

**LE POTENZIALITÀ DEGLI  
ENTI BILATERALI NEL SETTORE  
DELLA PESCA MARITTIMA.  
SITUAZIONE ATTUALE E  
PROSPETTIVE FUTURE**

*coordinatore*  
**Emmanuele Massagli**

*gruppo di ricerca*  
**Roberto Conte, Flavia Pasquini, Vincenzo Putrignano,  
Stefano Salvato, Lavinia Serrani, Silvia Spattini**



# **LE POTENZIALITÀ DEGLI ENTI BILATERALI NEL SETTORE DELLA PESCA MARITTIMA. SITUAZIONE ATTUALE E PROSPETTIVE FUTURE**

*coordinatore*  
**Emmanuele Massagli**

*gruppo di ricerca*  
**Roberto Conte, Flavia Pasquini, Vincenzo Putrignano,  
Stefano Salvato, Lavinia Serrani, Silvia Spattini**

Rapporto finale 21 giugno 2011

Questo studio è stato condotto con il contributo del Ministero per le politiche agricole e forestali, Direzione Generale della Pesca e dell'Acquacoltura, esso non riflette necessariamente il punto di vista dell'Amministrazione e non anticipa in alcun modo le future decisioni gestionali. Il presente volume non è una pubblicazione e pertanto l'utilizzazione dei dati in esso contenuti è sottoposta all'autorizzazione scritta del responsabile dell'unità operativa o dell'Amministrazione

Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali, DG PEMAC, Prot. Uscita del 24/03/2010  
Numero 0005028, CIG. 0453478DDE



## INDICE

Introduzione.....	VII
-------------------	-----

### **PARTE I BILATERALITÀ E BILATERALISMO. UNO SGUARDO D'INSIEME**

1. Gli enti bilaterali nell'ambito delle relazioni industriali .....	3
2. Gli enti bilaterali e il governo del mercato del lavoro. Prospettive evolutive.....	9
3. Analisi comparata. Cenni.....	15
4. Struttura e natura giuridica degli enti bilaterali .....	19
5. L'iscrizione all'ente bilaterale e la libertà sindacale .....	25
6. Le prerogative degli strumenti bilaterali nella contrattazione collettiva.....	33
7. Le nuove opportunità della bilateralità nel quadro legislativo. ...	41

### **PARTE II LA BILATERALITÀ NEL SETTORE DELLA PESCA**

1. Analisi dello scenario di riferimento .....	59
2. Il sistema bilaterale come prefigurato dalla contrattazione collettiva.....	69
3. L'ambito di intervento degli enti bilaterali nel settore della pesca	71
4. La Commissione paritetica nazionale.....	83
5. I fondi nel settore della pesca.....	85

INDICE

**PARTE III**  
**IL SISTEMA BILATERALE**  
**NEI DIVERSI SETTORI PRODUTTIVI.**  
**RASSEGNA COMPARATA DEI CONTRATTI COLLETTIVI**

1. Premessa .....	91
2. Welfare contrattuale e bilateralità .....	93
3. Tabelle .....	97

## INTRODUZIONE

A distanza di alcuni anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è possibile riflettere sul ruolo che hanno assunto gli enti bilaterali dopo la riforma del mercato del lavoro.

Quali organismi misti permanenti di origine sindacale, composti da rappresentanti di imprese e di lavoratori, gli enti bilaterali trovano la loro origine agli inizi degli anni Ottanta, anche se ne costituiscono un antecedente le Casse edili sorte intorno ai primi del Novecento.

Le più significative esperienze si collocano nell'area della piccola impresa artigiana, commerciale, edile, agricola, caratterizzata da una elevata frammentazione produttiva, da una forte precarietà e discontinuità dell'impiego e dall'impossibilità di un effettivo radicamento del sindacato nei luoghi di lavoro.

