilaterali Territoriali e dei relativi Centri di Servizio, per svolgere azioni di assistenza tecnica, formazione e analisi dei fabbisogni formativi.

Nel Ccnl Industria Turistica, le imprese fanno riferimento al *Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dell'Industria*, **Fondimpresa**, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale del 18 gennaio 2002 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

I tre Ccnl del settore Turismo, infine, per lo sviluppo della formazione professionale dei quadri, si riferiscono all'*Istituto Bilaterale per lo sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario, Distribuzione e Servizi*, **Quadrifor**, costituito nel 1995 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (per le esatte previsioni dei Ccnl si rinvia al precedente par. 16.2).

#### 16.4 LA CONTRIBUZIONE

Gli insiemi bilaterali, ovvero i sistemi di welfare contrattuale afferenti i rispettivi assi contrattuali, come prima descritti, sono alimentati dai contributi versati dagli aderenti, secondo quanto stabilito dalla contrattazione di riferimento; il montante economico derivante sostiene il costo delle prestazioni e dei servizi di welfare contrattuale erogati dagli organismi bilaterali, e le relative spese di gestione.

Rispetto agli **Enti Bilaterali mutualistici**, di cui si è detto al precedente paragrafo 16.3.1, i tre Ccnl di riferimento per il settore adottano un modello di finanziamento per molti tratti comune, con le peculiarità di seguito precisate rispetto al sistema dell'Industria Turistica.<sup>1831</sup>

Secondo i tre Ccnl del settore Turismo in vigore, la quota contrattuale di servizio per il finanziamento dei rispettivi Enti Bilaterali è fissata nella misura globale dello 0,40% di paga

<sup>1829</sup> Ai sensi del capo II, titolo II, Libro Primo del Codice Civile (art. 14 e segg.).

<sup>1830</sup> Così come modificato in data 31 ottobre 2007.

<sup>1831</sup> Più precisamente, per quanto riguarda la contrattualistica sottoscritta da Confcommercio con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil è il Ccnl del 16 febbraio 1987 a introdurre la disposizione concernente il finanziamento degli Enti Bilaterali («Gli strumenti prescelti saranno alimentati da contributi versati da tutti i lavoratori e da tutte le imprese, in modo paritetico, il cui ammontare complessivo verrà definito in sede di stesura delle procedure tecniche di gestione e che, comunque, sarà contenuto tra lo 0,20 per cento e lo 0,40 per cento della paga base e della contingenza»), poi resa operativa con l'accordo di rinnovo del 30 maggio 1991. Con riferimento alla contrattualistica di Confesercenti con le Oo. Ss. di settore è il Ccnl del 18 febbraio 1987 a introdurla (con identica formulazione a quella sopra riportata) e l'accordo di rinnovo del 14 giugno 1991 a renderla operativa. Con riferimento alla contrattualistica Confindustria è il Ccnl del 7 febbraio 1996 a definire il sistema di contribuzione.

base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui metà a carico del datore di lavoro e metà a carico del lavoratore.<sup>1832</sup>

Il 10% del gettito netto globale è destinato al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale, mentre il restante 90% è di norma ripartito, in ragione della provenienza del gettito, tra gli Enti Bilaterali Territoriali. Il Ccnl dell'Industria Turistica prevede inoltre che, rispetto ai territori privi dell'Ente Bilaterale Territoriale, la quota di competenza del Nazionale sia aumentata al 30%<sup>1833</sup>, in ragione dei servizi aggiuntivi a carico.

Le risorse economiche degli Enti Bilaterali sono destinate ad erogare agli aderenti i servizi e le prestazioni previsti dai contratti collettivi di riferimento.<sup>1834</sup>

Per i sistemi bilaterali riconducibili alla contrattualistica delle aree Confcommercio e Confesercenti, la riscossione dei contributi è gestita tramite apposita convenzione con l'Inps.<sup>1835</sup>

Per il sistema bilaterale afferente all'area Confindustria, i contributi sono riscossi attraverso il sistema bancario, per mezzo di conti provinciali istituiti in ciascun territorio.<sup>1836</sup>

La contribuzione versata dalle imprese agli Enti Bilaterali è considerata un costo contrattuale.<sup>1837</sup> I tre Ccnl di riferimento esplicitano infatti che, nelle valutazioni per la definizione del costo per i rinnovi contrattuali, si è tenuto conto dell'incidenza di tale quota.

Le medesime contrattualistiche, inoltre, stabiliscono oggi che «l'azienda che ometta il

<sup>1832</sup> Originariamente i tre Ccnl disponevano che la quota contrattuale di servizio per il finanziamento degli Enti Bilaterali, definita nella misura globale dello 0,40% di paga base e contingenza, fosse per lo 0,30% a carico del datore e per lo 0,10% a carico del lavoratore; dal 1° settembre 1995 è ripartita in parti uguali (0,20% e 0,20%) tra datore e lavoratore.

<sup>1833</sup> In sede di costituzione di Ebit Territoriale da parte di tutte le organizzazioni stipulanti il Ccnl, concluso l'iter procedurale dello Statuto, la percentuale dovuta all'Ebit Nazionale ritorna al 10%.

<sup>1834</sup> Le contrattualistiche sottoscritte rispettivamente da Confcommercio e Confesercenti con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil destinano al finanziamento del Fondo di sostegno al reddito il 30% della quota contrattuale di servizio versata dalle imprese all'Ente Bilaterale; ai sensi del Ccnl dell'Industria Turistica invece la quota che alimenta il Fondo è pari allo 0,25% di paga base e contingenza, per 14 mensilità, a carico delle imprese aderenti.

<sup>1835</sup> La legge n. 331/1973 ammette che l'Inps possa essere autorizzato dal Ministero per il Lavoro e la Previdenza Sociale ad assumere il servizio di esazione dei contributi per assistenza contrattuale che siano stabiliti dai contratti nazionali di lavoro. A tal fine le Parti Sociali hanno stipulato apposite convenzioni con l'Inps. I contributi sono versati tramite il Modello di Pagamento Unificato F24. I datori di lavoro devono indicare nell'apposita sezione Inps dell'F24, distintamente dai dati relativi ai contributi obbligatori, nel campo "codice sede" il codice della sede Inps territorialmente competente, nel campo "causale contributo" il codice assegnato dall'Agenzia dell'Entrate ("EBTU" con riferimento al sistema bilaterale di Ebn, "TUEB" a quello di Ebn), nel campo "periodo di riferimento" il mese a cui il versamento si riferisce. Informazioni tratte dalla sezione Enti Bilaterali del sito Uiltucs-Uil ([www.entibilaterali.uiltucs.it](http://www.entibilaterali.uiltucs.it)), dove è disponibile anche la procedura che riguarda le imprese multilocalizzate.

<sup>1836</sup> Le aziende devono effettuare il versamento in base alla provincia nella quale è ubicata l'azienda, utilizzando lo specifico conto corrente. Informazione tratta dalla pagina *Il sistema Contributivo* di cui al sito dell'Ente Bilaterale Industria Turismo, Ebit.

<sup>1837</sup> Si veda sul punto Alessandro Massimo Nucara, *Gli enti bilaterali del turismo dopo la riforma Biagi*, cit., ove l'Autore afferma che la soluzione adottata dal Ccnl del settore Turismo sottoscritto da Confcommercio con le Oo. Ss. «conferma il carattere "pararetributivo" assegnato dalle parti al contributo per gli enti bilaterali. Non a caso, infatti, in più di un'occasione le parti hanno formalmente chiarito che "nelle valutazioni per la definizione del costo del rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli enti bilaterali" o, in maniera ancora più esplicita, che "nel computo degli aumenti [...] si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo a carico delle aziende"».

versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali [...] rimane obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente»<sup>1838</sup>, così affermando il carattere obbligatorio della prestazione in relazione al Ccnl di riferimento.<sup>1839</sup>

Poiché la contribuzione agli Enti Bilaterali incide sul costo contrattuale del lavoro, sono particolarmente rilevanti i contenuti che accomunano i tre Ccnl del settore, relativi alla fiscalizzazione: «in considerazione della importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica, al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti. Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa, nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro».

I Ccnl del settore Turismo fissano anche le aliquote contributive dovute agli organismi paritetici che erogano prestazioni di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione, di cui si è detto al precedente paragrafo 16.3.2.

Per quanto riguarda la **previdenza complementare**, la contribuzione è così definita dai Ccnl Turismo area Confcommercio e area Confesercenti:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del Tfr, a carico sia del lavoratore sia del datore di lavoro;
- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, prelevato dal Tfr maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo;
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, all'atto dell'iscrizione, di 15,50 euro, di cui 11,88 a carico dell'azienda e 3,62 a carico del lavoratore.

Identiche modalità sono contenute nel Ccnl dell'Industria Turistica, con l'unica differenza che la quota a carico del datore di lavoro è fissata nella misura dell'1,65% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del Tfr.

I diversi organismi bilaterali di **assistenza sanitaria integrativa**, ai sensi dei Ccnl di riferimento, sono uniformemente alimentati con un contributo mensile, a carico dell'impresa, di 10 euro, fatto salvo quanto previsto per la Cassa Assistenza istituita per i Quadri del Settore Terziario (Cassa Quas), per cui la contribuzione annua è fissata in 340 euro a carico dell'azienda e 50 euro a carico del quadro (è inoltre prevista una quota costitutiva una tantum di 340 euro a carico dell'azienda).

<sup>1838</sup> Questa formulazione è oggi adottata dai tre Ccnl di riferimento per il settore Turismo: dal Ccnl sottoscritto da Confcommercio con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil a partire dal rinnovo del 19 luglio 2003; dal Ccnl sottoscritto da Confesercenti con le Oo. Ss. di settore a partire dal rinnovo del 4 marzo 2010; dal Ccnl dell'Industria Turistica così come rinnovato il 9 luglio 2010. Prima di allora e con decorrenza dal 1° gennaio 1997, i Ccnl sottoscritti rispettivamente da Confcommercio e Confesercenti con le Oo. Ss. di settore prevedevano che l'impresa che omettesse il versamento all'Ente Bilaterale fosse tenuta a corrispondere al lavoratore, per quattordici mensilità, un elemento distinto della retribuzione di importo pari allo 0,20% di paga base e contingenza.

<sup>1839</sup> Così Alessandro Massimo Nucara, *Gli enti bilaterali del turismo dopo la riforma Biagi*, cit.

I tre Ccnl di riferimento dichiarano inoltre che, nella determinazione della parte normativa/economica, si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa, e che i lavoratori hanno diritto all'erogazione di tali prestazioni; l'azienda che omette il versamento delle relative quote è pertanto responsabile delle mancate prestazioni verso i lavoratori non iscritti al Fondo<sup>1840</sup> e la corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

I tre Ccnl, infine, laddove prevedono che i lavoratori con qualifica di quadro siano iscritti all'*Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei Quadri (Quadrifor)*, contestualmente, fissano il relativo contributo annuo in 75 euro, di cui 50 a carico dell'azienda e 25 del lavoratore.

È la normativa in vigore, invece, a stabilire il finanziamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (FPI): non fanno capo al singolo Ccnl, ma ad accordi interconfederali e devono essere autorizzati dal Ministero del Lavoro; sono alimentati dal contributo obbligatorio dello 0,30% che le imprese versano ordinariamente all'Inps ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/1978<sup>1841</sup>; il contributo è trasferito dall'Inps al FPI al quale la singola azienda eventualmente aderisce.

## 16.5 LA GOVERNANCE

La governance dei tre insiemi bilaterali che compongono il welfare contrattuale del settore del Turismo<sup>1842</sup> si caratterizza per le funzioni centrali di indirizzo, coordinamento e controllo attribuite all'Ente Bilaterale Nazionale rispetto alla rete territoriale.

L'esercizio centralizzato della governance è probabilmente favorito dalla circostanza che, a differenza di quanto avvenuto in altri settori (fatte salve alcune significative esperienze locali), l'Ente Bilaterale Nazionale sia stato costituito prima che la rete territoriale degli Enti Bilaterali fosse compiutamente sviluppata, e anzi promuovendone la diffusione.

Il ruolo di indirizzo e coordinamento del livello nazionale emerge chiaramente dalla lettura dei tre Ccnl di riferimento, laddove prevedono che l'Ente Bilaterale Territoriale sia «strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle Parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento». Passaggio, questo, volto a garantire *ab origine* uniformità degli enti territoriali rispetto a composizione, meccanismi di funzionamento, scopi e attività.

La proiezione del livello centrale su quello locale si coglie ulteriormente laddove i Ccnl stabiliscono che ogni Ente Bilaterale Territoriale istituisca al proprio interno l'Osservatorio,

<sup>1840</sup> Fermo restando altresì per espressa previsione dei Ccnl il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito.

<sup>1841</sup> È l'Inps a raccogliere e trasferire tali contributi ai diversi Fondi interprofessionali, in base alla scelta effettuata dal singolo datore di lavoro. Se il datore di lavoro decide di non aderire ad alcun fondo, il contributo dello 0,30% è versato al Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al FSE.

Per un diffuso approfondimento sul punto si rinvia al paragrafo 2.3.2.1, di cui alla *Parte Prima* del presente *Rapporto Nazionale*.

<sup>1842</sup> Originati dai Ccnl sottoscritti rispettivamente da Confcommercio, Confesercenti e Federturismo-Confindustria e Confindustria-Aica con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.



specularmente alla funzione svolta dall'Osservatorio Nazionale nell'Ente Bilaterale Nazionale.

Il *Comitato di Vigilanza Nazionale*, organo dell'Ente Bilaterale Nazionale, è una componente rilevante della governance, che svolge funzioni di controllo: verifica le conformità degli statuti degli Enti Bilaterali Territoriali rispetto al modello tipo, esamina le relative proposte di modifica, analizza i bilanci preventivi e consuntivi trasmessi dagli Enti Bilaterali Territoriali.

A distanza di quasi trent'anni dall'avvio sistematico dell'esperienza bilaterale originata dagli assi contrattuali Confcommercio e Confesercenti<sup>1843</sup>, le Parti Sociali ravvisano l'esigenza di razionalizzare i relativi sistemi paritetici per ottimizzarne l'efficacia e la funzionalità, attraverso una riforma organica.<sup>1844</sup>

I Ccnl Turismo area Confcommercio e area Confesercenti evidenziano infatti la convergenza delle Parti firmatarie circa «l'opportunità di svolgere un'analisi approfondita delle modalità di organizzazione e funzionamento della rete degli enti bilaterali del Turismo. In tale ambito, particolare attenzione sarà dedicata alla ricognizione delle risorse disponibili, delle funzioni effettivamente svolte, delle risorse destinate allo svolgimento di tali funzioni, anche analizzando i servizi realmente resi dagli enti bilaterali e dai centri di servizio ai lavoratori ed alle imprese».

## 16.6 LE FORME DI INTEGRAZIONE

Nel quadro complessivo del welfare contrattuale del Turismo, sono ricorrenti e talvolta sistematiche, forme di collaborazione e integrazione, attraverso le quali più contratti collettivi fanno riferimento a uno stesso organismo bilaterale.

L'integrazione si rileva sia tra i tre assi contrattuali del settore (area Confcommercio, area Confesercenti e area Confindustria), sia tra assi contrattuali di diversi settori economici, che coinvolgono le stesse Parti Sociali firmatarie (settore Turismo e settore Terziario, Distribuzione e Servizi).<sup>1845</sup>

Il fatto che diverse contrattualistiche ricorrano agli stessi organismi – preferibilmente già costituiti – per assicurare le prestazioni di welfare, è un tratto che, da un lato, contraddistingue il percorso di razionalizzazione e riorganizzazione di sistemi bilaterali “maturi”, rivolti all'efficienza; dall'altro lato, la messa in comune di strutture, organizzazioni e di prestazioni pratica una sorta di integrazione “interna” ai sistemi bilaterali.

Dal punto di vista operativo l'integrazione, nel welfare contrattuale del Turismo, si snoda attraverso varie modalità, sia per quanto riguarda gli **Enti Bilaterali mutualistici**, sia per gli

<sup>1843</sup> Come chiarito nell'ambito del paragrafo 16.2 e nei relativi sotto-paragrafi, cui si rinvia, le esperienze bilaterali del settore Turismo sono avviate dalla contrattazione nazionale in modo sistematico negli anni Novanta.

<sup>1844</sup> La via ad un rilancio dell'intero sistema è stata aperta e segnata rispettivamente dall'ipotesi di accordo del Ccnl 20 febbraio 2010 sottoscritto da Confcommercio con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, dal Ccnl 3 febbraio 2008 per l'Industria Turistica e dal Ccnl 4 marzo 2010 sottoscritto da Confesercenti con le Oo. Ss. di settore.

<sup>1845</sup> Nel presente paragrafo non sono trattate ulteriori forme di integrazione che riguardano la collaborazione tra organismi bilaterali e attori non paritetici, pubblici e privati, del mercato del lavoro, che saranno trattate in specifici approfondimenti.



altri istituti di welfare contrattuale (previdenza complementare, assistenza sanitaria e integrativa e formazione professionale e continua), di cui si è trattato.<sup>1846</sup>

Con riferimento agli Enti Bilaterali mutualistici, è da segnalare l'*Ente Bilaterale Territoriale del Turismo della Regione Lazio* che, a livello regionale, opera sulla totalità delle imprese e dei lavoratori coinvolti dalla contrattualistica: accomuna tutte e tre le componenti di parte datoriale e sindacale dei tre distinti assi contrattuali già trattati del settore. Si rinvia, per uno specifico approfondimento, al sotto-paragrafo che segue (16.6.1).

Ancora più frequenti per gli Enti mutualistici territoriali, sono le pratiche integrative attraverso cui un Ente Bilaterale Territoriale è di riferimento per le contrattualistiche del settore Terziario, Distribuzione e Servizi e del settore Turismo riconducibili alla stessa matrice datoriale e sindacale. Così è per sedici dei diciotto Enti Bilaterali Territoriali originati dal Ccl Turismo area Confesercenti e per un Ente Bilaterale Territoriale invece derivato dal Ccl Turismo area Confcommercio. Organismi che, dunque, erogano servizi e prestazioni alle imprese e ai lavoratori del Turismo e, allo stesso tempo, del Terziario, Distribuzione e Servizi.

Molteplici, inoltre, le pratiche integrative anche per gli ulteriori istituti di welfare contrattuale.

Nella **previdenza complementare**, il Ccnl area Confcommercio fa riferimento al Fondo pensione complementare Fonte,<sup>1847</sup> organismo paritetico che opera, altresì, verso i lavoratori del settore Terziario, Distribuzione e Servizi, cui si applica il Ccnl sottoscritto da Confcommercio con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil (v. cap. 15).

Il Ccnl dell'Industria Turistica e il Ccnl area Confesercenti, invece, fanno riferimento al Fondo Marco Polo, liquidato nel 2010 con la possibilità per i lavoratori già iscritti di trasferire la propria posizione nel suddetto Fondo Fonte.

Anche rispetto all'**assistenza sanitaria integrativa**, sono evidenti le molteplici forme di integrazione tra gli organismi bilaterali.<sup>1848</sup>

I tre Ccnl area Confcommercio, Confesercenti e Confindustria individuano per l'adesione dei lavoratori con qualifica di quadro la Cassa Quas, istituita da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil<sup>1849</sup> (per le esatte previsioni dei Ccnl si rinvia al precedente par. 16.2).

Fondo Est e Ente Aster operano invece, nell'ambito di uno stesso asse contrattuale, con riguardo ai lavoratori<sup>1850</sup> sia del settore Turismo, sia del settore Terziario, Distribuzione e Servizi. Nello specifico, Fondo Est eroga prestazioni e servizi ai lavoratori cui si applicano i Ccnl sottoscritti da Confcommercio e dalle Associazioni datoriali ad essa aderenti con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil; l'*Ente Aster*, a quelli cui si applicano i Ccnl sottoscritti da Confesercenti e dalle Associazioni datoriali ad essa aderenti con le Oo. Ss. di settore.

<sup>1846</sup> Per una fotografia delle ipotesi di integrazione tra gli altri istituti di welfare contrattuale si veda la Tabella nell'ambito del paragrafo 16.3 del presente capitolo.

<sup>1847</sup> Operativo dal 1996, è originato dall'accordo del 29 novembre 1996 sottoscritto da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Per un approfondimento sul Fondo Fonte si rinvia al precedente paragrafo 16.3.2.

<sup>1848</sup> Per un approfondimento rispetto a tali organismi si rinvia al precedente paragrafo 16.3.2.

<sup>1849</sup> In attuazione dell'art. 11, seconda parte, del Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi del 14 dicembre 1990 e contratti successivi, nonché dell'art. 101, capo decimo, titolo V del Ccnl per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 30 maggio 1991 e contratti successivi.

<sup>1850</sup> Non aventi qualifica di quadro.

Rispetto ai **Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua**, l'integrazione si realizza tra contrattualistiche riconducibili alla stessa matrice datoriale e sindacale. È infatti in questo caso la normativa (legge n. 388/2000) a prevedere che gli stessi siano costituiti tramite accordo interconfederale per «ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato».<sup>1851</sup> Il Fondo Forte è pertanto di riferimento per l'insieme contrattuale riconducibile a Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil; il Fondo Fonter a Confesercenti e Cgil, Cisl, Uil; Fondimpresa a Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Per quanto riguarda la **formazione professionale**, si cita l'Istituto Quadrifor, costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, individuato dai tre Ccnl del settore per l'adesione (v. par. 16.2 e 16.3 e cap. 15).

#### 16.6.1 IL CASO DELL'ENTE BILATERALE TERRITORIALE DEL TURISMO DELLA REGIONE LAZIO

L'Ente Bilaterale mutualistico Territoriale del Turismo della Regione Lazio, **Ebtl**, è costituito dalle Associazioni dei datori di lavoro aderenti a Confcommercio, Confesercenti e Confindustria, e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. L'Ente Bilaterale Territoriale accomuna tutte e tre le componenti degli assi contrattuali di settore, e le relative Parti Sociali imprenditoriali e sindacali.<sup>1852</sup>

La composizione di Ebtl nella forma attuale avviene, in fasi successive, a partire dal 1992. Fin dagli anni Settanta è attivo a Roma, per il solo comparto alberghiero, l'antesignano *Fondo di Finanziamento per dipendenti da aziende alberghiere*, contrattualmente definito a livello provinciale, e oggi braccio operativo dell'Ente Bilaterale per la gestione del sostegno al reddito dei lavoratori<sup>1853</sup> (v. par. 16.3.1.2).

Secondo il proprio Statuto, Ebtl offre servizi e prestazioni che possono essere raggruppati in quattro aree: sostegno al reddito, formazione, mercato del lavoro e assistenza sanitaria integrativa.<sup>1854</sup>

La funzione di sostegno al reddito è originaria e gestita dall'Ente dal 1972.<sup>1855</sup> È indirizzata ai lavoratori del settore coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione, che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro. Condizione ostativa per

<sup>1851</sup> Per un approfondimento sul punto si rinvia al paragrafo 2.3.2.1 di cui alla *Parte Prima* del presente *Rapporto Nazionale*.

<sup>1852</sup> Ai sensi dell'art. 1 del relativo Statuto, l'Ente Bilaterale Territoriale del Turismo della Regione Lazio è costituito «in attuazione di quanto previsto in materia di Enti Bilaterali dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti del Settore Turismo stipulati dalle parti datoriali con la Filcams Cgil, Fisascat Cisl ed Uiltucs Uil e, ove esistenti, dai relativi contratti integrativi territoriali» da «Faita Federcamping Lazio (Federazione delle Associazioni Italiane dei complessi turistico ricettivi dell'aria aperta), Federalberghi Lazio-Aglat, Fiavet Lazio (Federazione Italiana delle Agenzie di Viaggio e Turismo), Fipe Lazio (Federazione Italiana Pubblici Esercizi), Associazione Residences Roma e Lazio, Aica (Associazione Italiana Catene Alberghiere), Assohotel Lazio (Associazione Italiana imprenditori d'albergo), Assocamping Lazio (Associazione dei Campeggi Turistico ricettivi dell'aria aperta), Assoviaggi Lazio (Associazione Italiana delle Agenzie di Viaggio e Turismo), Fiepet Lazio (Federazione Italiana Esercenti Pubblici e Turistici), Fiba Lazio (Federazione Italiana Imprese Balneari), Filcams Cgil, Fisascat Cisl ed Uiltucs Uil di Roma e del Lazio».

<sup>1853</sup> Informazione tratte dal sito dell'Ente Ente Bilaterale Territoriale del Turismo della Regione Lazio ([www.ebtl.it](http://www.ebtl.it)).

<sup>1854</sup> I compiti assegnati a Ebtl sono elencati dall'art. 5 dello Statuto, rubricato *Scopi*.

<sup>1855</sup> Informazione tratta da *Ebtl in cifre*, Rapporto 2010.

accedere alla prestazione la circostanza che il lavoratore fruisca di un trattamento pensionistico, o fruisca di un reddito da lavoro dipendente, o di sostegno pubblico.<sup>1856</sup>

Ebtl, come anticipato, si avvale del *Fondo di Finanziamento dei Lavoratori* istituito il 18 gennaio 1971 e operante in favore delle aziende alberghiere ad esso iscritte. Per le altre tipologie di aziende del Turismo, finché non sono disponibili istituti analoghi, provvede l'Ebtl stesso. Le prestazioni di sostegno al reddito sono garantite dal gettito dell'apposita posta di bilancio nella quale confluisce, con vincolo di destinazione, l'aliquota di contribuzione concordata tra le Parti datoriali e sindacali ed esatta dall'Ente.<sup>1857</sup>

Originaria è inoltre la funzione sulla formazione, negli anni molto ampliata. Oggi, l'Ente promuove corsi di aggiornamento, formazione continua, e formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rivolti a titolari di aziende e lavoratori del settore Turismo, nonché corsi di formazione rivolti a giovani disoccupati.

Ebtl svolge inoltre servizi di supporto alle aziende, per l'attivazione di contratti di apprendistato o di rapporti di tirocinio, anche attraverso la raccolta e pubblicazione online di curricula ([www.ebtl.it](http://www.ebtl.it)).

Ebtl, infine, eroga ai dipendenti delle aziende iscritte, un indennizzo giornaliero in caso di degenza e infortunio sul lavoro, assumendo anche questa tipologia di prestazioni tra le pratiche integrative.

Beneficiari di tali azioni e interventi sono le aziende e i dipendenti iscritti rispettivamente alle Organizzazioni di parte datoriale e di parte sindacale socie dell'Ente, che contribuiscono nella misura stabilita dal Ccnl di riferimento. Da Statuto, sono inoltre beneficiari «le aziende e i dipendenti che, pur non aderendo ad alcuna delle Organizzazioni indicate all'art.1, versano all'Ebtl i contributi previsti dai Ccnl e/o dai Contratti Integrativi Territoriali ove esistenti». Al 31 dicembre 2010, sono iscritti all'Ente 30.870 lavoratori dipendenti da 2.370 imprese collocate nel territorio della regione Lazio.<sup>1858</sup>

L'Ebtl, con deliberazione del Comitato Esecutivo, provvede a imputare a ciascun Socio di parte datoriale il gettito proveniente dai versamenti delle quote di finanziamento.<sup>1859</sup>

L'Ebtl, per svolgere le proprie attività, si avvale, tra gli altri, delle funzioni agite al proprio interno da:

- *Osservatorio del Mercato Turistico*: rileva ed elabora mensilmente i dati relativi al movimento turistico registrato nel comparto alberghiero e ricettivo complementare; elabora un Rapporto annuale raffrontativo con i dati dell'anno precedente;
- *Osservatorio del Mercato del Lavoro*: elabora semestralmente i dati relativi alla forza lavoro, classificata nei suoi diversi aspetti – età, sesso, qualifica, ecc. –, presente nel comparto turistico alberghiero e, a partire dall'anno 2000, anche alle agenzie di viaggio e pubblici esercizi;
- *Commissioni Paritetiche*: per la conciliazione delle vertenze individuali, collettive e di arbitrato.

<sup>1856</sup> Così prevede il Regolamento dell'Ente.

<sup>1857</sup> Così prevede l'art. 5 dello Statuto dell'Ente.

<sup>1858</sup> Dati tratti da *Ebtl in cifre*, cit. La fonte rileva che il 35% dei lavoratori iscritti all'Ente appartiene al comparto alberghiero, il 57% a quello dei pubblici esercizi e il restante 8% a quello delle agenzie di viaggio.

<sup>1859</sup> L'Art. 19 dello Statuto dell'Ente, *Poteri del Comitato Esecutivo*, affida a tale organo il compito, tra gli altri, di «deliberare annualmente l'imputazione del gettito contributivo a ciascuna Associazione datoriale».







## ALLEGATI







## Allegato 1

Intesa per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori



**INTESA**

per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori.

Le "Parti" firmatarie della presente Intesa convengono quanto segue.

**Premessa**

Le Parti, nel quadro normativo di riferimento relativo al mercato del lavoro, promuovono i valori del lavoro e dell'inclusione sociale, perseguiti attraverso l'integrazione degli interventi privati rispetto all'universalità degli interventi pubblici, nell'osservanza dei rispettivi compiti e sulla base dei principi di concertazione tra le Istituzioni e le Parti Sociali, quali aspetti strategici per adottare strategie cooperative, tese prioritariamente a superare aspetti di crisi e a perseguire opportunità di sviluppo occupazionale, sociale ed economico.

Le Parti ritengono che:

- sia necessario potenziare, integrare e qualificare il network dei servizi pubblici e privati per il lavoro, per perseguire una migliore connessione tra domanda e offerta di lavoro, in un quadro di governance organico, coordinato ed efficace, attraverso la cooperazione e il raccordo tra SPL, Parti Sociali e, in tale ambito, la funzione della Bilateralità, secondo i compiti ad essa assegnati dalle parti sociali costitutive;
- sia rilevante il ruolo e il coinvolgimento delle Parti Sociali comparativamente più rappresentative e degli Enti Bilaterali nazionali e territoriali, nel definire e realizzare programmi integrati, sostenibili ed efficaci di intervento, nell'ambito di un quadro di welfare system pubblico e contrattuale, rivolto a cittadini e imprese.

**Finalità dell'Intesa**

Le Parti firmatarie intendono collaborare per realizzare un programma che, nell'ambito del Progetto PON Governance Nazionale, componga progressivamente un quadro informativo integrato sugli attori pubblici e privati e sui servizi da questi offerti nel mercato del lavoro - in particolare relativi alle politiche del lavoro - prioritariamente teso a fornire risposte ai diversificati bisogni informativi di cittadini, imprese, attori e decisori del mercato del lavoro interessati.

Le Parti Sociali firmatarie aderiscono al percorso illustrato nella presente Intesa.

Le Parti Sociali firmatarie si impegnano inoltre a coinvolgere le relative organizzazioni territoriali e/o di categoria e/o di settore nella loro partecipazione al percorso illustrato nella presente Intesa.

A tal fine, la presente Intesa è aperta all'adesione progressiva delle Parti Sociali comparativamente più rappresentative che vorranno aderire nell'ambito temporale del programma.

Le adesioni andranno proposte dal Comitato Tecnico Nazionale e condivise dal Gruppo di Coordinamento Nazionale – di cui al paragrafo "Attuazione".

**Ambiti di intervento**

Allo scopo di conseguire le finalità di cui alla presente Intesa, le Parti ritengono necessario collaborare per:

1. concorrere alla realizzazione di sistemi di censimento e mappatura dell'universo composto dagli attori pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro e dei servizi da questi erogati a cittadini, lavoratori e imprese;
2. concorrere alla costruzione di un sistema nazionale di monitoraggio degli attori pubblici e privati e dei servizi da questi erogati nel mercato del lavoro, rivolti a cittadini, lavoratori e imprese;
3. concorrere alla costruzione progressiva di un sistema nazionale di monitoraggio della Bilateralità - derivante dalle intese sottoscritte a livello nazionale e territoriale dalle Parti Sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - e dei servizi da essa offerti nell'ambito del welfare contrattuale.

**Metodologia di lavoro**

Le parti adotteranno una metodologia di lavoro che consenta di:

- realizzare un percorso partecipativo di progettazione e realizzazione progressiva di quanto citato ai punti precedenti e successivi, per quanto riguarda le informazioni di competenza di ciascuna Parte firmataria e degli Enti e Organismi Bilaterali di cui ciascuna Parte Sociale firmataria è Parte costitutiva, nonché degli Enti e Organismi Bilaterali costituiti dalle Organizzazioni e Federazioni settoriali di ciascuna Confederazione nazionale firmataria, che le Parti Sociali aderenti si impegnano inoltre a coinvolgere;
- realizzare un processo partecipativo di censimento e mappatura nazionale degli Enti e Organismi Bilaterali settoriali nazionali e territoriali, quali aspetti preliminari del

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*

*... parti inquadrate della*

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*





Il CTN sarà organizzato in Tavoli Tecnici, ciascuno riferito a un Sistema Bilaterale specifico (es.: di settore – categoria; composto da un organismo nazionale - Ente Bilaterale Nazionale - e relativi organismi di livello territoriale - Enti Bilaterali Territoriali -), con il compito di produrre e sottoporre elaborati, progetti e proposte operative al Tavolo Tecnico Nazionale.

La definizione dei Tavoli Tecnici sarà condivisa nell'ambito del CTN. Ciascun Tavolo Tecnico è composto da responsabili e referenti tecnici designati da ciascuna delle Parti; Italia Lavoro S.p.A. è incaricata del coordinamento di ciascun Tavolo tecnico.

Il Gruppo di coordinamento nazionale, il Comitato Tecnico Nazionale e i Tavoli Tecnici saranno progressivamente ampliati con ulteriori componenti, secondo i criteri citati, designati dalle ulteriori Parti Sociali comparativamente più rappresentative che eventualmente aderiranno alla presente Intesa.

Le Parti si avvalgono delle proprie strutture per l'attuazione della presente Intesa, per le attività di verifica e monitoraggio dell'iniziativa e per adeguate azioni di formazione, informazione e sensibilizzazione.

Ove necessario, le modalità di realizzazione delle finalità e degli Ambiti di intervento della presente Intesa potranno essere ulteriormente specificate attraverso l'elaborazione condivisa di documenti integrativi, tenuto conto degli interventi specifici da realizzare e delle attività a tal fine previste.

#### Durata

La presente Intesa è valida ed efficace dalla data di sottoscrizione per un biennio e potrà essere prorogata, rinnovata, modificata e integrata previo accordo tra le Parti. Alla luce della sperimentabilità del percorso illustrato nella presente Intesa, e sulla base dei risultati raggiunti e delle condizioni previste dalla normativa vigente, le Parti potranno rinegoziarne il contenuto dopo il primo anno di applicazione.

#### Oneri finanziari

La presente Intesa non comporta oneri finanziari a carico delle Parti. Nel corso dello sviluppo delle attività di cui al presente accordo, eventuali ricadute di carattere oneroso per le Parti dovranno formare oggetto, di volta in volta, di specifiche trattative e convenzioni.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right and bottom.]*





## ALLEGATO A): ELENCO ADERENTI

Il presente Allegato è parte integrante della *INTESA* per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori.

Parte firmataria	Firma	Data
ITALIA LAVORO S.P.A.	<i>[Firma]</i>	24 febbraio 2011
CGIL	<i>[Firma]</i>	24.02.2011
CISL	<i>[Firma]</i>	24.02.2011
UIL	<i>[Firma]</i>	24-2-2011
FEDERMANAGER	<i>[Firma]</i>	24/02/2011
ABI		
AGCI	<i>[Firma]</i>	24.02.2011
ANCE	<i>[Firma]</i>	12/10/2011
ASSOFARM		
ASSOLAVORO	<i>[Firma]</i>	15/04/2011
CASARTIGIANI	<i>[Firma]</i>	24.02.2011
CIA	<i>[Firma]</i>	20.06.2011
CIPA	<i>[Firma]</i>	
CLAAI	<i>[Firma]</i>	24.02.2011
CNA	<i>[Firma]</i>	24.02.2011
COLDIRETTI	<i>[Firma]</i>	20.06.2011
CONFAGRICOLTURA	<i>[Firma]</i>	20/06/2011
CONFAPI	<i>[Firma]</i>	24.02.2011
CONFARTIGIANATO	<i>[Firma]</i>	24/2/2011
CONFCOMMERIO	<i>[Firma]</i>	24.2.2011
CONFCOOPERATIVE	<i>[Firma]</i>	24.02.2011
CONFEDERTECNICA	<i>[Firma]</i>	27-10-2011
CONFEDILIZIA	<i>[Firma]</i>	10.11.2011
CONFESERCENTI	<i>[Firma]</i>	24.02.2011
CONFINDUSTRIA	<i>[Firma]</i>	24.2.11
CONFPROFESSIONI	<i>[Firma]</i>	09.8.2011
DOMINA	<i>[Firma]</i>	26-10-2011
FEDERFARMA		
LEGACOOP	<i>[Firma]</i>	24.02.2011

**ALLEGATO B): ALLEGATO ALL'INTESA**

Il presente Allegato è parte integrante della *INTESA per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori.*

In riferimento al Paragrafo "Attuazione", il Gruppo di Coordinamento Nazionale, il Comitato Tecnico Nazionale e i Tavoli Tecnici sono così composti.

Il Gruppo di Coordinamento nazionale è composto dai rappresentanti delle Parti firmatarie.

Per Italia Lavoro S.p.A., partecipano: Paolo Reboani (Presidente e Amministratore Delegato di Italia Lavoro S.p.A.), con funzione di Presidenza; Mauro Bonati (Responsabile dell'Area Servizi per il Lavoro e del progetto PON Governance Nazionale), con funzioni di supplenza della funzione di Presidenza; Livia Bovina (Coordinatore Linee Integrazione SPL – Bilateralità – Strumenti di Governance PON Nazionale) con funzioni di rappresentanza del Comitato Tecnico Nazionale.

Italia Lavoro S.p.A. si riserva la facoltà di invitare agli incontri del Gruppo di Coordinamento Nazionale ulteriori propri rappresentanti e/o rappresentanti Istituzionali, in relazione alle specificità delle tematiche in discussione e/o delle caratteristiche del processo realizzativo.

Per le Parti Sociali firmatarie, partecipano i sottoscrittori la presente Intesa, o loro Delegati.

Il Comitato Tecnico nazionale (CTN) è composto dai responsabili tecnici, designati da ciascuna delle Parti firmatarie l'Intesa. I responsabili tecnici compongono il Board del CTN.

Possono altresì far parte del CTN rappresentanti delle organizzazioni di categoria e/o settore di ciascuna Parte firmataria, quali parti sociali costitutive Enti o Organismi Bilaterali, o rappresentanti degli stessi Enti o Organismi Bilaterali Nazionali.

Nell'ambito del Board del CTN saranno specificati, per ciascuna Parte Sociale firmataria, le singole organizzazioni di categoria e/o di settore quali parti sociali costitutive Enti o Organismi Bilaterali e i relativi referenti tecnici.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right side.]*

Il CTN è configurato in Gruppi di lavoro, funzionali ad approfondire e rappresentare tematiche della bilateralità secondo criteri di settore. I gruppi di lavoro settoriali del CTN sono individuati in:

- a. Agenzie per il Lavoro
- b. Agricoltura e Pesca
- c. Artigianato
- d. Costruzioni
- e. Credito e Assicurazioni
- f. Industria
- g. Terziario, distribuzione e servizi
  - i. Commercio e Distribuzione
  - ii. Servizi
  - iii. Turismo

Per Italia Lavoro S.p.A., partecipano: Livia Bovina, con funzioni di Coordinamento; Mauro Boati. Italia Lavoro S.p.A. si riserva la facoltà di invitare agli incontri del CTN ulteriori propri rappresentanti, in relazione alle specificità delle tematiche in discussione e/o delle caratteristiche del processo realizzativo.

Le Parti Sociali firmatarie indicano i seguenti Responsabili tecnici quali componenti del Board del CTN:

Parte Sociale firmataria	Nominativo Responsabile Tecnico	Data
CGIL	CLAUDIO TREVES	24.02.11
CISL	GIORGIO SANZINI	26.02.11
UIL	GIUSEPPE LOY	24-2-2011
FEDERMANAGER	MARIO CARDONI	26/02/2011
ABI		
AGCI	GIUSEPPE GIZZI	26.02.2011
ANCE	GABRIELE BUIA	12/10/2011
ASSOFARM		
ASSOLAVORO	AGOSTINO DI MAIO	15/4/2011
CASARTIGIANI	DANILO BARDUZZI	21.02.2011
CIA	CLAUDIA BERLINO	20.06.2011
CIPA	PAOLO POSTORINO	04.11.2011
CLAAI	SILVANO BENTROVATO	26.02.2011
CNA	STEFANO BIANCHI	24.02.2011
COLDIRETTI	ROMANO PRACRINI	20.06.2011

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones on the left and bottom.