Alle storiche funzioni di carattere mutualistico, assistenziale e previdenziale previste dai contratti collettivi, vengono, adesso, assegnati agli enti bilaterali compiti di gestione e di regolamentazione del mercato del lavoro. Tali enti, infatti, anche attraverso l'ausilio di una legislazione promozionale, sono oggi chiamati a surrogare e colmare le lacune dell'attuale sistema di protezione sociale. In particolare, il declino della grande impresa industriale a favore del terziario e della piccola e media impresa, il carattere sempre più molecolare dei sistemi produttivi locali, i continui processi di innovazione tecnologica, la diffusione di rapporti di lavoro diversi da quelli standard, la recessione economica globale hanno reso evidente l'esposizione di tutte le realtà produttive al rischio delle crisi e delle riduzioni occupazionali e quindi la necessità di un ripensamento delle politiche di welfare, attraverso il coinvolgimento, nell'erogazione di tutele, di soggetti e gruppi intermedi (dal *welfare state* al *welfare community*).

La bilateralità radicatasi in Italia rappresenta, così, la traduzione concreta di un modello partecipativo e solidaristico di gestione comune delle risorse.

Analizzando la struttura e l'assetto complessivo del diritto sindacale italiano, gli enti bilaterali rappresentano, nel panorama delle relazioni industriali, sedi specializzate e permanenti di confronto, volte a favorire – in una logica collaborativa tra le parti sociali – la continuità e la stabilizzazione dei rapporti collettivi, rispetto all'alternativo andamento dei rapporti di forza.

Ascrivibili ad un modello dinamico di contrattazione collettiva, gli enti bilaterali danno vita ad un sistema stabile di rapporti tra gli attori sociali, che supera l'episodicità dei rinnovi contrattuali.

Ripercorrendo le varie fasi di sviluppo della bilateralità, la ricerca, muovendo da un'ampia e generale ricognizione dei profili strutturali, organizzati e funzionali degli enti bilaterali, si propone di fornire, alla luce dell'attuale quadro legislativo, un utile contributo all'analisi del ruolo che tali organismi vanno assumendo nel mercato del lavoro.

L'esperienza degli enti bilaterali, in ragione dell'arricchimento delle loro funzioni e del crescente ruolo ad essi assegnato, anche nella contrattazione collettiva (nazionale e periferica), non potrà che promuovere, sempre più, forme partecipate di protezione sociale del lavoro in tutti i settori produttivi. In particolare, l'analisi dell'evoluzione della disciplina degli enti bilaterali nel settore della pesca marittima ha riguardato, anzitutto, uno studio approfondito delle norme istitutive e regolamentari degli stessi, attraverso un'indagine della contrattazione collettiva di settore e della disciplina statutaria.

A tal proposito, particolare attenzione è stata prestata al ruolo della bilateralità come prefigurato dalle disposizioni normative dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca marittima dell'8 marzo 2005 e del 20 maggio 2009 e dalle specifiche norme statutarie, istitutive dell'Osservatorio Nazionale Pesca (O.N.P.) e dell'Ente Bilaterale Pesca (E.BI.PESCA).

Da ultimo, la ricerca si compone di una di una raccolta ragionata di tavole sinottiche, che sintetizzano le esperienze più significative di bilateralità che si sono diffuse in alcuni settori produttivi (terziario, edilizia, turismo, tessile, alimentarista, metalmeccanico, chimico). La ricognizione comparativa, tra contratti collettivi nazionali, consentirà di selezionare e individuare buone prassi che potranno essere replicate nel settore della pesca, tenendo conto delle peculiarità e specificità dello stesso. Ciò favorirà l'elaborazione di possibili linee di intervento, che permetteranno agli attuali enti bilaterali operanti nel settore della pesca di intervenire, anche attraverso

l'adozione di misure innovative, in ambiti divenuti cruciali nell'attuale contesto socio economico.

\* \* \* \* \*

Il significato della bilateralità è sicuramente quello di sviluppare nuove opportunità di governo, in un mercato del lavoro caratterizzato da un dato occupazionale molto frastagliato e disomogeneo. Anche il settore della pesca risulta contraddistinto da una eccessiva frammentazione produttiva, da una discontinuità e stagionalità dell'impiego, dall'assenza di strumenti di protezione in caso di perdita di lavoro e nel passaggio tra un'occupazione ed un'altra. Circostanze che rendono opportuno, anche in questo settore, l'avvio di una fase in cui venga implementato il ruolo degli organi permanenti paritetici già esistenti, al fine di rispondere concretamente alle istanze provenienti da quel mercato del lavoro.