Parte Sociale firmataria	Nominativo Responsabile Tecnico	Data
CONFAGRICOLTURA	ROBERTO CAPONI	20/6/2011
CONFAPI	ARIANNO OCCHIANI	24/2/2011
CONFARTIGIANATO	RICCARDO GIOVARI	24.02.2011
CONFCOMMERCIO	BARTOLO MULLOLIN	24.2.2011
CONFCOOPERATIVE	SARINA VALENTINI	24.2.2011
CONFEDERTECNICA	STASI ENRICO	27.10.2011
CONFEDILIZIA	Bruno Fardella	10.11.2011
CONFESERCENTI	ELVIRA MASSIMIADO	24.02.2011
CONFINDUSTRIA	GIORGIO USAI	24.02.2011
CONFPROFESSIONI	GAETANO STELLA	04.08.2011
DOMINA	GIÀ GASPARRINI LORENZO	26-10-11
FEDERFARMA		
LEGACOOOP	RICIUTI	24.02.2011

**Tavoli Tecnici.** La definizione dei singoli Tavoli tecnici, ciascuno riferito ad un Sistema Bilaterale specifico (es.: di settore – categoria; composto da un organismo nazionale - Ente Bilaterale Nazionale - e relativi organismi di livello territoriale - Enti Bilaterali Territoriali), sarà condivisa nell'ambito del Comitato Tecnico Nazionale.

Il processo costitutivo dei Tavoli Tecnici di Sistema Bilaterale è progressivo e tiene conto sia delle caratteristiche di sperimentabilità del percorso realizzativo di monitoraggio, sia delle specificità di ciascun sistema bilaterale.

Per Italia Lavoro S.p.A., i componenti di ciascun Tavolo Tecnico di Sistema Bilaterale sono: Livia Bovina, con funzioni di Coordinamento. Ulteriori componenti per Italia Lavoro S.p.A. sono individuati dal Coordinatore del Tavolo in relazione alle professionalità ed expertise, e alle caratteristiche delle tematiche affrontate e del processo realizzativo.

Per le Parti Sociali, i componenti di ciascun Tavolo Tecnico di Sistema Bilaterale sono designati da ciascuna delle Parti sociali firmatarie e dalle relative organizzazioni di categoria e/o settore, quali parti sociali costitutive ciascun Sistema bilaterale interessato.

Tra i componenti di ciascun Tavolo Tecnico di Sistema Bilaterale, le Parti Sociali interessate indicano, inoltre, il nominativo del rappresentante l'Ente/Organismo Bilaterale che riveste la funzione di Coordinamento – o analogha funzione, come definita













dalla contrattualistica di riferimento e/o da specifici Accordi di Governance. –  
nell'ambito di ciascun sistema bilaterale interessato.

Il presente Allegato è passibile di aggiornamenti, in relazione all'adesione progressiva  
all'Intesa da parte di ulteriori Parti Sociali comparativamente più rappresentative a  
livello nazionale secondo le modalità previste dall'Intesa stessa e alla definizione dei  
singoli Tavoli Tecnici di Sistema Bilaterale. Gli aggiornamenti saranno curati dal  
Comitato Tecnico Nazionale e resi disponibili al Gruppo di coordinamento nazionale.

Roma, il 24 febbraio 2011



*Scrittura privata allegata all'Intesa per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori*

TRA

**Italia Lavoro S.p.A** – con sede in Via Guidubaldo del Monte 60 – ROMA

E

**FEDERRETI** - Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità – con sede in  
Via Antonio Nibby 20 - ROMA

PREMESSO CHE

1. l'Intesa sopraindicata è aperta all'adesione progressiva delle Parti Sociali comparativamente più rappresentative (par. "Finalità dell'intesa"; cpv. IV e V);
2. FEDERRETI intende aderire all'intesa;
3. sono state esperite positivamente le procedure previste dall'Intesa per consentire l'adesione di FEDERRETI all'intesa, concretatesi nei seguenti passaggi (par. "Finalità dell'intesa"; cpv. IV e V):
  - a. Italia Lavoro S.p.A. ha proposto il 14 marzo 2011 in sede di incontro del *board* del Comitato Tecnico Nazionale (CTN) (par. "Attuazione" e Allegato B) di attivare la procedura di inclusione di FEDERRETI, non prevista in allegato A), tra le Parti Sociali sottoscrittrici l'Intesa, in quanto Parte Sociale costitutiva di EBNT (Ente Bilaterale Nazionale del Turismo) insieme a Federalberghi, Fipe, Fiafet, Faita (aderenti a Confcommercio), Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, Uiltucs – UIL, per consentire l'iscrizione di EBNT in tutte le attività previste dall'Intesa;
  - b. i rappresentanti delle Parti Sociali che compongono il *board* del CTN hanno approvato il 14/03/11 la proposta di Italia Lavoro S.p.A.;



- c. il Coordinatore del CTN ha relazionato il Presidente del Gruppo di Coordinamento (par. "Attuazione" e Allegato B) il 15/03/11;
- d. il 4 aprile 2011 il Presidente e Amministratore delegato di Italia Lavoro S.p.A, in qualità di Presidente del Gruppo di Coordinamento, ha inviato comunicazione ai rappresentanti delle Parti Sociali firmatarie, che compongono il Gruppo di Coordinamento, della decisione presa dal Board del Comitato Tecnico Nazionale (CTN) di includere FEDERRETI tra i firmatari dell'Intesa. Con l'invio di tale comunicazione sono stati completati i passaggi procedurali previsti e l'approvazione della proposta di inclusione di FEDERRETI tra i sottoscrittori dell'intesa.


Quanto sopra premesso,

FEDERRETI aderisce all'Intesa attraverso il presente atto che, allegato all'Intesa medesima, ne costituisce a tutti gli effetti parte integrante e sostanziale.

FEDERRETI indica il seguente nominativo, quale componente il Board del Comitato Tecnico Nazionale di cui al testo della Intesa: Stanislav Graciel.

Copia della Intesa citata è allegata alla presente.

Per Italia Lavoro S.p.A.  
Il Presidente e Amministratore Delegato  
Pablo Reboani

Per FEDERRETI  
  
.....  
.....

Roma, il 5/5/2011



*Scrittura privata allegata all'Intesa per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori*

TRA

Italia Lavoro S.p.A - con sede in Via Guidubaldo del Monte 60 – ROMA

E

FEDERCOLF- con sede in Via del Mortaro 25 - ROMA

PREMESSO CHE

1. l'Intesa sopraindicata è aperta all'adesione progressiva delle Parti Sociali comparativamente più rappresentative (par. "Finalità dell'intesa"; cpv. IV e V);
2. FEDERCOLF intende aderire all'intesa;
3. sono state esperite positivamente le procedure previste dall'Intesa per consentire l'adesione di FEDERCOLF all'intesa, concretatesi nei seguenti passaggi (par. "Finalità dell'intesa"; cpv. IV e V):
  - a. Italia Lavoro S.p.A. ha proposto il 15 novembre 2011 in sede di incontro del *board* del Comitato Tecnico Nazionale (CTN) (par. "Attuazione" e Allegato B) di attivare la procedura di inclusione di FEDERCOLF, non prevista in allegato A), tra le Parti Sociali sottoscrittrici l'Intesa, in quanto Parte Sociale costitutiva di EBINCOLF (Ente Bilaterale Nazionale del comparto Datori di lavoro collaboratori familiari), con DOMINA, FIDALDO e FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS – UIL, per consentire l'inserimento di EBINCOLF in tutte le attività previste dall'Intesa;
  - b. i rappresentanti delle Parti Sociali che compongono il *board* del CTN hanno approvato il 15/11/11 la proposta di Italia Lavoro S.p.A.;

*De Blasio Rita*

- c. il Coordinatore del CTN ha relazionato il Presidente del Gruppo di Coordinamento (par. "Attuazione" e Allegato B) il 15/03/11;
- d. Il 1° dicembre 2011 il Presidente e Amministratore delegato di Italia Lavoro S.p.A, in qualità di Presidente del Gruppo di Coordinamento, ha inviato comunicazione ai rappresentanti delle Parti Sociali firmatarie, che compongono il Gruppo di Coordinamento, della decisione presa dal Board del Comitato Tecnico Nazionale (CTN) di includere FEDERCOLF tra i firmatari dell'Intesa. Con l'invio di tale comunicazione sono stati completati i passaggi procedurali previsti e l'approvazione della proposta di inclusione di FEDERCOLF tra i sottoscrittori dell'intesa.

Quanto sopra premesso,

FEDERCOLF aderisce all'Intesa attraverso il presente atto che, allegato all'Intesa medesima, ne costituisce a tutti gli effetti parte integrante e sostanziale.

FEDERCOLF indica il seguente nominativo, quale componente il Board del Comitato Tecnico Nazionale di cui al testo della Intesa: NE BASIS RITA

Copia della Intesa citata è allegata alla presente.

Per Italia Lavoro S.p.A.  
Il Presidente e Amministratore Delegato  
Paolo Lebonni

Per FEDERCOLF

.....  
Rita De Basis

Roma, il 16/12/2011



## Allegato 2

### PON Enti Bilaterali 2012-14 Scheda di sintesi





*Programmazione 2007/2013*  
*PON Obiettivo 1 – Convergenza – “Governance e Azioni di Sistema”*  
*PON Obiettivo 2 – Competitività Regionale e Occupazione – “Azioni di Sistema”*

*Annualità 2012-2014*

## **Progetto PON Enti Bilaterali**

*SCHEDA DI SINTESI  
DEL PIANO DETTAGLIATO DELLE ATTIVITA’  
PER IL TRIENNIO 2012/14*

*18 giugno 2012*



## PROGETTO Enti Bilaterali

Elementi identificativi dell'intervento	
DG MLPS	Politiche dei Servizi per il Lavoro
Data inizio	01/07/2012
Data conclusione prevista	31/12/2014
Asse	Asse B – Occupabilità
Obiettivo specifico	2.1 Migliorare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro
Importo previsto	€ 1.750.000,00 di cui CONV – 1.400.000,00 di cui CRO – 350.000,00
Contesto ed evoluzione del progetto	
<p>Italia Lavoro S.p.A., nella prima fase di programmazione del PON (2009/2011), nell'ambito del progetto PON "Standard nazionali e supporto alla Governance Nazionale" - Linea Supporto alla cooperazione SPL-Bilateralità-Strumenti di governance, dal 2010 ha avviato i lavori per la costruzione di un servizio permanente di conoscenza, informazione e monitoraggio degli Enti Bilaterali, pilastro privato di derivazione contrattuale del welfare system.</p> <p>Focus dell'intervento sono stati gli Enti Bilaterali come definiti dal Dlgs 276/2003 e, secondo un'accezione più ampia, i soggetti giuridici bilaterali non sottoposti a controllo istituzionale che, espressione della libera decisione delle Parti Sociali, erogano ai propri iscritti servizi, prestazioni e tutele integrative, sostitutive o complementari al pilastro pubblico.</p> <p>Considerata la natura privatistica degli Enti Bilaterali e l'assenza di riferimenti normativi per il conferimento di informazioni al soggetto pubblico, Italia Lavoro S.p.A. ha realizzato un processo concertativo con le Parti Sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e costitutive di enti bilaterali di welfare contrattuale, che - a febbraio 2011 - hanno sottoscritto l' <i>Intesa per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori</i> <sup>1</sup>. Nel 2011, i lavori hanno coinvolto un centinaio di referenti di ca. 80 Confederazioni generali e Federazioni nazionali<sup>2</sup>.</p> <p>Il processo concertativo prevede il previo consenso delle Parti Sociali sottoscrittrici riguardo, in particolare: a) i passi operativi; b) gli standard da applicare; c) il coinvolgimento di Enti e Organismi bilaterali; d) l'inclusione di ulteriori PS firmatarie, in stringente relazione ai criteri indicati; e) l'accessibilità alle informazioni raccolte e alla documentazione prodotta a soggetti diversi dalle PS firmatarie e a Italia Lavoro S.p.A. che rimangono riservate e affidate alla gestione dell'Agenzia, sino a</p>	

<sup>1</sup> Le Parti Sociali firmatarie, al di là del primario elenco previsto in allegato a) della Intesa, sono incluse o escluse in relazione agli approfondimenti svolti nel corso della realizzazione della Intesa, qualora ciò rispecchi i principi generali della Intesa stessa e i criteri siano approvati dai Comitati previsti. A fine 2011, l'Intesa è sottoscritta da: Cgil; Cisl; Uil; Federmanager; Agci; Ancc; Assolavoro; Casartigiani; Cia; Cipa; Clai; Cna; Coldiretti; Confagricoltura; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative; Confedertecnica; Confedilizia; Confesercenti; Confindustria; Confprofessioni; Domina; Fedarcolf; Federreti; Legacoop

<sup>2</sup> La Intesa è organizzata in: Gruppo di Coordinamento, organo "politico" composto dai firmatari delle confederazioni, presieduto dal Presidente e A.D. di IL; Board del Comitato Tecnico Nazionale (da ora "Board CTN"), organo tecnico composto dai rappresentanti espressi dai firmatari, coordinato da IL; 12 Gruppi di Lavoro settoriali, coordinati da IL, "esplosione" del Board CTN in altrettanti organi operativi della Intesa, composti dai referenti delle PS confederali e delle federazioni nazionali interessate. Le Parti Sociali partecipanti ai 12 Gruppi di Lavoro Settoriali previsti dalla Intesa: Agci - Pul (Agci), Agci - Servizi Di Lavoro (Agci), Agci-Agrital (Agci), Aica (Confindustria), Anaspa (Confartigianato), Ancc-Conad (Legacoop), Ancc, Ancl (Legacoop), Ancc-Legacoop Servizi (Legacoop), Aniem (Confapi), Anse-Assoedili (Cna), Ass.I.V (Confindustria), Asshotel (Confesercenti), Assocamping (Confesercenti), Assolavoro, Assopannificatori-Fisa (Confesercenti), Assosistema (Confindustria), Assoviaggi (Confesercenti), Assvigilanza (Confcommercio), Casartigiani, Cassaportieri, Cgil, Cia, Cipa, Cisl, Clai, Cna, Coldiretti, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confedertecnica, Confedilizia, Confesercenti, Confindustria, Confprofessioni, Coop-Ancc (Legacoop), Cpo-Uil, Domina, Fai- Cisl, Faisa (Confcommercio), Federalberghi (Confcommercio), Fedarcolf, Fedarcostrutto (Confcooperative), Federlavoro e Servizi (Confcooperative), Federmanager, Federpesca (Confindustria), Federreti, Federterme (Confindustria), Federturismo (Confindustria), Felsa-Cisl, Femca-Cisl, Fensal-Uil, Fise (Casartigiani), Fisiip (Confindustria), Fivret (Confcommercio), Fiba (Confesercenti), Fidaldo (Confedilizia), Fispet (Confesercenti), Filca-Cisl, Filcams Cgil, Filctem-Cgil, Filisa-Cgil, Fipe (Confcommercio), Fisascat Cisl, Fise-Anip (Confindustria), Flai Cgil, Faip (Confcommercio), Nidil Cgil, Pul (Agci), Uil, Uil Trasporti, Uila Uil, Uiltemp, Uiltraic Uil, Unionservizi (Confapi), Univ (Confcommercio).





decisione comune con le PS.

Occorre sottolineare che, vista la natura privatistica degli Enti Bilaterali e l'assenza di riferimenti normativi rispetto al conferimento di informazioni al soggetto pubblico, il progetto risponde anche alla rilevanza assegnata dal Ddl n. 3249A - *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita ai Fondi di solidarietà bilaterali* (art. 43) e, soprattutto, ai *Fondi di solidarietà bilaterali, modello alternativo*, relativi a operanti e 'consolidati sistemi di bilateralità esistenti', volti ad assicurare una tutela reddituale ai lavoratori (art. 44). Da un punto di vista del metodo, Italia Lavoro ha svolto i lavori coinvolgendo le Parti Sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, in coerenza con l'art. 1, c. 2-6, Capo 1 del c.d. DdL di Riforma, che prevede la 'partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori' alla costruzione del previsto sistema permanente di monitoraggio e valutazione del mdl al quale, in prospettiva, il progetto Enti Bilaterali potrebbe apportare fattivi contributi.

Le attività del presente progetto sono inoltre tese a favorire eventuali sinergie tra il progetto Enti Bilaterali e quanto previsto dal Bando del MLPS "Indagine sulla bilateralità"<sup>3</sup>, attraverso la partecipazione di Italia Lavoro S.p.A.<sup>4</sup> al relativo Comitato Tecnico Scientifico.

I contenuti del Ddl di riforma del mercato del lavoro e le caratteristiche concertative dell'Intesa sono fattori impattanti sul percorso progettuale e sul sistema di monitoraggio, tali da indurre un certo grado di flessibilità progettuale e un percorso sperimentale che, nel corso dell'attuazione, consentiranno di poter apportare eventuali variazioni e adattamenti, coerenti con la cornice di riferimento. Il rinnovo della citata Intesa di IL con le PS, di durata biennale, sarà gestito nell'ambito del presente progetto, anche in relazione alle caratteristiche assunte dalla normativa in materia.

Secondo i filoni di attività previsti e con la collaborazione delle Parti Sociali, sino al 31 dicembre 2011 IL in sintesi ha realizzato:

#### Servizio nazionale di analisi e divulgazione degli EEBB

- ✓ rapporto nazionale sugli Enti Bilaterali: è stato concordato, nel Board del Comitato Tecnico Nazionale, lo standard relativo alla struttura e all'indice del Rapporto; nei 12 Gruppi di lavoro settoriali è stata condivisa la bozza del primo rapporto nazionale; sono state redatte da Italia Lavoro S.p.A. schede descrittive degli Enti Bilaterali Nazionali, da concordare con le PS; è stata redatta una bozza di glossario sul bilateralismo, da concordare con le PS;

#### Sistema nazionale di monitoraggio

- ✓ censimento nazionale degli Enti Bilaterali non soggetti a controllo istituzionale: attraverso un processo di certificazione con le PS, a dicembre 2011 è in avanzato stato di realizzazione un DB Excel che raccoglie le informazioni relative a: gli EB nazionali e territoriali in tutti i settori economici, le parti sociali costitutive ed effettive, la tipologia di ente bilaterale e di territorialità, i settori economici interessati, la relazione di governance tra il livello nazionale e territoriale per tipologia di EB; le informazioni anagrafiche. E' stato inoltre rilasciato - a dicembre 2011 - un prototipo on line di rilevazione ed elaborazione delle informazioni relative al censimento.
- ✓ mappatura e rilevazione dei servizi erogati dagli EB. Sono stati concordati nel Board del Comitato Tecnico Nazionale, a dicembre 2011: lo standard relativo alla classificazione dell'universo dei servizi e delle prestazioni erogabili dagli EB; le informazioni da rilevare; lo standard della scheda di rilevazione da erogare agli EB;
- ✓ area riservata: realizzata, per condividere con le PS tutta la documentazione prodotta da IL e dalle stesse PS;
- ✓ auto candidature degli EB per la partecipazione alla rilevazione: ricevute le prime candidature - informali - di sistemi bilaterali interessati a partecipare.

<sup>3</sup> Bando di Gara 2010/S 81-121529 Ministero Lavoro e delle Politiche Sociali - Procedura di gara aperta per l'affidamento di servizi di realizzazione di un'indagine sulla bilateralità in Italia e in alcuni paesi europei (Francia, Germania, Spagna e Svezia).

<sup>4</sup> In qualità di Componente, con nota prot.n. 40/0012955 dell'11.04.2012 Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro, già "Direzione Generale Politiche per l'Orientamento e la Formazione"





Sintesi dell'intervento
<p>Nel welfare system, la normativa e i documenti programmatici sulle politiche del lavoro assegnano ai sistemi bilaterali e alla contrattualistica funzioni sempre più stringenti e integrate rispetto al pilastro pubblico. Allo stesso tempo, per la stessa natura privatistica di tali sistemi, è rimarcabile l'assenza di un quadro complessivo, attendibile e utile sulla loro composizione, nonché su servizi, interventi, risultati ed economie perseguiti.</p> <p>La scarsa conoscenza sul bilateralismo, da un lato, depriva cittadini e imprese dalla possibilità di accedere agevolmente ai servizi e alle prestazioni previste e, dall'altro, non facilita decisori e attori privati e pubblici del mdl nel perseguire la complementarietà tra i pilastri pubblico e privato.</p> <p>Il progetto, per superare le asimmetrie informative esistenti, intende realizzare un sistema permanente di conoscenza strutturata sui sistemi e organismi bilaterali e su servizi, tutele e prestazioni da questi erogati.</p>
Linee di attività/Obiettivi
<p><b>Obiettivi generali</b></p> <p>Il sistema permanente sugli EEBB prevede di mettere a disposizione del MLPS i seguenti servizi, strumenti e prodotti relativi alle caratteristiche del pilastro privato del sistema di welfare, diversificati per target di interesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per la divulgazione a <b>cittadini e imprese</b>, i seguenti elaborati: il <u>rapporto nazionale</u> sugli EEBB; <u>schede descrittive</u> sugli EEBB e i servizi erogati; il <u>glossario</u> sulla bilateralità; eventuali approfondimenti tematici;</li> <li>- per <b>decisori e attori pubblici e privati</b> - PS ed EB compresi: secondo regole di accessibilità diversificate, realizzare il <u>censimento nazionale</u> degli EEBB, la <u>mappatura dei servizi</u>, delle prestazioni e delle tutele contrattuali da questi previsti; il <u>sistema di rilevazione e monitoraggio</u> dei servizi erogati dagli EEBB; elaborare <u>analisi sui servizi erogati</u> dagli EEBB partecipanti alla rilevazione e al monitoraggio.</li> </ul> <p><b>Risultati e attività</b></p> <p>Il progetto Enti Bilaterali si compone di tre Linee di azione tra loro integrate, descritte nel seguito:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Servizio Nazionale di analisi e divulgazione degli Enti Bilaterali;</li> <li>2) Sistema nazionale di monitoraggio degli Enti Bilaterali;</li> <li>3) Servizio di sensibilizzazione, diffusione e supporto agli attori coinvolti.</li> </ol> <p>Alla luce del lungo periodo di stand by intercorso dalla precedente programmazione, la prima fase di realizzazione del progetto sarà dedicata, sino a fine 2012, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>verso le PS</u>: rimettere in moto il processo concertativo, secondo le modalità previste dalla Intesa, per verificare le disponibilità rispetto al percorso progettuale, gli standard già convenuti, il processo di lavoro previsto; accogliere eventuali candidature di Enti Bilaterali al percorso di rilevazione e monitoraggio; attuare le azioni propedeutiche al rinnovo della Intesa;</li> <li>- <u>verso il MLPS</u>: concordare gli standard e i requisiti tecnologici del sistema informativo previsto, utili a garantire la <u>compliance</u> con i sistemi MLPS, in particolare con il portale "Cliclavoro";</li> <li>- <u>elaborare</u> il progetto esecutivo del sistema di monitoraggio (metodologico e tecnologico), secondo le risultanze emerse dalla consultazione con le PS e gli standard convenuti con il MLPS. Il progetto dovrà essere approvato dalle PS nel Board CTN.</li> </ul> <p><b>1. Servizio Nazionale di analisi e divulgazione degli Enti Bilaterali.</b></p> <p>La linea prevede di realizzare i seguenti prodotti, ideati per la loro pubblicazione e diffusione, previo il consenso delle PS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Rapporto Nazionale</u> sugli Enti Bilaterali, corredato da elaborati integrativi, quali:</li> <li>- <u>schede descrittive</u> degli EB nazionali;</li> <li>- <u>Glossario</u> della Bilateralità.</li> </ul> <p>Il Rapporto e gli elaborati integrativi colmano un vuoto descrittivo, argomentato, sull'universo degli Enti Bilaterali, che risulta composto da diversificati sistemi bilaterali, per settore e comparto</p>



economico secondo la contrattualistica di riferimento.

Nel corso del progetto sarà completato - e periodicamente aggiornato - il primo Rapporto Nazionale sugli Enti Bilaterali, la cui elaborazione e stesura sono stati avviati nel 2011, secondo lo standard convenuto con le PS e attraverso il contributo apportato dalle Confederazioni Generali e i componenti i 12 GDL Settoriali.

Secondo il processo attuativo previsto dall'Intesa, il Rapporto è elaborato da IL attraverso analisi desk della contrattualistica di tutti i settori economici interessati dal bilateralismo, e di fonti documentali relative agli Enti Bilaterali; i contenuti elaborati da IL sono oggetto di scambio e approfondimento con le PS interessate dalla Intesa nel Board CTN e nei relativi Gruppi di Lavoro Settoriali. La diffusione degli elaborati è successiva all'approvazione delle PS.

## 2. Sistema nazionale di monitoraggio degli Enti Bilaterali.

La linea prevede di realizzare il Sistema attraverso quattro filoni di azione, tra essi integrati e dipendenti l'uno dall'altro, descritti nel seguito: Censimento nazionale degli Enti Bilaterali; Scheda di rilevazione dei servizi erogati dagli Enti Bilaterali di welfare contrattuale; Progetto del sistema di monitoraggio; Sistema informativo di monitoraggio on line.

### 2.1. Censimento Nazionale degli Enti Bilaterali

Il Censimento degli EB e la scheda di rilevazione dei servizi erogati (V. 2.2) sono strumenti per rilevare informazioni di monitoraggio e, in quanto tali, rappresentano componenti integrate nel più ampio sistema di monitoraggio (v. 2.3, 2.4).

Attraverso un processo di 'certificazione' tra IL e le Parti Sociali interessate dalla Intesa e relativi Enti e Fondi Bilaterali e secondo lo standard concordato nel Board CTN, il filone, prevede di completare e mantenere aggiornato il primo censimento nazionale degli organismi bilaterali esistenti (soggetti giuridici) NON soggetti a controllo da parte delle Istituzioni, avviato nel 2011.

A fine 2011 è stato rilasciato un prototipo on line per la realizzazione del censimento, che occorre sottoporre a verifica, per implementare modifiche e/o evoluzioni alla luce de: i fattori potenzialmente impattanti sullo sviluppo progettuale (riavvio della concertazione con le PS; elementi della riforma del mdl, ecc.); gli standard e i requisiti tecnologici di *compliance* con "Cliclavoro"; il popolamento del prototipo con l'universo delle informazioni raccolte in DB excel e quelle da aggiornare; la progettazione e lo sviluppo della scheda di rilevazione di servizi e prestazioni erogati dagli EEBB, il cui standard è stato approvato dalle PS a dicembre 2011 (v. 2.2); la necessità di rendere compatibili e integrabili il prototipo del censimento con la scheda di rilevazione dei servizi, quali componenti del sistema di monitoraggio.

### 2.2. Scheda di rilevazione dei servizi erogati dagli Enti Bilaterali di Welfare Contrattuale.

Il filone, in parallelo al censimento e al rapporto nazionale, è stato avviato nel 2011.

Per quanto riguarda la mappatura dei servizi, delle prestazioni e delle tutele previste secondo la contrattualistica di riferimento, il Board CTN è stato coinvolto nella determinazione degli standard di riferimento, approvati a dicembre 2011: dimensioni di interesse, classificazione di servizi e prestazioni erogabili a lavoratori e imprese, disponibilità economiche (dato volontario, secondo quanto convenuto con le PS), modello della scheda di rilevazione.

La fase di rilevazione dei servizi erogati dagli EEBB avverrà secondo: gli standard approvati; le modalità stabilite dal progetto metodologico (v. 2.3); gli strumenti e gli applicativi che saranno progettati e sviluppati nell'ambito del sistema informativo on line (v. 2.4), sulla base degli standard definiti; il progetto del sistema sperimentale di monitoraggio (v. 2.3). La rilevazione interesserà, in una fase test e in una successiva fase sperimentale, gli enti bilaterali identificati nel Board CTN sulla base della presentazione formale di autocandidature da parte delle relative PS costitutive

Accompagnano la rilevazione i servizi di, diffusione, supporto e assistenza tecnica previsti nella successiva Linea 3) *Servizio di sensibilizzazione, diffusione e supporto agli attori coinvolti.*

### 2.3. Progetto del sistema di monitoraggio

Il progetto del sistema di monitoraggio, che ricomprende il progetto metodologico e tecnologico, definisce metodi, contenuti, processo realizzativo, caratteristiche del sistema, modalità di trattamento delle informazioni in-out e loro visibilità secondo modalità differenziate di accesso, ecc.

Il progetto sarà il frutto complementare de:

a) gli standard e i requisiti tecnologici di *compliance* con "Cliclavoro" che saranno condivisi con il





MLPS e specificati nel più complessivo progetto tecnologico di sviluppo del sistema informativo;  
 b) il progetto metodologico che specifica, in relazione al processo concertativo con le PS coinvolte e agli EB che si candideranno: soggetti e attori coinvolti; standard di riferimento; variabili e loro modalità di rilevazione e di trattamento; programmazione e caratteristiche del processo di realizzazione; strumenti e azioni di accompagnamento previsti; politica di accessibilità, ecc;  
 c) le candidature di Enti Bilaterali;  
 d) l'approvazione delle Parti Sociali.

#### 2.4. Sistema informativo di monitoraggio on line

Il filone prevede di rilasciare, nell'ambito di un percorso sperimentale, l'applicativo del sistema informativo di monitoraggio degli EEBB, in *compliance* con "Cliclavoro".

Il sistema sarà progressivamente realizzato dalla DIT di IL, attraverso:

- l'elaborazione del progetto tecnologico, in coerenza con le specifiche del progetto metodologico e gli standard definiti con il MLPS (v. 2.3);
- la manutenzione, gestione ed evoluzione dell'area riservata già realizzata nel 2011, accessibile dalle PS<sup>5</sup>;
- la verifica/sperimentazione/evoluzione del prototipo on line del censimento (v. 2.1);
- la realizzazione della scheda di rilevazione on line (v. 2.2) e di sue eventuali evoluzioni per la sua erogazione agli EEBB candidati, per rilevare, elaborare e rilasciare le informazioni previste;
- la realizzazione di un prototipo di monitoraggio che sarà oggetto di una fase test con gli EB candidati;
- la realizzazione di un applicativo di monitoraggio che sarà rilasciato al MLPS dopo una fase di sperimentazione con gli EB candidati.

Si ipotizza inoltre di prendere in considerazione principi di compatibilità con altre BD o sistemi nazionali che assumono ad es. informazioni economico finanziarie (es. INPS, sezione Enti Bilaterali e FPI), o di monitoraggio fisico (es. Nexus: FPI) relative ad organismi bilaterali, al fine di verificare la fattibilità di proporre un sistema integrato di monitoraggio relativo a tutti gli enti e fondi bilaterali.

### 3. Servizio di sensibilizzazione, diffusione e supporto agli attori coinvolti

La linea progetta, organizza ed eroga strumenti, azioni, servizi e prodotti di:

- a) gestione organizzativa del processo attuativo della Intesa con le Parti Sociali coinvolte, secondo l'impostazione prevista e già attuata nel 2011, e contenuti e modalità oggetto del suo rinnovo;
- b) sensibilizzazione e coinvolgimento degli EB candidati e delle PS interessati, attraverso work shop e sessioni di approfondimento;
- c) assistenza tecnica – di primo livello e specialistica (in collaborazione con la DIT di IL)- , funzionale alla corretta realizzazione del processo di monitoraggio, rivolta agli enti bilaterali nazionali e territoriali candidati, parti sociali ed eventuali altri attori interessati;
- d) incontri di approfondimento con le Ps e gli EEBB su tematiche specifiche, ad es. caratteristiche dei processi attuativi in sistemi bilaterali diversi per storia, settore economico di intervento, contrattualistica, tipologie di governance;
- e) elaborazione e diffusione di documenti e materiali, anche in collaborazione con il progetto "Supporti Tecnico Informativi al PON" di Italia Lavoro S.p.A;
- f) back – end:
  - funzionali a garantire costantemente microprogrammazione, osservazione e controllo: dello stato di attuazione rispetto al programmato; del processo di realizzazione del sistema di monitoraggio; della partecipazione degli attori interessati al processo di realizzazione, ai servizi di assistenza e agli strumenti resi disponibili; dei flussi informativi, documentali e relazionali con gli attori coinvolti;
  - utili a redigere output e reportistica sullo stato di attuazione della Intesa, del progetto e del processo di monitoraggio; produrre e condividere con gli attori interessati elaborati, analisi e materiali di back office, utili a supportare la corretta realizzazione della Intesa, del progetto e del processo di realizzazione del sistema nazionale sperimentale di monitoraggio.

<sup>5</sup> in collaborazione con il progetto "Supporti Tecnico Informativi al PON"



# Allegato 3

## Gruppi di Lavoro Settoriali: composizione





## PON Enti Bilaterali 2012-14

---

*Intesa per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori.*

## Composizione GdL settoriali

---







## QUADRO SINOTTICO EBN E PS FIRMATARIE INTESA/PREVISTE: COMPOSIZIONE DEI GDL SETTORIALI

GDL – PS PREVISTE IN ALLEGATO A) INTESA e successive integrazioni					GDL ATTIVABILI (PS FIRMATARIE)			
SETTORE COMPARTO ECONOMICO	EBN di Welfare contrattuale che eroga servizi	PS COSTITUTIVE		N. PS GD L	EBN	PS COSTITUTIVE		N. PS GD L
		DATORIALI	SINDACALI			DATORIALI	SINDACALI	
<b>Somministrazione di lavoro (ex APL) (1 Gruppo di Lavoro)</b>								
<i>Somministrazione di lavoro</i>	<b>EBITEMP</b> Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo	Assolavoro	Nidil-CGIL FELSA-CISL UILTEMP-UIL	4	<b>EBITEMP</b>	Assolavoro	Nidil-CGIL FELSA-CISL UILTEMP-UIL	4
<i>Somministrazione di lavoro</i>	1	1	3	4	1	1	3	4
<b>Agricoltura e Pesca (2 Gruppi di Lavoro)</b>								
<i>Agricoltura</i>	<b>EBAN</b> Ente Bilaterale Agricolo Nazionale	CONFAGRICOLTURA COLDIRETTI CIA	FLAI-CGIL FAI-CISL UILA-UIL	6	<b>EBAN</b>	CONFAGRICOLTURA COLDIRETTI CIA	FLAI-CGIL FAI-CISL UILA-UIL	6
<i>Pesca</i>	<b>EBIPESCA</b> Ente Bilaterale per la Pesca	Federpesca (Confindustria)	FLAI-CGIL FAI-CISL UILA-PESCA	4	<b>EBIPESCA</b>	Federpesca (Confindustria)	FLAI-CGIL FAI-CISL UILA-PESCA	4
<i>Agricoltura e Pesca</i>	2	4	3	7	2	4	3	7
<b>Artigianato (1 Gruppo di Lavoro)</b>								
<i>Artigianato</i>	<b>EBNA</b> Ente Bilaterale Nazionale Artigianato	CONFARTIGIANATO CNA CASARTIGIANI CLAAI	CGIL CISL UIL	7	<b>EBNA</b>	CONFARTIGIANATO CNA CASARTIGIANI CLAAI	CGIL CISL UIL	7
<i>Artigianato</i>	1	4	3	7	1	4	3	7

ITALIA LAVORO SPA – PON ENTI BILATERALI 2012-14

GDL - PS PREVISTE IN ALLEGATO A) INTESA e successive integrazioni					GDL ATTIVABILI (PS FIRMATARIE)			
SETTORE COMPARTO ECONOMICO	EBN di Welfare contrattuale che eroga servizi	PS COSTITUTIVE		N. PS GD L	EBN	PS COSTITUTIVE		N. PS GD L
		DATORIALI	SINDACALI			DATORIALI	SINDACALI	
<b>Costruzioni (1 Gruppo di Lavoro)</b>								
<i>Costruzioni</i>	<b>CNCE</b> <i>Rif: CNCE (21EBT)</i> Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili	<b>ANCE</b> (Confindustria); <b>CONFAPI-ANIEM</b> ; <b>ANAPEA</b> (Confartigianato); <b>CNA Costruzioni</b> ; <b>FIAE</b> (Casartigiani); <b>CLAAI</b> ; <b>ANCPL</b> (Legacoop); <b>FEDERLAVORO E SERVIZI</b> (Confcooperative); <b>AGCI Produzione e Lavoro</b> (ex PSL-AGCI)	FILLEA-CGIL FILCA-CISL FENEAL-UIL	12	<i>Rif: CNCE (21 EBT)</i>	<b>ANCE</b> (Confindustria); <b>CONFAPI ANIEM</b> ; <b>ANAPEA</b> (Confartigianato); <b>CNA Costruzioni</b> ; <b>FIAE</b> (Casartigiani); <b>CLAAI</b> ; <b>ANCPL</b> (Legacoop); <b>FEDERLAVORO E SERVIZI</b> (Confcooperative); <b>AGCI Produzione e Lavoro</b> (ex PSL-AGCI)	FILLEA-CGIL FILCA-CISL FENEAL-UIL	12
<i>Costruzioni</i>	1	9	3	12	1	9	3	12
<b>Industria (3 Gruppi di Lavoro)</b>								
<i>Lavanderie industriali</i>	<b>EBLI</b> Ente Bilaterale Lavanderie Industriali	Assosistema (Confindustria)	FILCTEM-CGIL FEMCA-CISL UILTA-UIL	4	<b>EBLI</b>	Assosistema (Confindustria)	FILCTEM-CGIL FEMCA-CISL UILTA-UIL	4
<i>Dirigenti</i>	<b>AGENZIA DEL LAVORO</b>	Confindustria	FEDERMANAGER	2	<b>AGENZIA DEL LAVORO</b>	Confindustria	FEDERMANAGER	2
<i>Industria PMI</i>	<b>ENFEA</b> Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente articolazione nazionale	Confapi	CGIL CISL UIL	4	<b>ENFEA</b>	Confapi	CGIL CISL UIL	4
<i>Industria</i>	3	3	7	10	3	3	7	10