Nel corso dell'indagine, condotta attraverso l'analisi della documentazione e la consultazione diretta delle parti sociali, è emerso che, diversamente da quanto è avvenuto negli altri settori produttivi, la bilateralità nel settore della pesca ha avuto una crescita del tutto marginale, senza mai conseguire un grado strutturato e diffuso di avanzamento.

Nonostante lo sforzo compiuto dalla contrattazione collettiva, che ha previsto l'istituzione di organismi paritetici con molteplici e variegiate funzioni, non si è assistito né a livello nazionale né territoriale ad una diffusione delle loro azioni. Infatti, ciò che è stato progettato prima, è rimasto in molti casi irrealizzato poi.

La ricognizione sullo stato di attuazione – o meglio di inattuazione – dell'attuale legislazione normativa e collettiva rispetto alle molteplici competenze attribuite a questi organismi, in materia di gestione del mercato del lavoro, ha mostrato che le criticità dell'attuale sistema bilaterale nel settore della pesca sono ascrivibili, essenzialmente, alla scarsità delle risorse a disposizione del sistema e all'assenza di una rete territoriale di enti. È indubbio, infatti, che la copertura e la qualità delle prestazioni erogate dall'ente dipendono esclusivamente dall'entità dei contributi previsti dagli accordi collettivi e dalla consistenza numerica dei potenziali contribuenti e quindi dal livello di adesione agli stessi. In particolare, al di là di quelle che sono le previsioni collettive e statutarie, che assegnano all'O.N.P. e all'E.BI.PESCA un'ampia gamma di attività, tali enti non sono in grado di

svolgere tutte le funzioni ad essi riconosciute, tenuto conto delle risorse limitate. Ciò induce tali enti ad attivare quei soli servizi, che abbiano una “copertura economica”, ritenuti maggiormente utili in relazione alle concrete e contingenti esigenze.

Inoltre, molte delle difficoltà che gli enti, comunemente, incontrano sono tipiche di quelle realtà produttive in cui il sistema di relazioni sindacali è un sistema debole e frammentato.

Se è vero che la nascita dell’ente bilaterale fa da volano allo sviluppo delle relazioni industriali, è altrettanto vero il contrario, e cioè che gli enti bilaterali nascono ed operano al meglio, lì dove il sistema di relazioni sindacali è più consolidato.

L’assenza di un sistema di contrattazione collettiva territoriale nel settore della pesca impedisce, inevitabilmente, la creazione di un sistema strutturato di organismi paritetici, capace di rispondere alle istanze provenienti dai singoli territori. Infatti, solo nella Regione Puglia è stato sottoscritto, di recente, il 10 settembre 2010, un contratto integrativo, il cui articolo 20 contiene la previsione dell’istituzione di un ente bilaterale territoriale, non ancora costituito. Diversamente, nelle altre regioni (Calabria, Campania, Sicilia ed Emilia Romagna), si assiste, ad opera delle parti sociali, ad una prima apertura dei negoziati per definire una normativa contrattuale territoriale.

L’indagine compiuta ha evidenziato, pertanto, la necessità di elaborare un metodo di lavoro ed un modello di gestione della bilateralità che possa aiutare a sviluppare una nuova fase di crescita e di razionalizzazione della bilateralità stessa. In futuro sarà perciò indispensabile rivisitare le norme contrattuali per renderle coerenti con lo scopo e creare meccanismi che favoriscano la capacità delle parti di gestire congiuntamente aspetti importanti del rapporto di lavoro, dell’occupabilità e del welfare contrattuale.

Adottando modelli già in uso in quei settori produttivi caratterizzati da un sistema avanzato di bilateralità, è quindi auspicabile, anche in previsione del rinnovo del vigente contratto collettivo, che la bilateralità possa crescere e consolidarsi nel settore della pesca, attraverso la progettazione di un programma contrattuale che preveda sia la razionalizzazione e l’ottimizzazione dell’esistente (in materia di formazione e di salute e sicurezza), sia la creazione generalizzata di forme di mutualizzazione di diversi istituti normativi ed economici. In particolare, in un settore quale quello della pesca – tutt’ora escluso dalla cassa integrazione ordinaria e i cui

lavoratori accedono ai trattamenti in deroga alla normativa vigente – occorrerà prevedere, attraverso una gestione congiunta delle risorse, forme di garanzia a sostegno del reddito.