ITALIA LAVORO SPA – PON ENTI BILATERALI 2012-14

GDL - PS PREVISTE IN ALLEGATO A) INTESA e successive integrazioni					GDL ATTIVABILI (PS FIRMATARIE)			
SETTORE COMPARTO ECONOMICO	EBN di Welfare contrattuale che eroga servizi	PS COSTITUTIVE		N. PS GDL	EBN	PS COSTITUTIVE		N. PS GDL
		DATORIALI	SINDACALI			DATORIALI	SINDACALI	
<b>TDS (3 Gruppi di Lavoro)</b>								
<i>Terziario, Distribuzione e Servizi</i>	<b>EBINTER</b> Ente Bilaterale Nazionale Terziario	<b>Confcommercio</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4	<b>EBINTER</b>	<b>Confcommercio</b>	FILCAMS – CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4
	<b>EBN.TER</b> Ente Bilaterale Nazionale del Terziario	<b>Confesercenti</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL.	4	<b>EBN.TER</b>	<b>Confesercenti</b>	FILCAMS – CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL.	4
	<b>EBINCOOP</b> Ente Bilaterale per i dipendenti da Cooperative di Consumo	<b>Coop-ANCC</b> (Legacoop); <b>ANCD-Conad</b> (Legacoop); <b>Federconsumo</b> (Confcooperative); <b>AGCI-Agrital</b> (AGCI)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL.	7	<b>EBINCOOP</b>	<b>Coop-ANCC</b> (Legacoop); <b>ANCD-Conad</b> (Legacoop); <b>Federconsumo</b> (Confcooperative); <b>AGCI-Agrital</b> (AGCI)	FILCAMS – CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL.	7
	<b>EBIPAN</b> Ente Bilaterale Nazionale del settore della panificazione	<b>FIPPA</b> <b>Assopanificatori-Fiesa</b> (Confesercenti)	FLAI-CGIL FAI CISL UILA UIL	5				
<i>n.</i>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<i>Servizi</i>	<b>EBINVIP</b> Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata	<b>ASS.I.V</b> (Confindustria); <b>ASSVIGILANZA</b> (Federsicurezza - Confcommercio); <b>UNIV</b> (Federsicurezza-Confcommercio); <b>Legacoop Servizi</b> (Legacoop); <b>FEDERLAVORO E SERVIZI</b> (Confcooperative); <b>AGCI-Servizi</b> (ex PSL-AGCI)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	9	<b>EBINVIP</b>	<b>ASS.I.V</b> (Confindustria); <b>ASSVIGILANZA</b> (Federsicurezza - Confcommercio); <b>UNIV</b> (Federsicurezza - Confcommercio); <b>Legacoop Servizi</b> (Legacoop); <b>FEDERLAVORO E SERVIZI</b> (Confcooperative); <b>AGCI-Servizi</b> (ex PSL-AGCI)	FILCAMS- CGIL FISASCAT- CISL UILTUCS-UIL	9
	<b>EBINAS</b> Ente Bilaterale Nazionale Servizi	<b>FNIP</b> (Confcommercio)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UIL Trasporti	4	<b>EBINAS</b>	<b>FNIP</b> (Confcommercio)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UIL Trasporti	4
	<b>ONBSI</b> Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati	<b>FISE-ANIP</b> (Confindustria); <b>UNIONSERVIZI</b> (Confapi); <b>Legacoop Servizi</b> (Legacoop); <b>FEDERLAVORO E SERVIZI</b> (Confcooperative); <b>AGCI-Servizi</b> (ex PSL-AGCI)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UIL Trasporti	8	<b>ONBSI</b>	<b>FISE-ANIP</b> (Confindustria); <b>UNIONSERVIZI</b> (Confapi); <b>Legacoop Servizi</b> (Legacoop); <b>FEDERLAVORO E SERVIZI</b> (Confcooperative); <b>AGCI-Servizi</b> (ex PSL-AGCI)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UIL Trasporti	8
	<b>EBITERME</b> Ente Bilaterale dipendenti Aziende Termali	<b>Federterme</b> (Confindustria)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4	<b>EBITERME</b>	<b>Federterme</b> (Confindustria)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4
	<b>EBNAIP</b> Ente Bilaterale Agenti Immobiliari Professionali	<b>FIAIP</b> (Confindustria)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4	<b>EBNAIP</b>	<b>FIAIP</b> (Confindustria)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4
	<b>CASSAPORTIERI</b>	<b>CONFEDILIZIA</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4	<b>CASSAPORTIERI</b>	<b>CONFEDILIZIA</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4
	<b>EBINPROF</b> Ente Bilaterale Proprietari di Fabbricati	<b>CONFEDILIZIA</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4	<b>EBINPROF</b>	<b>CONFEDILIZIA</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4
	<b>EBINCOLF</b> Ente Bilaterale Nazionale del comparto datori di lavoro dei collaboratori familiari	<b>Fidaldo</b> (Confedilizia) <b>DOMINA</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL Federcolf	6	<b>EBINCOLF</b>	<b>Fidaldo</b> (Confedilizia) <b>DOMINA</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL Federcolf	6

ITALIA LAVORO SPA – PON ENTI BILATERALI 2012-14

	<b>EBIPRO</b> Ente Bilaterale Nazionale per gli studi professionali	<b>CONFPROFESSIONI CONFEDERTECNICA CIPA</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	6	<b>EBIPRO</b>	<b>CONFPROFESSIONI CONFEDERTECNICA CIPA</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	6
	<b>EBINAFAP</b> Ente Bilaterale farmacie private	<b>Federfarma</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4				
	<b>EBINFAS</b> Ente Bilaterale farmacie speciali	<b>Assofarm</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	4				
<b>n.</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>22</b>
<b>Turismo</b>	<b>EBIT</b> Ente Bilaterale dell'Industria Turistica	<b>Federturismo</b> (Confindustria); <b>AICA</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS UIL	5	<b>EBIT</b>	<b>Federturismo</b> (Confindustria); <b>AICA</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS-UIL	5
	<b>EBNT</b> Ente Bilaterale Nazionale del Turismo	<b>FEDERALBERGHI</b> (Confcommercio); <b>FIPE</b> (Confcommercio); <b>FAIVET</b> (Confcommercio); <b>FAITA</b> (Confcommercio); <b>FEDERRETI</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS UIL	8	<b>EBNT</b>	<b>FEDERALBERGHI</b> (Confcommercio); <b>FIPE</b> (Confcommercio); <b>FAIVET</b> (Confcommercio); <b>FAITA</b> (Confcommercio); <b>FEDERRETI</b>	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS UIL	8
	<b>EBNTur</b> Ente Bilaterale Nazionale Unitario Settore Turismo	Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet (aderenti ad Assoturismo, Confesercenti)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS UIL	9	<b>EBNTur</b>	Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet (aderenti ad Assoturismo, Confesercenti)	FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS UIL	9
<b>n.</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
<b>TDS</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>48</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>41</b>



# Allegato 4

## Riferimenti Bibliografici





## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Claudia Albani, Elisa Ascione, Roberto Henke, Damiano Li Vecchi, Alessandra Pesce, Fabio Pierangeli, Francesca Pierri,

2013 *I giovani e il ricambio generazionale nell'Agricoltura italiana*, Inea – Istituto Nazionale di Economia Agraria.

Anaepa Confartigianato,

2013 *Un tunnel lungo cinque anni. Rapporto Anaepa-Confartigianato 2013 sul comparto dell'edilizia*, marzo.

Analysys Mason Ltd (a cura di),

2012 *Rapporto sul Settore delle Telecomunicazioni in Italia 2010*.

Ance – Associazione Nazionale Costruttori Edili,

2011 *Osservatorio Congiunturale sull'Industria delle Costruzioni*;

2013 *Mercato abitativo*, aprile;

*Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni*, giugno;

*Rapporto 2013 sulla presenza delle imprese di costruzione italiane nel mondo nel 2012*, settembre.

Anna Alaimo,

2012 *Servizi per l'impiego (SPI) e disoccupazione nel "welfare attivo" e nei "mercati del lavoro transnazionali". Note sulla riforma dei servizi per l'occupazione e delle politiche attive nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, Paper for the Espanet Conference Risposte alla crisi. *Esperienze, proposte e politiche di welfare in Italia e in Europa*, Roma, 20-22 settembre.

Vincenzo Antonelli,

2008 *Breve storia del Servizio sanitario nazionale* ([www.amministrazioneincammino.luiss.it](http://www.amministrazioneincammino.luiss.it)).

Roberto Artoni,

2004 *Stato Sociale*, in *Enciclopedia del Novecento, III Supplemento*, Treccani.

Andrea Arzeni, Franco Sotte,

2013 *Imprese e non-impreses nell'agricoltura italiana. Una analisi sui dati del Censimento dell'Agricoltura 2010*, Working Paper Gruppo 2013 – Politiche europee, sviluppo territoriale, mercati, n. 20.

Assolavoro – Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro (a cura di),

2012 *La somministrazione di lavoro*.

Marco Barbieri,

2011 *Ammortizzatori in deroga e modelli di welfare negli Accordi Stato-Regioni e Regioni-Parti Sociali*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2.

Vincenzo Bavaro,

2011 *Gli enti bilaterali nella legislazione italiana*, in Laura Alba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano.

Tania Bazzani,

2009 *L'intreccio tra politiche attive e passive: possibili sviluppi. Analisi critica del sistema italiano con riferimento ai modelli danese, spagnolo e alle tendenze nell'Unione Europea*, tesi di dottorato, Dipartimento di Scienze Giuridiche, Scuola di Dottorato di Giurisprudenza, Università degli Studi di Verona.

Lauralba Bellardi,

1989 *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva: il settore edile (1945-1988)*, Franco Angeli, Milano;

2011 *Le istituzioni bilaterali tra legge e contrattazione collettiva: note di sintesi e prospettive*, in Laura Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano.

Lauralba Bellardi, Gustavo De Santis (a cura di),

2011 *La Bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano.

Pietro Luigi Bembo,

1859 *Delle istituzioni di beneficenza nella città e provincia di Venezia*.

Maurizio Benetti, Gabriele Olini (a cura di),

2011 *I Rinnovi Contrattuali nel 2010. Una rassegna*, Ufficio Studi Cisl.

Maria Novella Bettini (a cura di),

1991 *Associazioni professionali dei datori di lavoro e sindacato*, Giuffrè, Milano.

Marco Biagi,

2001 *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano.

Giorgio Bianchini,

1984 *La cassa edile*, Pirola Editore, Milano.

Olivia Bonardi,

2013 *La riforma degli ammortizzatori sociali*, in Mario Fezzi, Franco Scarpelli (a cura di), *Guida alla Riforma Fornero*. I quaderni di Wikilabour, 1.

Ermenegildo Bonfanti,

2009 *Fondi Sanitari Integrativi come fattore di stimolo alla modernizzazione del sistema di Assistenza Sanitaria Integrativa*, in Fisascat (a cura di), *L'assistenza sanitaria integrativa in Italia nell'ambito del welfare contrattuale*, in *Laboratorio Terziario*, Supplementi nn. 1 e 2.

Alberto Brambilla,

1997 *Capire i Fondi Pensione. Nuova previdenza complementare, TFR e pensioni pubbliche degli italiani*, Il Sole 24 Ore Pirola, Milano.

Carmelo Bruni,

*Politica Sociale. Le politiche sanitarie* ([www.sociologia.uniroma1.it](http://www.sociologia.uniroma1.it)).

Roberto Buttura (a cura di),

*Appunti per una Storia della Sanità Italiana* ([www.societasalutediritti.com](http://www.societasalutediritti.com)).

Emanuele Cabibbo,

1946 *La riforma della previdenza sociale*, Valecchi Editore, Firenze.

Camera dei Deputati (a cura di),

2010 *Andamento settoriale della produttività del lavoro*, in *Documento di Programmazione Economico-Finanziaria* relativo alla Manovra di Finanza Pubblica per gli Anni 2007-2011.

Camera dei Deputati – Commissione Affari Sociali,

1988 *Documenti per l'indagine conoscitiva sulla spesa dei cittadini per la salute*.

Camere di Commercio,

*Breve guida per le Società di Mutuo Soccorso: iscrizione nella sezione Speciale del registro delle imprese*, 2013 ([www.camcom.gov.it](http://www.camcom.gov.it)).

Tommaso Campanile,

2009 *La posizione della Cna*, in Lorenzo Fantini, Michele Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 6/2009)*, Collana *Le nuove Leggi Civili*, Giuffrè, Milano.

Guido Canavesi,

2009 *Livelli essenziali delle prestazioni e servizi per l'impiego. Brevi note su competenze, nodi normativi, strumenti regolatori*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, Giuffrè, Milano.

Angelo Giuseppe Candido, Andrea Giovanni Serra,

2010 *Guida al nuovo Ccnl Turismo*, Collana *Le Guide degli Alberghi*, Federalberghi.

Franco Carinci, Michele Miscione,

2012 *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012). Licenziamenti e rito speciale, contratti, ammortizzatori e politiche attive*, Supplemento in *Diritto & Pratica del lavoro*, n. 33, Ipsoa, Assago.

Caritas, Migrantes (a cura di),

2011 *Dossier Statistico Immigrazione 2011. Oltre la crisi, insieme*, Idos.

Enrica Carminati, Nicola D'Erario, Pierluigi Rausei,

2012 *La tutela dei lavoratori anziani*, in Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Collana *Le nuove Leggi Civili*, Giuffrè, Milano.

Giuseppe Cataldi,

2002 *Les principes généraux de la politique commune de la pêche, à l'aube du troisième millénaire*, in *La Méditerranée et le droit de la mer à l'aube du 21ème siècle*, Bruylant.

Stefano Cataudella, Massimo Spagnolo (a cura di),

2011 *Lo stato della Pesca e dell'acquacoltura nei mari italiani*, Ministero delle politiche agricole alimentari forestali.

Giuliano Cazzola,

2005 *Guida ai fondi pensione 2005*, Terza Edizione, Edibank.

Stefano Cecconi, Stefano Daneri,

2013 *Disegno di Legge di Stabilità 2013: effetti per Sanità e Sociale*, Cgil, Area Welfare, Politiche della salute - Politiche dell'Assistenza e III Settore.

Censis – Centro Studi Investimenti Sociali (a cura di),

2008 *Quarantaduesimo Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2008*, Franco Angeli, Milano;

2010 *Dare casa alla sicurezza. Rischi e prevenzione per i lavoratori domestici. Sintesi della Ricerca*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;  
*Quarantaquattresimo Rapporto sulla situazione sociale del paese 2010*, Franco Angeli, Milano;

2011 *Quarantacinquesimo Rapporto sulla situazione sociale del paese 2011*, Franco Angeli, Milano.

- Censis – Centro Studi Investimenti Sociali, Forum per la ricerca Biomedica,  
2011 *Idee per una Sanità migliore. Federalismo, spesa sanitaria, qualità dei servizi*, Franco Angeli, Milano;  
2013 *Il futuro della Sanità. Tra Risorse vincolate e deficit di compliance*, Franco Angeli, Milano.
- Carlo Cester,  
2003 *Il futuro degli enti bilaterali: collaborazione e antagonismo alla prova della riforma del mercato del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, 2.
- Cgil – Dipartimento Settori Produttivi, Osservatorio Cig,  
2013 *Rapporto ottobre 2013*.
- Antonio Chiaraluce,  
2013 *Previdenza 2013, Collana Guide e soluzioni*, Ipsoa, Assago.
- Stefania Chiocchini (a cura di),  
2010 *Guida tematica: Gli Enti Bilaterali*, Italia Lavoro SpA.
- Maria Cristina Cimaglia, Antonio Aurilio,  
2011 *I sistemi bilaterali di settore*, in Lauralba Bellardi, Gustavo De Sanctis (a cura di), *La Bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano;  
*La Bilateralità in agricoltura*, in Lauralba Bellardi, Gustavo De Sanctis (a cura di), *La Bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano;  
*La Bilateralità nel Terziario*, in Lauralba Bellardi, Gustavo De Sanctis (a cura di), *La Bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano.
- Ciset – Centro internazionale di Studi sull’Economia Turistica, Federturismo – Confindustria,  
2011 *Il Turismo in Italia nel 2011-2012. L’indagine Ciset in collaborazione con Federturismo Confindustria analizza le opinioni degli operatori*.
- Cisl – Dipartimento Mercato del Lavoro,  
2013 *Osservatorio Cassa Integrazione e Occupazione*, ottobre.
- Civ Inpdap – Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell’Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell’Amministrazione Pubblica (oggi Inps),  
2011 *Terzo Rapporto, La previdenza complementare nel pubblico impiego*.
- Cna – Centro Studi (a cura di),  
2012 *Le Imprese, nonostante tutto*, Assemblea Confartigianato, 12 giugno;  
*La bilateralità nell’artigianato*;  
2013 *Nota n. 2/agosto 2013*.
- Cnel – Consiglio nazionale dell’Economia e del Lavoro,  
2005 *V Rapporto di Monitoraggio sulle Professioni non Regolamentate*;  
2012 *Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012*;  
2013 *Notiziario Mercato del Lavoro*, n. 4, ottobre;  
*Rapporto sul mercato del lavoro 2012-2013*, ottobre.
- Commissione Europea (a cura di),  
2009 *Causes and circumstances of accidents at work in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Mario Conclave,  
1990 *Le relazioni sindacali nel settore artigiano*, in Mario Conclave, Silvano Scajola, Tiziano Treu, Pier Antonio Varesi, Gianni Zanotti, Mario Zoccatelli, *La scelta partecipativa. La contrattazione interconfederale 1986-1990*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Mario Conclave, Elio Corrente, Marco Lai, Livia Ricciardi,  
2010 *La Guida dei Lavoratori 2011*, Edizioni Lavoro.
- Confartigianato Imprese – Ufficio Studi (a cura di),  
2012 *Il coraggio delle Imprese*.
- Confcommercio Imprese per l'Italia – Ufficio Studi (a cura di),  
2011 *Rapporto sulle Economie Territoriali e il Terziario di Mercato*.
- Confesercenti, Swg S.r.l. (a cura di),  
2011 *Indagine Consumi e vacanze di Natale 2011. La situazione economica del Paese*.
- Confindustria – Csc,  
2011 *Effetti della crisi, materie prime e rilancio manifatturiero. Le strategie di sviluppo delle imprese italiane*, in *Scenari Industriali*, 2;  
2013 *L'alto prezzo della crisi per l'Italia. Crescono i paesi che costruiscono le condizioni per lo sviluppo manifatturiero*, in *Scenari Industriali*, n. 4.
- Melina Decaro (a cura di),  
2011 *Dalla strategia di Lisbona a Europa 2020*, Collana *Intangibili*, Fondazione Adriano Olivetti.
- Emilio Correale (a cura di),  
2011 *Intervento al Convegno Uil Al lavoro per la Bilateralità*, Roma, 15 marzo.
- Silvia Cortellazzi, Silvia Spreafico, Italo Piccoli, Lino Sartori,  
2005 *Il lavoro sostenibile. Politiche del lavoro, territorio e sviluppo locale*, Franco Angeli, Milano.
- Covip – Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (a cura di),  
2010 *Relazione per l'anno 2009*;  
2011 *Guida introduttiva alla previdenza complementare; L'evoluzione del sistema pensionistico in Italia; Relazione per l'anno 2010*;  
2012 *Relazione per l'anno 2011*;  
2013 *Rapporto per l'anno 2012; I Fondi Pensione Negoziati*, consultabile alla voce *Area Divulgativa* del portale della Commissione ([www.covip.it](http://www.covip.it)).
- Cresme – Centro Ricerche Economiche Sociali di Mercato per l'Edilizia e il Territorio (a cura di),  
2010 *Il valore sociale ed economico delle professioni intellettuali*.
- Dipartimento di Diritto dell'Economia dell'Università degli Studi di Siena,  
1999 *L'evoluzione degli ammortizzatori sociali*, Regione Toscana, Indagine 1999.
- Giacomo Emilio Curatulo,  
2013 *Ebna, Ente Bilaterale Nazionale Artigiano*, Convention Servizi 18-19 aprile.
- Giuseppe D'Aloia (a cura di),  
2008 *Indagine sulla bilateralità del Terziario: analisi su 17 enti bilaterali territoriali*, Cemu, Roma.

- Gianluca De Angelis,  
2011 *I servizi di pulizia: caratteristiche e dimensioni del settore. Rapporto di ricerca*, Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati.
- Massimo De Felice – Presidente Inail,  
2013 *Relazione Annuale 2012*.
- Giovanna De Lucia, Silvia Ciuffini,  
2004 *Il sistema degli enti bilaterali nell'artigianato: una esperienza italiana al servizio del dialogo sociale europeo*, in Michele Tiraboschi (a cura di), *La Riforma Biagi del Mercato del Lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Paola De Mizio, Franco Fraioli, Flavia Fumo, Angelo Marinelli, Isabella Mastrobuono, Fausto Moreno, Mario Porfiri, Federico Spandonaro, Marco Turbati,  
2012 *Il welfare contrattuale nel terziario – L'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*, Supplemento n. 7 a *Ebinter News. Bilateralità nel terziario*, 1.
- Angela Del Vecchio,  
1995 *La politique commune de la pêche: axes de développement*, in *Revue du Marché Unique Européen*;  
2005 *Politica comune della pesca e cooperazione internazionale in materia ambientale*, in *Il diritto dell'Unione Europea*.
- Giuseppe Della Rocca, Vincenzo Fortunato,  
2006 *Lavoro e organizzazione. Dalla fabbrica alla società postmoderna*, Laterza, Roma-Bari.
- Vincenzo Dell'Orefice,  
2009 *La bilateralità alla prova della crisi occupazionale*, in *Progetto Terziario*, 5-6.
- Germana Di Domenico,  
2005 *Le politiche di workfare in Europa, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, n. 15, Isfol.
- Piero Donnola,  
2010 *L'esperienza della Filca nella bilateralità*, al Convegno *Sulla Bilateralità*, Torino, 12 gennaio.
- Eber, Ebam, Inail, Reg. Emilia Romagna, Reg. Marche,  
*Impresa Sicura. Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro*, Volume 3, *Lavorazione del legno e Mobile Imbottito*.
- Vincenzo Emiliani,  
2010 *Il ruolo dei fondi sanitari integrativi*, al IX Congresso Nazionale Attuari, Torino, 26-28 maggio.
- Ebam – Ente Bilaterale Artigianato Marche,  
2013 *Bilateralità. Il sistema delle imprese artigiane*, n. 42, aprile.
- Ebit – Ente Bilaterale Industria Turistica (a cura di),  
2010 *10 anni di Ebit. Storia dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica dalla costituzione ad oggi*.
- Ebli – Ente Bilaterale Lavanderie Industriali,  
2006 *L'Ente Bilaterale Lavanderie Industriali. Progetti e Prospettive*, dagli atti del Convegno Cnel, Roma, 20 giugno.



Ebtl – Ente Bilaterale mutualistico Territoriale del Turismo della Regione Lazio (a cura di),  
2010 *Il Turismo in cifre – Rapporto 2010*.

Eurostat,

2001 *Accidents at work in the EU 1998-1999*, in *Statistics in focus. Population and social condition*.

2010 *Health and safety at work in Europe, (1999–2007). A statistical portrait*, Publications Office of the European Union;

2006 *Labour Market Policy Database. Methodology*.

Fai-Cisl (a cura di),

2005 *La nuova contrattazione in agricoltura fra innovazione e resistenze*, Agrilavoro.

Michele Faioli,

2010 *Riflessioni in tema di organizzazione ed azione dell'ente bilaterale nel mercato del lavoro*, in *Aa.Vv., Indagine sulla bilateralità nel terziario*, Giappichelli, Torino.

Roberto Fanfani, Lucilla Spinelli,

2012 *L'evoluzione delle aziende agricole italiane attraverso cinquant'anni di censimenti (1961-2010)*, in *Agriregionieuropa*, n. 31.

Federalberghi (a cura di),

2012 *Datatur. Trend e statistiche sull'economia del turismo 2012*, Istituto Internazionale di Studi e Documenti Turistico Alberghiera ISTA "Giovanni Colombo".

Federalberghi, Fipe – Federazione Italiana Pubblici Esercizi, Ebnt – Ente Bilaterale Nazionale Turismo (a cura di),

2010 *Osservatorio sul Mercato del Lavoro nel Turismo - Il Rapporto (anni 2007-2008-2009)*;

2012 *Osservatorio sul Mercato del Lavoro nel Turismo - III Rapporto*.

Federazione del Mare, Censis – Centro Studi Investimenti Sociali,

2011 *IV Rapporto sull'economia del mare, Cluster marittimo e sviluppo in Italia e nelle regioni*.

Federmanager,

2011 *Indagine annuale di Federmanager sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro avvenute nel 2010*;

2013 *Indagine annuale di Federmanager sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro avvenute nel 2012*.

Federsicurezza-Confcommercio,

2010 *Rapporto FederSicurezza 2010: realtà e scenari della vigilanza privata italiana nel contesto europeo*;

2012 *Rapporto FederSicurezza 2012: realtà e scenari della vigilanza privata italiana nel contesto europeo*.

Federterme (a cura di),

2011 *Il benessere termale. Rapporto Federterme*.

Franco Fraioli,

2009 *Assistenza Sanitaria essenziale ed Assistenza Integrativa: evoluzione dei sistemi sanitari nei Paesi industrializzati*, in *Fisascat* (a cura di), *L'assistenza sanitaria integrativa in Italia nell'ambito del Welfare contrattuale*, Laboratorio Terziario, Supplementi nn. 1 e 2.

Franco Fraioli, Marco Turbati, Flavia Fumo,

2012 *Le esperienze dei fondi sanitari nel welfare contrattuale*, in Aa.Vv., *Il welfare contrattuale nel terziario – L’assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*, Supplemento n. 7 a *Ebinter News. Bilateralità nel terziario*, 1.

Paola De Mizio, Franco Fraioli, Flavia Fumo, Angelo Marinelli, Isabella Mastrobuono, Fausto Moreno, Mario Porfiri, Federico Spandonaro, Marco Turbati,

2012 *Il welfare contrattuale nel terziario – L’assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*, Supplemento n. 7 a *Ebinter News. Bilateralità nel terziario*, 1.

Gianni Ferrante,

2011 *Vuoto d’informazione* ([www.previnforma.it](http://www.previnforma.it));

2012 *Le cautele non devono fermare l’iniziativa* ([www.previnforma.it](http://www.previnforma.it)).

Patrizia Ferri (a cura di),

2012 *Sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini L’evoluzione del settore passa anche dal contratto collettivo nazionale di lavoro* ([www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)).

Mario Fezzi, Franco Scarpelli (a cura di),

2013 *Guida alla Riforma Fornero*, in *I Quaderni di Wikilabour*, n. 1.

Fimiv – Federazione Italiana della Mutualità Integrativa Volontaria (a cura di),

2010 *Mutualità integrativa volontaria: un modello sociale sostenibile e responsabile. Documento politico programmatico*, Premessa, al X Congresso nazionale, Roma, 20-21 maggio.

Valeria Filì,

2012 *Politiche attive e servizi per l’impiego*, in *Diritto e Pratica del lavoro*, 33.

Fisascat-Cisl (a cura di),

2009 *L’assistenza sanitaria integrativa in Italia nell’ambito del Welfare contrattuale, Laboratorio Terziario*, Supplementi nn. 1 e 2.

Flai-Cgil (a cura di),

2012 *Effetti del FEP sul settore e la Pesca dopo il 2013*.

Formedil – Ente per la Formazione e l’addestramento professionale nell’edilizia (a cura di),

2010 *Rapporto Formedil 2010. La formazione del sistema bilaterale delle costruzioni. L’attività del 2009 e l’evoluzione dal 2001 ad oggi*;

2011 *Per una nuova centralità del lavoro. Il Contributo della Formazione allo Sviluppo delle Costruzioni. Rapporto Formedil 2011. L’attività delle Scuole Edili nel 2010*;

2013 *Rapporto Formedil 2013. Investire in formazione per tornare a crescere. La formazione edile in Italia*.

Cesare Fumagalli, Confartigianato,

2013 *Intervento alla Giornata nazionale della previdenza*.

G&G Associated,

2012 *Lo sviluppo della Sanità integrativa. Sinergie tra Welfare pubblico e Welfare privato*.

Vincenzo Galasso,

2011 *I sistemi di welfare in Europa e nel mondo*, in *Atlante Geopolitico 2012*, Treccani.

Marco Garantola – Presidente Cncpt,

2012 *Relazione*, alla Conferenza Nazionale del sistema Bilaterale delle Costruzioni, Napoli, 23-24 maggio.

Domenico Garofalo,

2008 *La riforma degli ammortizzatori sociali: l'ipotesi "neocostituzionalista"*, Working Paper Adapt, n. 63;

2010 *Gli ammortizzatori sociali in deroga*, Ipsoa, Assago;

2012 *Riforma del Mercato del Lavoro 2012. Guida alla Riforma degli Ammortizzatori Sociali*, Ancl;

*Gli ammortizzatori sociali*, in Franco Carinci, Michele Miscione (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, Supplemento a *Diritto & Pratica del lavoro*, n. 33, Ipsoa, Assago.

Raffaele Garofalo,

2006 *Ammortizzatori sociali e occupabilità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, Giuffrè, Milano.

Riccardo Giovani,

2011 *Brevi riflessioni sulla bilateralità*, 9 febbraio 2011 ([www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)).

Roberto Greci,

1995 *Le corporazioni. Associazioni di mestiere nell'Italia del Medioevo*, in *Storia e Dossier*, 99.

Gruppo Terziario Donna-Confcommercio, Censis – Centro Studi Investimenti Sociali (a cura di),

2011 *Osservatorio sull'evoluzione dell'imprenditoria femminile nel terziario nel 2011*.

Inail – Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro,

2011 *Rapporto annuale 2011*.

Inail – Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, Cpt Torino,

2009 *La valutazione dei rischi nelle costruzioni edili. Modelli per la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi, Piano Operativo di Sicurezza e Piano di Sicurezza Sostitutivo*.

Inail – Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (a cura di),

2011 *Secondo Rapporto Pesca*.

Indis-Unioncamere – Istituto Nazionale Distribuzione e Servizi (a cura di),

2011 *Caratteristiche strutturali e dinamiche del settore commerciale nel quadro dell'economia nazionale*.

Inea – Istituto Nazionale di Economia Agraria (a cura di),

2012 *Bioreport 2012. L'agricoltura biologica in Italia*.

Inps – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale,

2008 *La Cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Guide;

2013 *Rapporto Annuale 2012*;

2013 *Focus dicembre 2013*;

*Focus Cassa Integrazione Guadagni*, agosto 2013.

Intesa San Paolo, Srm – Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (a cura di),

2013 *L'impatto economico «attuale e potenziale» del Turismo in Italia*.

Mario Intorcia,

2011 *L'ordinamento pensionistico. Lineamenti*, Quarta edizione, Inps.

- Irepa – Istituto di Ricerche Economiche per la Pesca e l'Acquacoltura,  
2012 *Osservatorio economico sulle strutture produttive della pesca marittima in Italia 2011*, Edizioni Scientifiche Italiane.
- Isfol – Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori,  
2008 *Dieci anni di orientamenti europei (1997-2007). Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*. I libri del Fondo Sociale europeo;  
2009 *Rapporto 2009, Gli Enti Bilaterali e il fenomeno della bilateralità*, Rubbettino, Soveria Mannelli;  
2010 *Rapporto Annuale sulla formazione continua*;  
2012 *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012*.
- Ismea – Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare (a cura di),  
2010 *Il settore ittico in Italia. Check-up 2010*;  
2011 *Rilevazione ottobre 2011*;  
2012 *Report ittico*, 17 dicembre.
- Istat – Istituto Nazionale di Statistica,  
2005 *Annuario statistico italiano*;  
2010 *6° Censimento Generale dell'Agricoltura*;  
2011 *9° Censimento dell'industria e dei servizi*;  
2013 *Occupati e disoccupati*, luglio;  
*Occupati e disoccupati dati ricostruiti dal 1977*;  
*Produzione nelle costruzioni giugno e luglio 2013*.
- Italia Lavoro SpA,  
*Integrazione tra politiche passive e attive*, in Focus e Notizie.
- Italia Lavoro SpA, Isfol – Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori,  
2010 *Le misure regionali di contrasto alla crisi occupazionale. Parte prima: l'attivazione delle misure di contrasto alla crisi. Primi elementi per l'analisi trasversale; Report. Le misure regionali di contrasto alla crisi occupazionale connesse con l'Accordo Stato-Regioni del Febbraio 2009*.
- Grazia Labate,  
2008 *Sanità integrativa. Un'opportunità in più per una vita buona in salute e sicurezza*, 3° Forum Risk Management, Arezzo.
- Marco Lai,  
2006 *Appunti sulla Bilateralità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, Giuffrè, Milano;  
2009 *Gli organismi paritetici*, in Lorenzo Fantini, Michele Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 6/2009)*, Collana Le nuove Leggi Civili, Giuffrè, Milano;  
2013 *I Fondi bilaterali di solidarietà* ([www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it));  
*I Fondi bilaterali di solidarietà*, in corso di pubblicazione in versione ampliata in *Diritto & Pratica del lavoro*, Wolters Kluwer, Assago.
- Pietro Lambertucci,  
2010 *Il diritto del lavoro tra principi costituzionali e discipline di tutela: brevi appunti*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, Giuffrè, Milano.
- Salvo Leonardi,  
2005 *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Ediesse, Roma;

- 2008 *Ammortizzatori sociali ed enti bilaterali: una rassegna di norme e accordi collettivi*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 4, Ediesse, Roma.
- Nunzio Leone;  
2010 *Il ruolo degli enti paritetici nel TU e nel D.Lgs. 106/09*, Paper, marzo.
- Matteo Lippi Bruni, Sara Rago, Cristina Ugolini,  
2012 *Il ruolo delle mutue sanitarie integrative. Le società di mutuo soccorso nella costruzione del nuovo welfare di comunità*, il Mulino, Bologna.
- Giorgio Lonardi,  
2012 *La Confartigianato*, in Massimo Mascini (a cura di), *L'Annuario del Lavoro, Il diario del lavoro*.
- Guglielmo Loy,  
2011 *Relazione al Convegno Uil Al lavoro per la Bilateralità*, Roma, 15 marzo.
- Pietro Maestri,  
1864 *Statistica del Regno d'Italia. Società di mutuo soccorso. Anno 1862*, per cura del Ministero d'Agricoltura Industria e Commercio, tip. Letteraria.
- Angelo Marchioro,  
2009 *Origine ed Evoluzione delle Politiche del Lavoro in Italia*, in *Quaderno di Lavoro*, Ugl.
- Angelo Marinelli,  
2012 *Previdenza complementare, una necessità del sistema previdenziale futuro*, in Aa.Vv., *Previdenza Il welfare contrattuale nel terziario – L'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*, Supplemento n. 7 a *Ebinter News. Bilateralità nel terziario*, 1.
- Luigi Mariucci,  
2005 *Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro*, in WP.C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n. 52, Università degli Studi di Catania, Facoltà di Giurisprudenza.
- Manuel Marocco,  
2008 *Il ruolo della bilateralità e le prospettive del welfare negoziale. Considerazioni sulla bilateralità*, in *Bollettino Adapt*, n. 39.
- Rossella Martino, Claudio Cigarini,  
2010 *Banca dati e Libretto formativo*, in *Giornata Nazionale della Formazione in Edilizia – Formedil*, Roma, 27 settembre.
- Eufrazio Massi, in collaborazione con Ebnt –Ente Bilaterale Nazionale del Turismo,  
2009 *Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo*, Collana *Le Guide degli Alberghi – Federalberghi*, Istituto Internazionale di Studi e Documenti Turistico Alberghiera ISTA "Giovanni Colombo".
- Antonio Mastrapasqua - Presidente Inps,  
2013 *Relazione*, 16 luglio.
- Isabella Mastrobuono,  
1999 *Le forme integrative di assistenza sanitaria tra passato e futuro*, in Isabella Mastrobuono, Elio Guzzanti, Americo Cicchetti, Maria Concetta Mazzeo (a cura di), *Il finanziamento delle attività e delle prestazioni sanitarie*, Il Pensiero Scientifico Editore, Roma;

2012 *I fondi di assistenza sanitaria integrativa: tipologia, prestazioni, modelli istituzionali*, in RBM Salute – Munich Health in collaborazione con il Censis, *I fondi sanitari tra integrazione, sostituzione e complementarità*, Welfare Day 2012;  
*Possibili scenari evolutivi della sanità integrativa in Italia alla luce delle normative vigenti*, in Aa.Vv., *Il welfare contrattuale nel terziario – L’assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*, Supplemento n. 7 a *Ebinter News. Bilateralità nel terziario*, 1, 2012;  
*La Sanità Integrativa in Italia: lo stato dell’arte e le prospettive di sviluppo*, in The European House-Ambrosetti SpA, *Meridiano Sanità. Le coordinate della Salute. Rapporto 2012*;  
*Meridiano Sanità 2012: la Sanità Integrativa in Italia*, al VII Forum Meridiano Sanità, Roma, 6 novembre.

Oronzo Mazzotta,

2013 *Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano.

Mediobanca,

*Archivio storico, La finanza delle assicurazioni sociali in Italia (1919-1962)*.

Paola Mengarelli, Sergio Giacchi,

2005 *1995-2005: Ebam, una storia di successo*, Grapho 5.

Luigi Menghini,

1970 *I contratti di lavoro nella navigazione*, Giuffrè, Milano.

Ministero del Lavoro – Direzione Generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro,

2013 *Nota CO Il trimestre 2013*.

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali,

2009 *Libro Bianco sul futuro del modello sociale. La vita buona nella società attiva*.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali,

*La Riforma della Previdenza Complementare* ([www.tfr.gov.it](http://www.tfr.gov.it));

2001 *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, ottobre.

Ministero dello Sviluppo Economico, in collaborazione con Confcommercio - Imprese per l’Italia,

2010 *Rapporto sul sistema distributivo. Analisi economico-strutturale del commercio italiano*;

2011 *Rapporto sul sistema distributivo. Analisi economico-strutturale del commercio italiano*.

Michele Miscione,

2007 *Gli ammortizzatori sociali per l’occupabilità*. Relazione svolta alle Giornate di studio di Diritto del lavoro organizzate dall’Aidlass, in Aa.Vv., *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro. Atti delle Giornate di studio di Diritto del lavoro*, Venezia, 25-26 maggio 2007, Giuffrè, Milano.

Aleandro Munno,

2007 *Il Servizio Sanitario Nazionale. Dalle Casse Mutue al federalismo fiscale*, in *Salute e Sanità*.

Alessandro Massimo Nucara,

2004 *Gli enti bilaterali del turismo dopo la riforma Biagi*, in Michele Tiraboschi (a cura di), *La Riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano.



Liliana Ocmin,

2011 *La Bilateralità e il welfare contrattuale. Colf e badanti, una risorsa per le famiglie e per la società futura*, al Convegno Fisascat-Cisl, Roma, 2 febbraio.

Ocse – Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico,

2001 *Glossary of Statistical Terms*.

Osservatorio Assiv sulla sicurezza sussidiaria e complementare (a cura di),

2012 *I Numeri della Vigilanza Privata. Anno 2012*;

*Ricorso agli ammortizzatori sociali settore Vigilanza Privata. Anno 2012*.

Osservatorio della Pesca,

2005 *La qualità del sistema pesca. Manuale dei diritti del lavoratore della pesca. Istruzioni di base*, Ministero delle Politiche Agricole e Forestali.

Osservatorio Nazionale congiunto di Ebitemp e Formatemp,

2013 *Nota Congiunturale mensile*, gennaio.

Ont – Osservatorio Nazionale del Turismo (a cura di),

2011 *Il turismo termale in Italia*;

*Analisi dei prodotti turistici*.

Paola Pellegrino, Department of Public Policy and Public Choice – Polis,

2005 *La politica sanitaria in Italia: dalla riforma legislativa alla riforma costituzionale*, Working paper n. 62, december, Università del Piemonte Orientale “Amedeo Avogadro”, Alessandria.

Valerio Piccininno,

2006 *Riforma degli ammortizzatori sociali, prospettive evolutive e analisi comparate*. Tesi di dottorato, Dipartimento di Diritto dell’Economia dell’Università degli Studi di Napoli “Federico II”.

Salvatore Pirrone, Paolo Sestito,

2009 *Gli indirizzi della regolazione e delle politiche del lavoro: ricostruzione storica e questioni aperte*, in Ugo Trivellato (a cura di), *Regolazione, welfare e politiche attive del lavoro*, Cnel.

Giovanni Pirulli,

2012 *Presentazione*, in Aa.Vv., *Il welfare contrattuale nel terziario – L’assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*, Supplemento n. 7 a *Ebinter News*. *Bilateralità nel terziario*, 1, 2012.

Carla Ponterio,

2009 *Il Welfare italiano dalla Commissione Onofri alla Commissione Carniti*, Bin Italia.

Pierangelo Raineri,

2011 *Relazione introduttiva* al Convegno Fisascat-Cisl *La bilateralità e il welfare contrattuale. Colf e Badanti, una risorsa per le famiglie e per la società futura. Il sistema contrattuale per Colf e Badanti. Lo sviluppo contrattuale e della bilateralità*, Roma, 2 febbraio;

*Relazione introduttiva* al Convegno *Lo sviluppo della bilateralità nel terziario*, Roma, 10 febbraio;

2012 *Prefazione*, in Aa.Vv., *Il welfare contrattuale nel terziario – L’assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare*, Supplemento n. 7 a *Ebinter News*. *Bilateralità nel terziario*, 1, 2012.



Placido Putzolu,

2012 *Introduzione*, in Matteo Lippi Bruni, Sara Rago, Cristina Ugolini, *Il ruolo delle mutue sanitarie integrative. Le società di mutuo soccorso nella costruzione del nuovo welfare di comunità*, il Mulino, Bologna.

Pierangelo Raineri, Michele Tiraboschi (a cura di),

*L'evoluzione della bilateralità nel Terziario globale* ([www.ebinter.it](http://www.ebinter.it)).

RBM Salute – Munich Health, in collaborazione con il Censis – Centro Studi Investimenti Sociali,

2012 *I fondi sanitari tra integrazione, sostituzione e complementarietà*, Welfare Day.

Redattore Sociale (a cura di),

2010 *Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa*, Fazio: "187 già operativi" ([www.dirittiglobali.it](http://www.dirittiglobali.it)).

Regione Toscana,

1999 *L'evoluzione degli ammortizzatori sociali*, Indagine 1999.