Anche a fronte delle recenti novità legislative, si rende, pertanto, opportuna l'esigenza di rivedere ruoli e compiti degli attuali enti bilaterali di settore al fine di rendere maggiormente efficace e funzionale la gestione delle prestazioni in capo ai diversi soggetti che compongono la bilateralità.

Oggi, una riforma organica e coordinata del sistema non può che orientarsi secondo due fondamentali linee direttrici: una specializzazione e razionalizzazione della bilateralità, concentrando gli sforzi verso obiettivi prioritari condivisi; un'ottimizzazione della gestione, mettendo da parte le attività non caratteristiche e improprie e, soprattutto, le duplicazioni.



**PARTE I**  
**BILATERALITÀ E BILATERALISMO.**  
**UNO SGUARDO D'INSIEME**



**1.**  
**GLI ENTI BILATERALI NELL'AMBITO  
DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

La volontà del legislatore del 2003 è stata quella di implementare ed incentivare la bilateralità intesa come forma di estrinsecazione delle relazioni industriali, ossia come sviluppo del dialogo tra organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori al fine di regolamentare, in maniera concordata, taluni aspetti del mercato del lavoro.

Nella Relazione al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si esprime il convincimento che «la bilateralità è un fenomeno particolarmente dinamico in molti settori produttivi e in alcune realtà del Paese. Ed è un fenomeno che il Governo ritiene di dover sostenere con coraggio e lungimiranza, in quanto contribuisce a modernizzare, stabilizzandolo, il sistema di relazioni industriali, espletando funzioni di mutualizzazione rispetto agli obblighi del datore di lavoro (compiti tradizionali) ovvero di tipo autorizzativo e certificatorio (compiti innovativi), a beneficio di una complessa regolazione del mercato del lavoro». Ciò avviene in coerenza con quanto già reso noto nel *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia* del 2001, con il quale si auspicava che anche in Italia i rapporti tra le parti sociali potessero svilupparsi in senso sempre più partecipativo: «pur nel massimo rispetto di un tema che, al pari di quello relativo agli assetti contrattuali, è di primaria responsabilità e competenza delle parti sociali, è opportuno creare le condizioni favorevoli allo sviluppo di intese partecipative fra le stesse, nella convinzione che ciò possa contribuire ad accrescere la competitività del nostro sistema economico.

La partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nel quadro di un sistema di relazioni industriali, tanto a livello macroeconomico quanto su scala micro, contribuisce ad elevare la qualità del lavoro, accrescendo le potenzialità di sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti, incidendo

positivamente sulla loro motivazione, nella ricerca di un ambiente lavorativo fondato sul riconoscimento delle capacità personali e sulla valorizzazione delle aspettative individuali e collettive.

L'esperienza comparata insegna che i sistemi di relazioni industriali più partecipativi riescono a conferire maggiore competitività al sistema produttivo, pure nella grande varietà dei modelli adottati, sia che la legge assuma un ruolo centrale (Germania), sia che la partecipazione si fondi sulla prassi e la consuetudine senza alcuna interferenza di carattere regolatorio (Giappone).

Si ottengono risultati incoraggianti sul piano del miglioramento dell'efficienza organizzativa, riducendo le resistenze alle innovazioni tecnologiche, supportando le decisioni manageriali con una maggiore legittimazione e coinvolgendo i rappresentanti dei lavoratori in una logica di confronto che non esclude certo la possibilità di ricorrere al conflitto ma privilegia la ricerca di soluzioni condivise in quanto hanno più facilità di essere implementate con successo. La partecipazione è dunque un elemento costitutivo di un sistema di relazioni industriali basato sulla qualità, contribuendo positivamente a sostenere e qualificare lo sviluppo di un sistema economico nel suo insieme e delle singole imprese». A tali organismi – che rappresentano un'importante sede permanente per il confronto tra le parti – vengono, così, attribuiti compiti di particolare rilevanza nel quadro complessivo dei rapporti collettivi e del sistema di relazioni industriali di tipo collaborativo-partecipativo.

Adottando schemi in uso nei sistemi anglosassoni, gli enti bilaterali possono ricondursi al modello dinamico di contrattazione collettiva, in contrapposizione al modello statico<sup>1</sup>.

Per comprendere i rapporti tra istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva occorre partire da un modello dinamico di contrattazione, secondo cui le parti nel momento di comporre un conflitto di lavoro non si accontentano di fissare una serie di obblighi reciproci, ma al fine di garantire una durevole pace industriale, predeterminano una cornice fissa di istituti e di procedure, nell'ambito delle quali gli standard esistenti possono essere continuamente adattati alle mutevoli condizioni, dandosi al processo di creazione di norme collettive un carattere permanente.

---

<sup>1</sup> Cfr. O. Khan-Freund, *I conflitti tra i gruppi e la loro composizione*, in *PS*, 1960, 20; S. Webb, B. Webb, *La democrazia industriale*, in *Democrazia Industriale. Antologia degli scritti*, 1984, 181.

Così, il modello statico di contrattazione – e cioè la negoziazione *ad hoc* degli accordi, basata su un contatto meramente sporadico tra i due gruppi avversari – cede il passo alla creazione di comitati o di consigli misti a carattere più o meno permanente, il cui compito è quello di rimuovere le tensioni e di risolvere le future vertenze nel modo più rapido possibile, attraverso decisioni formulate in collaborazione tra le parti.

La formula degli enti bilaterali proietta sul piano gestionale la caratteristica principale del sistema di relazioni industriali, che per sua natura è già bilaterale nel suo momento fondamentale e centrale: la contrattazione collettiva. In questi termini, gli enti bilaterali sono una tipica creazione della contrattazione collettiva, nella sua dimensione dinamica, idonea a superare una configurazione meramente statica.

Il sistema della bilateralità comporta la reciproca legittimazione dei soggetti negoziali ed è in grado di migliorare il funzionamento delle relazioni industriali. In quanto sede specializzata e permanente di confronto, la bilateralità favorisce, infatti, la continuità e la stabilizzazione delle relazioni collettive, rispetto all'alternativo andamento dei rapporti di forza tra gli attori sociali.

La forza degli enti bilaterali, che si ispirano ad un orientamento partecipativo del processo decisionale, risiede nella capacità di gestione della regolamentazione contrattuale. Questo aspetto rende continuativo il confronto tra le parti, ed infatti, lo scontro, la contrapposizione, il conflitto vengono sposati, "esternalizzati", al di fuori dell'ente. In tal modo, non è il rapporto di forza tra le parti sociali che fa funzionare l'ente, ma la corretta gestione di quanto già contrattato dalle stesse. Per questo, appare condivisibile l'opinione secondo la quale gli strumenti bilaterali, oltre a contribuire a rafforzare la competitività dei sistemi locali di piccole imprese, costituiscono una sede stabile all'interno della quale rivedere ed adattare costantemente le regole di condotta reciproca delle parti. La bilateralità si presenta, dunque, come uno strumento tecnico al servizio delle relazioni sindacali, finalizzato a dar concretezza alle intese.

È evidente che soltanto se tale strumento è saldo, sarà possibile mantenere in vita quelle intese anche nei momenti in cui il rapporto tra le parti diventa teso. È proprio in queste circostanze che il sistema bilaterale diviene elemento essenziale ai fini della salvaguardia di quelle intese. La bilateralità aiuta infatti il confronto, imponendo alle parti di vedersi, di

discutere, di affrontare i problemi e quindi anche di superare quelli che sono i contrasti più generali.