Francesco Rivolta,

2009 *Relazione al Convegno La Bilateralità efficace. Il miglioramento del modello di gestione concertativa dei Fondi e degli Enti Bilaterali, per assicurare la piena sostenibilità del sistema*, Roma, 25 marzo.

Franco Romanò,

2007 *Le società di mutuo soccorso*, Paper.

Stefano Ronchi, Cristina Di Pangrazio,

2008 *Modelli organizzativi e gestionali degli enti di assistenza sanitaria integrativa*.

Ermanno Sacchetto,

2011 *Società Operaia: la solidarietà che nasce dalla gente. Esperienze e storie del Piemonte*, al Convegno Giornata del Volontariato, Torino, 27 marzo.

Rita Sacconi,

2010 *Gente di mare*, in *Storia, previdenza e società*, Inps.

Gianni Salvarani,

2006 *Breve storia del movimento sindacale italiano*, in *60° anniversario fondazione Uil*.

Carlo Sangalli – Presidente Confcommercio - Imprese per l'Italia,

2013 *Relazione del Presidente all'Assemblea 2013 Confcommercio – Imprese per l'Italia*, Roma, 12 giugno.

Carlo Sangalli, Francesco Rivolta,

2009 *Interventi al Convegno La Bilateralità efficace. Il miglioramento del modello di gestione concertativa dei Fondi e degli Enti Bilaterali, per assicurare la piena sostenibilità del sistema*, Roma, 25 marzo.

Rosanna Sangiuliano (a cura di),

2011 *Il Servizio Sanitario Nazionale*, Edizioni Giuridiche Simone, Milano.

Alberto Sciretti,

2010 *Gli Arsenalotti, forza lavoro nella prima fabbrica accentrata della Storia. Da specializzati ed efficienti artificieri a dipendenti pubblici che non trovano impiego altrove*, Tesi finale Master in Diritto del Lavoro, Università Cà Foscari (Venezia).

Pasquale Scuotto, Mietta Timi,

*Breve Storia della Bilateralità*, in *Progetto di ricerca sugli organismi bilaterali*, (s.d.).

Senato della Repubblica (a cura di),

2007 *Commissione Parlamentare di Inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette morti bianche*.

Stefano Sepe,

1999 *Le amministrazioni della sicurezza sociale nell'Italia unita (1861-1998)*, Giuffrè, Milano.

Servizio Artigianato Pmi – Uil (a cura di),

2006 *Bilateralità. Uno strumento al servizio dello sviluppo. Lo sviluppo al servizio del lavoro*.

Gianluca Sgueo (a cura di),

2006 *L'evoluzione storica delle associazioni sindacali di datori di lavoro in Italia* ([www.diritto.it](http://www.diritto.it)).

Carlo Siciliani,

2010 *Gli enti bilaterali in agricoltura*, in *Previdenza agricola*, n. 1-2.

Valentina Sorci,

2012 *La diffusione dei servizi alla persona nella trasformazione del welfare*, in *Bollettino Adapt*, n. 4.

Silvia Spattini,

2012 *Il funzionamento degli ammortizzatori sociali in tempo di crisi: un confronto comparato*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, Giuffrè, Milano;  
*Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, Collana *Adapt-Centro Studi "Marco Biagi"*, Giuffrè, Milano.

Spes Lab – PON GAS FSE 2007-2013,

*Politiche attive e passive del lavoro*, Dossier.

The European House – Ambrosetti S.p.A.,

2012 *Meridiano Sanità. Le coordinate della Salute, Rapporto 2012*.

Michele Tiraboschi (a cura di),

2012 *Il lavoro negli Studi Professionali*, Collana *I Quaderni di Confprofessioni*, Wolters Kluwer Italia, Assago.

Michele Tiraboschi, Silvia Spattini,

2010 *Le novità in materia di somministrazione di lavoro*, in *Guida al Lavoro*, n. 2, Il Sole 24 Ore, Milano;

2011 *Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive: l'Intesa Stato-Regioni*, in *Guida al lavoro*, n. 19, Il Sole 24 Ore, Milano.

Michele Tiraboschi, Silvia Spattini, Joseph Tscholl,

2010 *Guida pratica ai nuovi ammortizzatori sociali*, Collana *I libri di Guida al lavoro. Il Sole 24 ore*, Gruppo 24 ore, Milano.

Luigi Tomassini,

1999 *Il mutualismo nell'Italia liberale*, in *Le Società di mutuo soccorso italiane e i loro archivi. Atti del seminario di studio. Spoleto, 8-10 novembre 1995*, Pubblicazione degli Archivi di Stato – Ministero per i beni e le attività culturali – Ufficio centrale per i beni archivistici;

*L'associazionismo operaio: aspetti e problemi della diffusione del mutualismo nell'Italia liberale*, in Stefano Musso (a cura di), *Tra fabbrica e società. Mondi operai nell'Italia del Novecento*, Feltrinelli.

Magda Trotta,

2010 *Flexicurity il ruolo delle istituzioni Europee nel difficile percorso verso una crescita economica che non rinneghi il modello sociale europeo*, Formez, Paper, 24 settembre.

Marco Turbati,

2009 *I fondi sanitari aziendali*, in Fisascat-Cisl (a cura di), *L'assistenza sanitaria integrativa in Italia nell'ambito del Welfare contrattuale*, in *Laboratorio Terziario*, Suppl. n. 1 e 2.

Ufficio Statistiche e Studi della Direzione Centrale Osservatorio Mercato Immobiliare e Servizi Estimativi – Agenzia delle Entrate (a cura di),

2013 *Rapporto Immobiliare 2013. Il settore residenziale*.

Uil Servizio Politiche del Lavoro e della Formazione,

2013 *7°/8° Rapporto 2013. La cassa integrazione per macro aree, regioni e province (luglio e agosto 2013)*.

Unioncamere – Centro Studi,

2012 *Rapporto Unioncamere 2012;*

*Settore Commerciale e Turistico. Sistema informativo Excelsior. I fabbisogni professionali e formativi per il 2012;*

2013 *Movimprese – Nati mortalità delle imprese italiane – Il trimestre 2013*.

Antonio Vallebona,

2012 *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino.

Pier Antonio Varesi,

2011 *Bilateralità e politiche attive del lavoro*, in Laura Alba Bellardi, Gustavo De Sanctis (a cura di), *La Bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano.

Veneto Lavoro,

2010 *Il patto di servizio tra normativa e prassi*.

Marco Vecchietti,

2012 *Scenari evolutivi per la sanità integrativa*, in RBM Salute – Munich Health in collaborazione con il Censis, *I fondi sanitari tra integrazione, sostituzione e complementarietà*, Welfare Day 2012.

Lucia Viespoli,

2011 *Le misure di sostegno al reddito*, in Michele Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie*, Collana *Le nuove leggi civili*, Giuffrè, Milano.

Federico Vione,

2011 *Relazione Introduttiva al Convegno Le Nuove Sfide del Mercato del Lavoro in un Mondo che cambia: il ruolo delle Agenzie*, Roma, 9 novembre.

Eliana Viviano (coordinatore), Luciana Aimone Gigio, Emanuela Ciapanna, Daniele Coin, Fabrizio Colonna, Federica Lagna, Raffaele Santioni,

2012 *Questioni di Economia e Finanza. La grande distribuzione organizzata e l'industria alimentare in Italia*, Occasional Papers, Banca d'Italia Eurosystema.

World Travel & Tourism Council (WTTC),

2011 *Economic Impact of Travel & Tourism Update November 2011.*

Marco Zanetto,

2007 *La Società di Mutuo Soccorso. Carpenteri e Calafati di Venezia: il presente di una tradizione millenaria di uomini e di lavoro*, Editoria Universitaria, Venezia.

Enrico Zanzottera,

2010 *Previdenza Complementare. Europa e Italia* ([www.previnforma.it](http://www.previnforma.it)).

Mario Zoccatelli,

1990 *Nuovi strumenti di partecipazione e gestione nell'impresa, osservatori, enti bilaterali, comitati paritetici, comitati consultivi*, in Mario Conclave, Silvano Scajola, Tiziano Treu, Pier Antonio Varesi, Gianni Zanotti, Mario Zoccatelli, *La scelta partecipativa. La contrattazione interconfederale 1986-1990*, Edizioni Lavoro, Roma.

Lorenzo Zoppoli,

2011 *Contrattazione collettiva e Unità d'Italia*, Università di Napoli Federico II – Incontri introduttivi allo studio del diritto. Facoltà di Giurisprudenza, 26/30 settembre, Paper.





## Allegato 5

### Riferimenti Normativi





**RIFERIMENTI NORMATIVI****Fonti costituzionali**

- 1947 Costituzione della Repubblica Italiana.
- 2001 Legge costituzionale 18 ottobre, n. 3, *Modifiche al titolo V della Parte Seconda della Costituzione*.

**Fonti nazionali**

- 1881 Legge 7 aprile, n. 134 (istituisce la Cassa delle pensioni civili e militari a carico dello Stato).
- 1882 Legge 2 aprile, n. 681, *Codice di Commercio pel Regno d'Italia*.
- 1886 Legge 15 aprile, n. 3818, *Costituzione legale delle Società di Mutuo Soccorso*.
- 1890 Legge 17 luglio, n. 6972, *Norme sulle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza*.
- 1895 Regio decreto 21 febbraio, n. 70, *Testo unico delle leggi sulle pensioni civili e militari*.
- 1989 Legge 17 marzo, n. 80, *Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro*.
- 1904 Regio decreto 31 gennaio, n. 51, *Testo Unico*.
- 1912 Regio decreto 2 settembre, n. 1058.
- 1913 Legge 22 giugno, n. 767, *Riordinamento della Cassa invalidi della Marina mercantile e del Fondo invalidi per la veneta Marina mercantile*.
- 1919 Decreto legge luogotenenziale 21 aprile, n. 603, *Assicurazione obbligatoria contro la invalidità e la vecchiaia per le persone di ambo i sessi che prestano l'opera loro alle dipendenze di altri*.
- Regio decreto 10 ottobre, n. 2214, *Assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria*.
- 1927 Legge 23 giugno, n. 1264, *Disciplina delle arti ausiliarie delle professioni sanitarie*.
- 1928 Regio decreto 31 maggio, n. 1334, *Regolamento per l'esecuzione della legge 23 giugno 1927, n. 1264, sulla disciplina delle arti ausiliarie delle professioni sanitarie*.
- 1931 Regio decreto 18 giugno, n. 773, *Approvazione del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza*.
- 1933 Regio decreto 23 marzo, n. 264, *Unificazione degli istituti per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni degli operai sul lavoro*.
- Regio decreto 6 luglio, n. 1033, *Ordinamento dell'Istituto nazionale fascista per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*.
- 1934 Regio decreto 27 luglio, n. 1265, *Approvazione del testo unico delle leggi sanitarie*.
- 1935 Regio decreto legge 26 settembre, n. 1952, *Disciplina del servizio delle guardie particolari giurate*, convertito, con modificazioni, in legge 19 marzo 1936, n. 508.
- 1937 Regio decreto 14 luglio, n. 1485, *Approvazione del nuovo statuto della Federazione nazionale fascista delle mutue di malattia per i lavoratori agricoli e riconoscimento*

*giuridico ed approvazione dello statuto della cassa nazionale fascista di assistenza per gli impiegati agricoli e forestali.*

- 1938 Regio decreto legge 19 agosto, n. 1560, *relativo all'assicurazione contro la invalidità e vecchiaia della gente di mare*, convertito in legge 5 gennaio 1939, n. 163.
- 1939 Decreto legge 14 aprile, n. 636, *Modificazioni delle disposizioni sulle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità e la vecchiaia, per la tubercolosi e per la disoccupazione involontaria, e sostituzione dell'assicurazione per la maternità con l'assicurazione obbligatoria per la nuzialità e la natalità*, convertito, con modificazioni, in legge 6 luglio 1939, n. 1272.
- 1940 Regio decreto 6 maggio, n. 635, *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del testo unico 18 giugno 1931, n. 773 delle leggi di pubblica sicurezza.*
- 1942 Regio decreto 30 marzo, n. 327, *Approvazione del testo definitivo del codice della navigazione.*
- 1943 Legge 11 gennaio, n. 138, *Costituzione dell'Ente "Mutualità fascista - Istituto per l'assistenza di malattia ai lavoratori".*
- 1947 Decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 31 ottobre, n. 1304, *Trattamento di malattia dei lavoratori del commercio, del credito, dell'assicurazione e dei servizi tributari appaltati.*
- Decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 12 agosto, n. 869, *Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali.*
- 1949 Legge 29 aprile, n. 264, *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.*
- Decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre, n. 788, *Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori dell'industria dell'Alta Italia.*
- 1952 Legge 4 aprile, n. 218, *Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti.*
- 1955 Legge 19 gennaio, n. 25, *Disciplina dell'apprendistato.*
- 1958 Legge 13 marzo, n. 250, *Previdenze a favore dei pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne.*
- 1960 Legge 23 ottobre, n. 1369, *Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi.*
- 1962 Legge 29 novembre 1962, n. 1655, *Norme per la disciplina dei contributi e delle prestazioni concernenti l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per gli impiegati dell'agricoltura" (Enpaia).*
- 1963 Legge 3 febbraio, n. 77, *Disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini in materia di integrazione guadagni.*
- 1965 Legge 31 maggio, n. 575, *Disposizioni contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso, anche straniere.*
- 1967 Legge 27 luglio, n. 658, *Riordinamento della previdenza marinara.*

- 1968 Legge 5 novembre, n. 1115, *Estensione, in favore dei lavoratori, degli interventi della Cassa integrazione guadagni, della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione e della Cassa assegni familiari e provvidenze in favore dei lavoratori anziani licenziati.*
- 1969 Legge 30 aprile, n. 153, *Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale.*
- 1970 Legge 2 febbraio, n. 12, *Prestazioni integrative di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili ed affini.*  
 Legge 2 febbraio, n. 14, *Modificazione della legge 3 febbraio 1963, n. 77, avente per oggetto disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini in materia di integrazione guadagni.*  
 Legge 20 maggio, n. 300, *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.*
- 1971 Legge 6 dicembre, n. 1058, *Disposizioni speciali in materia di integrazioni salariali per gli operai dipendenti da aziende di escavazione e lavorazione di materiali lapidei.*  
 Legge 6 dicembre, n. 1084, *Norme sul riordinamento del Fondo di previdenza per il personale dipendente dalle aziende private del gas.*
- 1972 Legge 8 agosto, n. 457, *Miglioramenti ai trattamenti previdenziali ed assistenziali nonché disposizioni per la integrazione del salario in favore dei lavoratori agricoli.*  
 Legge 8 agosto, n. 464, *Modifiche ed integrazioni alla legge 5 novembre 1968, n. 1115, in materia di integrazione salariale e di trattamento speciale di disoccupazione.*
- 1973 Legge 4 giugno, n. 311, *Estensione del servizio di riscossione dei contributi associativi tramite gli enti previdenziali.*
- 1975 Legge 3 giugno, n. 160, *Norme per il miglioramento dei trattamenti pensionistici e per il collegamento alla dinamica salariale.*  
 Legge 20 maggio, n. 164, *Provvedimenti per la garanzia del salario.*  
 Legge 6 agosto, n. 427, *Norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini.*
- 1977 Legge 16 febbraio, n. 37, *Ulteriori miglioramenti delle prestazioni previdenziali nel settore agricolo.*  
 Legge 12 agosto, n. 675, *Provvedimenti per il coordinamento della politica industriale, la ristrutturazione, la riconversione e lo sviluppo del settore.*
- 1978 Legge 21 dicembre, n. 845, *Legge-quadro in materia di formazione professionale.*  
 Legge 23 dicembre, n. 833, *Istituzione del servizio sanitario nazionale.*
- 1980 Legge 29 febbraio, n. 33, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, concernente provvedimenti per il finanziamento del Servizio sanitario nazionale, per la previdenza, per il contenimento del costo del lavoro e per la proroga dei contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni in base alla legge 1 giugno 1977, n. 285, sull'occupazione giovanile.*

- Legge 13 agosto, n. 427, *Modifica della disciplina dell'integrazione salariale straordinaria relativa alle categorie operaie e impiegatizie.*
- 1981 Legge 23 aprile, n. 155, *Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica.*
- 1982 Legge 29 maggio, n. 297, *Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.*
- 1984 Legge 15 giugno, n. 240, *Norme previdenziali e assistenziali per le imprese cooperative e loro dipendenti che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici.*
- Legge 26 luglio, n. 413, *Riordinamento pensionistico dei lavoratori marittimi.*
- Legge 19 dicembre, n. 863, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, recante misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali.*
- 1985 Legge 8 agosto, n. 443, *Legge-quadro per l'artigianato.*
- 1986 Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre, n. 917, *Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi (T.U.I.R. Imposte sui redditi).*
- 1987 Legge 28 febbraio, n. 56, *Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro.*
- Legge 16 aprile, n. 183, *Coordinamento delle politiche riguardanti l'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee e adeguamento dell'ordinamento interno agli atti normativi comunitari.*
- 1988 Decreto legge 21 marzo, n. 86, *Norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro, nonché per il potenziamento del sistema informatico del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, convertito, con modificazioni, in legge 20 maggio 1988, n. 160.*
- Legge 20 maggio, n. 160, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, recante norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro, nonché per il potenziamento del sistema informatico del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.*
- Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro del Tesoro 25 luglio, n. 422, *Applicazione dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, per la determinazione delle misure dell'aliquota contributiva e dei trattamenti pensionistici ai dirigenti di aziende industriali iscritti all'I.N.P.D.A.I.*
- 1989 Legge 9 marzo, n. 88, *Ristrutturazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.*
- 1991 Legge 23 luglio, n. 223, *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.*
- Legge 8 novembre, n. 362, *Norme di riordino del settore farmaceutico.*
- 1992 Legge 31 gennaio, n. 59, *Nuove norme in materia di società cooperative.*
- Legge 5 febbraio, n. 102, *Norme concernenti l'attività di acquacoltura.*

- Legge 23 ottobre, n. 421, *Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale.*
- Decreto legislativo 30 dicembre, n. 502, *Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.*
- 1993 Decreto legislativo 21 aprile, n. 124, *Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'art. 3, comma 1, lettera v), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.*
- Decreto legge 20 maggio, n. 148, *Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione, convertito, con modificazioni, in legge 19 luglio 1993, n. 236.*
- Legge 19 luglio, n. 236, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, recante interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.*
- Decreto legislativo 7 dicembre, n. 517, *Modificazioni al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, recante riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.*
- 1994 Legge 25 gennaio, n. 82, *Disciplina delle attività di pulizia, di disinfezione, di disinfestazione, di derattizzazione e di sanificazione.*
- Legge 11 febbraio, n. 109, *Legge quadro in materia di lavori pubblici.*
- Decreto legge 16 maggio, n. 299, *Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali, convertito in legge 19 luglio 1994, n. 451.*
- Decreto legislativo 30 giugno, n. 479, *Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, in materia di riordino e soppressione di enti pubblici di previdenza e assistenza.*
- Decreto legislativo 30 giugno, n. 509, *Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, in materia di trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza.*
- Legge 19 luglio, n. 451, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, recante disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali.*
- 1995 Legge 8 agosto, n. 341, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, recante misure dirette ad accelerare il completamento degli interventi pubblici e la realizzazione dei nuovi interventi nelle aree depresse.*
- Legge 8 agosto, n. 335, *Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare.*
- 1996 Decreto legislativo 10 febbraio, n. 103, *Attuazione della delega conferita dall'art. 2, comma 25, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di tutela previdenziale obbligatoria dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione.*
- Decreto legislativo 28 marzo, n. 207, *Attuazione della delega di cui all'art. 2, comma 43, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, in materia di erogazione di un indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale.*
- Decreto legislativo 19 settembre, n. 626, *Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE,*



*90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.*

*Decreto del Ministero del Tesoro 21 novembre, n. 703, Regolamento recante norme sui criteri sui limiti di investimento delle risorse dei fondi di pensione e sulle regole in materia di conflitto di interessi.*

*Legge 23 dicembre, n. 662, Misure di razionalizzazione della finanza pubblica.*

1997 *Decreto legislativo 24 febbraio, n. 46, Attuazione della direttiva 93/42/CEE concernente i dispositivi medici.*