Questo naturalmente non snatura il ruolo di rappresentanza delle parti o il naturale conflitto tra di esse, ma al contrario, questo sistema, proprio perché in grado di scegliere le materie sulle quali può esprimersi la bilateralità, riesce a mantenere inalterati gli interessi generali sulla rappresentanza e i rapporti di forza tra le parti, mantenendo il conflitto – sebbene attenuato nei suoi elementi più ideologici – come uno degli strumenti tradizionali delle relazioni sindacali. In altri termini, il conflitto non viene annullato, ma, al più, circoscritto entro regole definite, rendendo esplicite le modalità e le materie del confronto, che viene ad acquistare una valenza negoziale<sup>2</sup>. Organismi di tal genere, a struttura partecipata, possono addirittura sostituire la contrattazione in crisi e stimolarne il funzionamento,

---

<sup>2</sup> Nella tradizione delle relazioni industriali, il tema della partecipazione è stato comunemente contrapposto a quello della contrattazione collettiva, intendendo la prima come associazione e la seconda come scambio. La partecipazione prevede normalmente un procedimento e un inserimento permanente dei lavoratori nel sistema decisionale, la contrattazione ha carattere contingente e congiunturale ed è fondata sulla distinzione di interessi e sulla reciproca libertà di azione delle parti (libertà di assumere unilateralmente decisioni in ordine alla gestione delle imprese da parte del datore di lavoro, libertà di ricorrere al conflitto sindacale da parte dei lavoratori). Questa contrapposizione è più teorica che fattuale, perché è indubbio che la contrattazione collettiva contempli momenti collaborativi che portano a compromessi che esprimono gli interessi delle due parti in causa. Infatti, il modello partecipativo non esclude il modello conflittuale-contrattuale e ciò perché gli spazi e i ruoli di gestione che competono agli enti bilaterali sono nettamente distinti da quelli che sono i compiti di rappresentanza e contrattazione che competono alle parti sindacali. Partecipazione e contrattazione collettiva sono esistite l'una accanto all'altra, combinando elementi di cooperazione e di conflitto. Il rapporto tra contrattazione collettiva e partecipazione non può considerarsi di antitesi di fini, ma di eterogeneità di piani di intervento, nel senso che «la contrattazione è un metodo, mentre la partecipazione è un obiettivo dell'azione collettiva dei lavoratori». Se l'approccio conflittuale è finalizzato a definire le migliori condizioni possibili nel rapporto di lavoro, l'approccio partecipativo è finalizzato a condizionare l'impresa nella individuazione e nella gestione di azioni che mirano a perseguire uno scopo d'interesse comune. Ciò fa sì che quella della bilateralità sia in ogni caso solo una delle possibili linee di intervento, in cui il ricorso al conflitto, seppur come *extrema ratio*, non viene meno neppure nella logica partecipativa. Infatti la bilateralità non annulla la conflittualità né altera la funzione del sindacato, ma indica una strumentazione utile a eseguire volontà contrattuali, cioè volontà concordemente definite in sede contrattuale, nella prospettiva della valorizzazione delle persone e secondo linee di evoluzione dei rapporti di lavoro che ben si adattano ai moderni sistemi di lavorare e di produrre.

sebbene in maniera indiretta, favorendo il contatto tra le parti, e fornendo un apporto rilevante e positivo nella dinamica delle relazioni industriali.

Se da un lato tali enti si inseriscono a pieno titolo nell'esperienza classica delle relazioni sindacali, data la loro matrice essenzialmente contrattuale, dall'altro è proprio la forma bilaterale di azione a rappresentare un importante elemento di discontinuità nel panorama italiano delle relazioni industriali, nel quale i rapporti tra le parti sociali sono stati, da sempre, caratterizzati da un basso grado di istituzionalizzazione e da un alto tasso di conflittualità. Ed allora la bilateralità dovrebbe rappresentare un tratto distintivo, peculiare e qualificante di un moderno sistema di relazioni industriali. Con essa, la prospettiva di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese simboleggia, infatti, la frontiera avanzata dell'evoluzione di quella cultura tesa al superamento del conflitto di classe in favore di un assetto responsabile e partecipato delle relazioni industriali.

Condizione per l'affermarsi della cultura della bilateralità è il superamento della dimensione conflittuale e negoziale, considerata esclusiva e non solo prevalente per l'organizzazione sindacale, mediante l'affermazione di una cultura della partecipazione e della gestione, che implica necessariamente una comune volontà di agire e un affidamento reciproco delle parti. La bilateralità viene, così, a costituire un importante strumento di partecipazione sociale, concorrendo a realizzare, assieme alla contrattazione collettiva, quella società democratica, riconosciuta dalla Carta costituzionale, fondata sull'apporto delle formazioni sociali, espressione della società civile.



## 2. GLI ENTI BILATERALI E IL GOVERNO DEL MERCATO DEL LAVORO. PROSPETTIVE EVOLUTIVE

La bilateralità, come politica di partecipazione non solo alle scelte imprenditoriali, ma anche alle dinamiche del mercato, rappresenta «la soluzione più autorevole e credibile per superare ogni residua cultura antagonistica nei rapporti di produzione e avviare, in un rinnovato clima di fiducia e collaborazione, una virtuosa alleanza tra capitale e lavoro sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale in un mondo ragionevolmente destinato a sopportare frequenti cause di instabilità»<sup>1</sup>.

L'esperienza pratica di molti settori produttivi suggerisce di affermare che gli enti bilaterali, più di ogni altra sede istituzionale, sono stati in grado di intercettare l'insieme delle domande sociali di tutela provenienti dal mondo del lavoro, fornendo, così, una protezione aggiuntiva al lavoratore che si trova esposto ai gravi problemi che il mercato del lavoro pone.

Gli enti bilaterali, che sono figli di una tradizione con contenuti concertativi difforme dalla logica antagonistica, hanno operato proficuamente in alcuni comparti produttivi (edilizia, artigianato, agricoltura, commercio, turismo) e in talune Regioni (Emilia Romagna, Veneto, Lombardia, Marche) attraverso forme di intervento di tipo partecipativo e cooperativo, che prevedono un maggior coinvolgimento delle parti sociali nella individuazione e nella soluzione dei problemi.

Attraverso il modello misto-organizzativo, in cui le regole vengono condivise dalle parti e non calate dall'alto e dove le soluzioni vengono negoziate a livello di settore o territoriale, si è venuta a creare una rete di servizi (*rectius* tutele) che ha supplito alla mancata previsione di tutele normative (legislative e/o collettive) e colmato le asimmetrie tra la PMI e la

---

<sup>1</sup> Cfr. *Libro Bianco sul futuro del modello sociale. La vita buona nella società attiva*, Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali, maggio 2009.

grande impresa, tradizionalmente più protetta e stabile. In particolar modo, gli enti bilaterali sono stati in grado di offrire prestazioni di tipo assicurativo, retributivo e assistenziale, i cui costi non potrebbero essere sostenuti dall'attuale sistema di welfare.

Tale esperienza, anche in ragione dell'arricchimento delle funzioni attribuite agli enti bilaterali dal decreto legislativo n. 276/2003, deve esser quindi vissuta come un'opportunità nel contesto di una concezione moderna e pragmatica del ruolo degli attori negoziali. La previsione di un rafforzamento delle loro funzioni è coerente con l'evoluzione – o forse sarebbe meglio dire con l'involuzione – in atto nel nostro contesto economico-sociale e con la necessità di riformulare le politiche del lavoro con riferimento alle nuove priorità.

Tale profondo mutamento, determinato dalla frammentazione e terziarizzazione delle strutture produttive, dalla privatizzazione di molti settori, dai continui processi di innovazione tecnologica, e, più ancora, dalla pressione della competizione globale, espone tutte le realtà produttive al rischio delle crisi e delle riduzioni occupazionali. Da ciò la necessità di un ripensamento delle politiche di welfare, le quali, tenendo conto della scarsità delle risorse disponibili, favoriscano un maggiore coinvolgimento di soggetti e gruppi intermedi nella individuazione di nuovi equilibri dell'attuale stato sociale. Del resto, la crisi economico-finanziaria che sta investendo i mercati mondiali rischia di produrre effetti ancor più negativi oltre che nel nostro sistema di impresa – che si presenta particolarmente fragile e impreparato alle sfide della competizione mondiale – anche nella nostra finanza pubblica.