*Legge 15 marzo, n. 59, Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa.*

*Legge 28 maggio, n. 140, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, recante misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica.*

*Legge 24 giugno, n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione.*

*Decreto legislativo 2 settembre, n. 314, Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro.*

*Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministro del Tesoro 27 novembre, n. 477, Regolamento recante norme in materia di ammortizzatori per le aree non coperte da cassa integrazione guadagni.*

*Decreto legislativo 23 dicembre, n. 469, Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59.*

*Legge 27 dicembre, n. 449, Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica.*

1998 *Decreto legislativo 31 marzo, n. 114, Riforma della disciplina relativa al settore del commercio, a norma dell'articolo 4, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59.*

*Decreto del Presidente della Repubblica 8 luglio, n. 371, Regolamento recante norme concernenti l'accordo collettivo nazionale per la disciplina dei rapporti con le farmacie pubbliche e private.*

*Legge 30 novembre, n. 419, Delega al Governo per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale e per l'adozione di un testo unico in materia di organizzazione e funzionamento del Servizio sanitario nazionale. Modifiche al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.*

*Legge 23 dicembre, n. 448, Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo.*

1999 *Legge 18 febbraio, n. 28, Disposizioni in materia tributaria, di funzionamento dell'Amministrazione finanziaria e di revisione generale del catasto.*

*Legge 12 marzo, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili.*

Legge 17 maggio, n. 144, *Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali.*

Decreto legislativo 19 giugno, n. 229, *Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale, a norma dell'articolo 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419.*

2000 Decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio, n. 361, *Regolamento recante norme per la semplificazione dei procedimenti di riconoscimento di persone giuridiche private e di approvazione delle modifiche dell'atto costitutivo e dello Statuto.*

Decreto legislativo 18 febbraio, n. 41, *Disciplina del trattamento fiscale dei contributi di assistenza sanitaria, a norma dell'articolo 10, comma 1, lettera l), della legge 13 maggio 1999, n. 133.*

Decreto legislativo 18 febbraio, n. 56, *Disposizioni in materia di federalismo fiscale, a norma dell'articolo 10 della legge 13 maggio 1999, n. 133.*

Legge 8 marzo, n. 53, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città'.*

Decreto legislativo 21 aprile, n. 181, *Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144.*

Decreto legislativo 21 aprile, n. 185, *Incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144.*

Decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio, n. 442, *Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per il collocamento ordinario dei lavoratori, ai sensi dell' art. 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59.*

Legge 24 ottobre, n. 323, *Riordino del settore termale.*

Legge 23 dicembre, n. 388, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2001).*

2001 Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 febbraio 2001, *Atto di indirizzo e coordinamento in materia di prestazioni socio-sanitarie.*

Decreto legislativo 26 marzo, n. 151, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.*

Decreto legge 3 maggio, n. 158, *Disposizioni urgenti in materia pensionistica e di ammortizzatori sociali, convertito, con modificazioni, in legge 2 luglio 2001, n. 248.*

Decreto legislativo 18 maggio, n. 228, *Orientamento e modernizzazione del settore agricolo, a norma dell'articolo 7 della legge 5 marzo 2001, n. 57.*

Decreto legislativo 8 giugno, n. 231, *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.*

Legge 2 luglio, n. 248, *Conversione in legge del decreto-legge 3 maggio 2001, n. 158, recante disposizioni urgenti in materia pensionistica e di ammortizzatori sociali.*



Decreto legislativo 6 settembre, n. 368, *Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.*

Legge 16 novembre, n. 405, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 settembre 2001, n. 347, recante interventi urgenti in materia di spesa sanitaria.*

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 29 novembre, *Definizione dei livelli essenziali di assistenza.*

- 2002 Decreto legislativo 2 agosto, n. 220, *Norme in materia di riordino della vigilanza sugli enti cooperativi, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, recante: "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore".*

Decreto legislativo 19 dicembre, n. 297, *Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144.*

Legge 27 dicembre n. 289, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2003).*

- 2003 Legge 14 febbraio, n. 30, *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro.*

Decreto legislativo 10 settembre, n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.*

Legge 24 novembre, n. 326, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, recante disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell'andamento dei conti pubblici.*

- 2004 Decreto legislativo 29 marzo, n. 102, *Interventi finanziari a sostegno delle imprese agricole, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera i), della legge 7 marzo 2003, n. 38.*

Decreto legislativo 26 maggio, n. 154, *Modernizzazione del settore pesca e dell'acquacoltura, a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 7 marzo 2003, n. 38.*

Legge 23 agosto, n. 243, *Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria.*

Decreto legge 5 ottobre, n. 249, *Interventi urgenti in materia di politiche del lavoro e sociali, convertito, con modificazioni, in legge 3 dicembre 2004, n. 291.*

Legge 3 dicembre, n. 291, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, recante interventi urgenti in materia di politiche del lavoro e sociali.*

- 2005 Decreto legge 14 marzo, n. 35, *Disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale, convertito, con modificazioni, in legge 4 maggio 2005, n. 80.*

Legge 4 maggio, n. 80, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali.*

Legge 13 giugno, n. 118, *Delega al Governo concernente la disciplina dell'impresa sociale.*

Decreto legislativo 5 dicembre, n. 252, *Disciplina delle forme pensionistiche complementari.*

- 2006 Decreto legge 10 gennaio, n. 2, *Interventi urgenti per i settori dell'agricoltura, dell'agroindustria, della pesca, nonché in materia di fiscalità d'impresa, convertito, con modificazioni, in legge 11 marzo 2006, n. 81.*

Legge 11 marzo, n. 81, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 2, recante interventi urgenti per i settori dell'agricoltura, dell'agroindustria, della pesca, nonché in materia di fiscalità d'impresa.*

Decreto legislativo 24 marzo, n. 155, *Disciplina dell'impresa sociale, a norma della legge 13 giugno 2005, n. 118.*

Decreto legislativo 12 aprile, n. 163, *Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE.*

Decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile, n. 231, *Regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare, a norma dell'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297.*

Decreto legge 4 luglio, n. 223, *Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale, convertito, con modificazioni, in legge 4 agosto 2006, n. 248.*

Legge 4 agosto, n. 248, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, recante disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale.*

Legge 27 dicembre, n. 296, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2007).*

- 2007 Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze 30 gennaio, *Modalità di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 755 e 756 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relative al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 2120 del codice civile (Fondo Tesoreria).*

Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 10 maggio, n. 62, *Regolamento per l'adeguamento alle disposizioni del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, in materia di forme pensionistiche complementari preesistenti alla data di entrata in vigore della legge. 23 ottobre 1992, n. 421.*

Legge 3 agosto, n. 123, *Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia.*

Legge 24 dicembre, n. 244, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato* (Legge finanziaria 2008).

Legge 24 dicembre, n. 247, *Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale.*

2008 Decreto Ministeriale 24 gennaio, *Comunicazioni obbligatorie dovute dagli armatori agli uffici di collocamento della gente di mare.*

Decreto del Ministero della Salute 31 marzo 2008, *Consegna da parte del farmacista, in caso di urgenza, di medicinali con obbligo di prescrizione medica in assenza di presentazione della ricetta.*

Decreto legislativo 9 aprile, n. 81, *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.*

Decreto legge 3 giugno, n. 97, *Disposizioni urgenti in materia di monitoraggio e trasparenza dei meccanismi di allocazione della spesa pubblica, nonché in materia fiscale e di proroga di termini.*

Legge 2 agosto, n. 129, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 giugno 2008, n. 97, recante disposizioni urgenti in materia di monitoraggio e trasparenza dei meccanismi di allocazione della spesa pubblica, nonché in materia fiscale e di proroga di termini.*

Decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto, n. 153, *Regolamento recante modifiche al regio decreto 6 maggio 1940, n. 635, per l'esecuzione del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, in materia di guardie particolari, istituti di vigilanza e investigazione privata.*

Legge 6 agosto, n. 133, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.*

Decreto legge 23 ottobre, n. 162, *Interventi urgenti in materia di adeguamento dei prezzi di materiali da costruzione, di sostegno ai settori dell'autotrasporto, dell'agricoltura e della pesca professionale, nonché di finanziamento delle opere per il G8 e definizione degli adempimenti tributari per le regioni Marche ed Umbria, colpite dagli eventi sismici del 1997, convertito, con modificazioni, in legge 22 dicembre 2008, n. 201.*

Decreto legge 29 novembre, n. 185, *Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale, convertito, con modificazioni, nella Legge del 28 gennaio 2009, n. 2.*

Legge 22 dicembre, n. 201, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 ottobre 2008, n. 162, recante interventi urgenti in materia di adeguamento dei prezzi di materiali da costruzione, di sostegno ai settori dell'autotrasporto, dell'agricoltura e della pesca professionale, nonché di finanziamento delle opere per il G8 e definizione degli adempimenti tributari per le regioni Marche ed Umbria, colpite dagli eventi sismici del 1997.*

- Decreto Interministeriale 23 dicembre 2008, n. 44768, *Concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale per il personale imbarcato dipendente e per i soci lavoratori imbarcati delle imprese di pesca in crisi.*
- 2009 Legge 28 gennaio, n. 2, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale.*
- Legge 9 aprile, n. 33, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, recante misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi.*
- Decreto Interministeriale del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze 19 maggio, n. 46441.
- Decreto legislativo 3 agosto, n. 106, *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.*
- Decreto legislativo 3 ottobre, n. 153, *Individuazione di nuovi servizi erogati dalle farmacie nell'ambito del Servizio sanitario nazionale, nonché disposizioni in materia di indennità di residenza per i titolari di farmacie rurali, a norma dell'articolo 11 della legge 18 giugno 2009, n. 69.*
- Decreto del Ministero della Salute 27 ottobre, *Modifica al decreto 31 marzo 2008, riguardante «Fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale».*
- Legge 23 dicembre, n. 191, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2010).*
- 2010 Legge 26 febbraio, n. 25, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2009, n. 194, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative.*
- Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, *Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122.*
- Legge 30 luglio, n. 122, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica.*
- Legge 4 novembre, n. 183, *Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.*
- Decreto del Ministero dell'Interno 1 dicembre, n. 269, *Regolamento recante disciplina delle caratteristiche minime del progetto organizzativo e dei requisiti minimi di qualità degli istituti e dei servizi di cui agli articoli 256-bis e 257-bis del Regolamento di esecuzione del Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, nonché dei requisiti professionali e di capacità tecnica richiesti per la direzione dei medesimi istituti e per lo svolgimento di incarichi organizzativi nell'ambito degli stessi.*
- 2011 Legge 26 febbraio, n. 10, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2010, n. 225, recante proroga di termini previsti da disposizioni*

*legislative e di interventi urgenti in materia tributaria e di sostegno alle imprese e alle famiglie.*

Decreto legge 13 agosto, n. 138, *Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*, convertito, con modificazioni, in legge 14 settembre 2011, n. 148.

Legge 14 settembre, n. 148, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. Delega al Governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari.*

Decreto legislativo 14 settembre, n. 167, *Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.*

Legge 12 novembre, n. 183, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato* (Legge di stabilità 2012).

Decreto legge 6 dicembre, n. 201, *Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici*, convertito, con modificazioni, in legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Legge 22 dicembre, n. 214, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici.*

Decreto legge 29 dicembre, n. 216, *Proroga di termini previsti da disposizioni legislative*, convertito, con modificazioni, in legge 24 febbraio 2012, n. 14.

2012 Decreto legislativo 9 gennaio, n. 4, *Misure per il riassetto della normativa in materia di pesca e acquacoltura, a norma dell'articolo 28 della legge 4 giugno 2010, n. 96.*

Legge 24 febbraio, n. 14, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative. Differimento di termini relativi all'esercizio di deleghe legislative.*

Legge 24 marzo, n. 27, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, recante disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività.*

Decreto Legge 22 giugno, n. 83, *Misure urgenti per la crescita del Paese*, convertito, con modificazioni, in legge 7 agosto 2012, n. 134.

Legge 28 giugno, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.*

Decreto legge 6 luglio, n. 95, *Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini*, convertito, con modificazioni, in legge 7 agosto 2012, n. 135.

Legge 7 agosto 2012, n. 134, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, recante misure urgenti per la crescita del Paese.*

Legge 7 agosto, n. 135, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, recante disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini.*



Decreto legge 18 ottobre, n. 179, *Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese, convertito con modificazioni*, in legge 17 dicembre 2012, n. 221 (decreto decaduto; i suoi effetti sono stati fatti salvi dalla legge 24 dicembre 2012, n. 228).

Decreto legge 11 dicembre, n. 216, *Disposizioni urgenti volte a evitare l'applicazione di sanzioni dell'Unione europea*.

Legge 17 dicembre, n. 221, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*.

Legge 24 dicembre, n. 228, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato* (Legge di stabilità 2013).

- 2013 Decreto legge 21 maggio, n. 54, *Interventi urgenti in tema di sospensione dell'imposta municipale propria, di rifinanziamento di ammortizzatori sociali in deroga, di proroga in materia di lavoro a tempo determinato presso le pubbliche amministrazioni e di eliminazione degli stipendi dei parlamentari membri del Governo*, convertito in legge 18 luglio 2013, n. 85.

Decreto legge 28 giugno, n. 76, *Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti*, convertito, con modificazioni, in legge 9 agosto 2013, n. 99.

Legge 18 luglio 2013, n. 85, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 maggio 2013, n. 54, recante interventi urgenti in tema di sospensione dell'imposta municipale propria, di rifinanziamento di ammortizzatori sociali in deroga, di proroga in materia di lavoro a tempo determinato presso le pubbliche amministrazioni e di eliminazione degli stipendi dei parlamentari membri del Governo*.

Legge 9 agosto, n. 99, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, recante primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti*.

Legge 27 dicembre, n. 147, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato* (Legge di stabilità 2014).

### Fonti europee

- 1992 Trattato sull'Unione Europea (Trattato di Maastricht).  
Regolamento (CEE) n. 3760 del Consiglio del 20 dicembre 1992, *che istituisce un regime comunitario della pesca e dell'acquicoltura*.
- 1993 Regolamento (CEE) n. 2847 del Consiglio del 12 ottobre 1993, *che istituisce un regime di controllo applicabile nell'ambito della politica comune della pesca*.
- 1994 Regolamento (CE) n. 1626 del Consiglio del 27 giugno 1994, *che istituisce misure tecniche per la conservazione delle risorse della pesca nel Mediterraneo*.
- 1999 Regolamento (CE) n. 1260 del Consiglio del 21 giugno 1999, *recante disposizioni generali sui Fondi strutturali*.

- 2002 Regolamento (CE) n. 2371 del Consiglio del 20 dicembre 2002, *relativo alla conservazione e allo sfruttamento sostenibile delle risorse della pesca nell'ambito della politica comune della pesca.*
- 2004 Regolamento (CE) n. 1860 della Commissione del 6 ottobre 2004, *relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti de minimis nei settori dell' agricoltura e della pesca.*
- 2006 Regolamento (CE) n. 1198 del Consiglio del 27 luglio 2006, *relativo al Fondo europeo per la pesca.*
- Regolamento (CE) n. 1967 del Consiglio del 21 dicembre 2006, *relativo alle misure di gestione per lo sfruttamento sostenibile delle risorse della pesca nel mar Mediterraneo e recante modifica del regolamento (CEE) n. 2847/93 e che abroga il regolamento (CE) n. 1626/94.*
- 2007 Regolamento (CE) n. 875 della Commissione del 24 luglio 2007, *relativo all' applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti de minimis nel settore della pesca e recante modifica del regolamento (CE) n. 1860/2004.*
- 2008 Regolamento (CE) n. 199 del Consiglio del 25 febbraio 2008, *che istituisce un quadro comunitario per la raccolta, la gestione e l'uso di dati nel settore della pesca e un sostegno alla consulenza scientifica relativa alla politica comune della pesca.*
- 2009 Regolamento (CE) n. 1224 del Consiglio del 20 novembre 2009, *che istituisce un regime di controllo comunitario per garantire il rispetto delle norme della politica comune della pesca, che modifica i regolamenti (CE) n. 847/96, (CE) n. 2371/2002, (CE) n. 811/2004, (CE) n. 768/2005, (CE) n. 2115/2005, (CE) n. 2166/2005, (CE) n. 388/2006, (CE) n. 509/2007, (CE) n. 676/2007, (CE) n. 1098/2007, (CE) n. 1300/2008, (CE) n. 1342/2008 e che abroga i regolamenti (CEE) n. 2847/93, (CE) n. 1627/94 e (CE) n. 1966/2006.*





## Allegato 6

### Acronimi



## ACRONIMI

AGO	Assicurazione Generale Obbligatoria
ANDP	Attivo Netto Destinato alle Prestazioni
ARAN	Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni
APE	Anzianità Professionale Edile
APEO	Anzianità Professionale Edile Ordinaria
APES	Anzianità Professionale Edile Straordinaria
ASL	Azienda Sanitaria Locale
ASPI	Assicurazione Sociale per l'Impiego
BNI	Banca Dati delle Imprese Irregolari
CCL	Contratto Collettivo di Lavoro
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CDA	Consiglio d'Amministrazione
CE	Comunità Europea
CENSIS	Centro Studi Investimenti Sociali
CIG	Cassa Integrazione Guadagni
CIGD	Cassa Integrazione Guadagni in Deroga
CIGO	Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria
CIGS	Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria
CISOA	Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli
CNEL	Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
CPI	Centri per l'Impiego
CONI	Comitato Olimpico Nazionale Italiano
COVIP	Commissione Vigilanza sui Fondi Pensione
DD	Decreto Direttoriale
DGPOF	(ex) Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione (MLPS)
DID	Dichiarazione di Immediata Disponibilità (al lavoro)
DL	Decreto Legge
DM	Decreto Ministeriale
DPCM	Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
DURC	Documento Unico di Regolarità Contributiva
EB	Ente Bilaterale
EBN	Ente Bilaterale Nazionale
EBT	Ente Bilaterale Territoriale
ENAC	Ente Nazionale per l'Aviazione Civile

ENPDEP	Ente Nazionale di Previdenza per i Pensionati da Enti di Diritto Pubblico
ENPAM	Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza Medici
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work (OMS)
FC	Formazione Continua
FIM	Federazione Italiana della Mutualità
FIMIV	Federazione Italiana della Mutualità Integrativa Volontaria
FP	Formazione Professionale
FPI	Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua
FPLD	Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (INPS)
FSE	Fondo Sociale Europeo
GIAS	Gestione degli Interventi Assistenziali e di Sostegno alle Gestioni Previdenziali (INPS)
GNF	Gratifica Natalizia e Ferie
INAIL	Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro
INAM	Istituto Nazionale di Assicurazione contro le Malattie
INPG	Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani
INPS	Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
IRPEF	Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche
IVA	Imposta sul Valore Aggiunto
LEA	Livelli Essenziali di Assistenza
LEP	Livelli Essenziali di Prestazione
MDL	Mercato del Lavoro
MEF	Ministero dell'Economia e delle Finanze
MLPS	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
MUT	Modello Unico Telematico
OCSE	Organizzazione della Cooperazione e dello Sviluppo Economico
OMS	Organizzazione Mondiale della Sanità
OO.Ss.	Organizzazioni Sindacali
OPN	Organismo Paritetico Nazionale
OPP	Organismo Paritetico Provinciale
OPR	Organismo Paritetico Regionale
OPS	Organismo Paritetico Sicurezza
OPT	Organismo Paritetico Territoriale
PIL	Prodotto Interno Lordo
PIP	Piani Individuali Pensionistici
PMI	Piccola e Media Impresa

PON	Piano Operativo Nazionale
PS	Parti Sociali
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
RLST	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale
SEO	Strategia Europea per l'Occupazione
SIM	Società di Intermediazione Mobiliare
SGR	Società di Gestione del Risparmio
SGSL	Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro
SINP	Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione sul Lavoro
SOMS	Società Operaia di Mutuo Soccorso
SMS	Società di Mutuo Soccorso
SPI	Servizi per l'Impiego
SSN	Servizio Sanitario Nazionale
TCE	Trattato della Comunità Europea
TDS	Terziario Distribuzione e Servizi
TFR	Trattamento di Fine Rapporto
TFS	Trattamento di Fine Servizio
TU	Testo Unico
UE	Unione Europea
USL	Unità Sanitaria Locale