L'inadeguatezza e l'insostenibilità dell'attuale modello di welfare in materia di mercato del lavoro (collocamento, sostegno al reddito, assistenza e previdenza, formazione professionale, sanità, salute e sicurezza), caratterizzato da inefficienze, squilibri e sprechi, evidenziano la necessità di ripensare le linee di intervento attraverso un maggiore coinvolgimento e quindi una maggiore responsabilizzazione delle parti sociali e, in particolare, degli strumenti bilaterali. Solo una logica partecipativa e solidaristica potrà favorire la capacità d'azione di tali enti nella *governance* di prestazioni e servizi alle imprese e ai lavoratori, garantendo così, in via integrativa e sussidiaria, forme aggiuntive di protezione e di sostegno.

L'obiettivo è quello di correggere i difetti dell'attuale modello di welfare, estendendo il livello complessivo di efficienza e di copertura anche

in quei settori e a favore di quei lavoratori sino ad ora privati di qualsiasi forma di tutela. Perché ciò avvenga è opportuno, però, che il sindacato, nel dotarsi di nuovi modelli e strumenti di azione, prenda coscienza che la propria attività può estrinsecarsi non solo in azioni unilaterali – come ad esempio lo sciopero –, ma anche attraverso forme più moderne e responsabili di rivendicazione che rispondano ad una logica collaborativa e solidaristica.

In tale contesto, quindi, gli enti bilaterali possono utilmente operare per assicurare taluni servizi e prestazioni di carattere sociale che, in un tessuto di piccola e media impresa come quello italiano, risultano più efficaci se forniti a livello territoriale. Infatti, le linee di tendenza che stanno modificando la struttura economica delle imprese e gli assetti organizzativi, tramite il sostegno delle realtà periferiche e delle dinamiche territoriali, accentuano la necessità di ricorrere a strumenti di tutela più vicini alla realizzazione dei diritti economici e sociali.

Uno degli aspetti positivi collegati al radicamento di esperienze bilaterali è dato dalla possibilità di fornire risposte tempestive ai problemi di gestione dei mercati di lavoro territoriali, dal momento che disporre di una sede istituzionale mista incardinata nel territorio può conferire stabilità al tessuto delle relazioni sindacali, anche nei momenti di maggiore tensione tra le parti sociali. A tale prospettiva di decentramento degli interventi risponde anche il nuovo assetto di relazioni industriali derivante dall'accordo-quadro del 22 gennaio 2009<sup>2</sup>. Lo stesso decentramento contrattuale consentirà, così, di sviluppare le esperienze e i compiti degli organismi territoriali bilaterali per una gestione condivisa dei mercati locali del lavoro e dei servizi.

Non è un luogo comune ripetere come accanto alla tutela sindacale sul posto di lavoro, la frammentazione dell'organizzazione produttiva, la crescente instabilità dell'impiego ed i connessi fenomeni di mobilità richiedano una trasformazione del sindacato italiano, ancora chiuso in una logica meramente conflittuale e ancora poco disposto a ricercare forme partecipative d'azione. È necessario che l'azione del sindacato ricopra un

---

<sup>2</sup> Cfr. accordo interconfederale del 15 aprile 2009, dove al punto 2.3 individua tra le competenze del contratto collettivo nazionale di categoria anche quella di «definire ulteriori forme di bilateralità, anche sulla base di specifici accordi interconfederali conclusi in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare».

ruolo di protezione e tutela dei lavoratori e dell'occupazione, e quindi non solo nei luoghi di lavoro – nei confronti di chi un'occupazione l'ha già trovata –, ma specialmente nel mercato con riferimento al momento della ricerca dell'impiego<sup>3</sup>.

In una prospettiva globale e coordinata, è necessario prevedere equilibri più maturi e meccanismi compensativi tra tutele nel rapporto di lavoro e tutele nel mercato del lavoro, che siano idonei a creare un rapporto di solidarietà tra vecchi e nuovi lavori, tra vecchie e nuove forme di protezione sociale. Così si dovrebbe assicurare il transito dalla logica della tutela del posto di lavoro a quella della tutela del mercato del lavoro, in modo da realizzare il progressivo superamento dell'attuale situazione in cui alla tutela ampia degli *insiders* fanno riscontro garanzie circoscritte per gli *outsiders*.

Così intesa, la tutela del rapporto di lavoro, unitamente alla tutela del mercato di lavoro, potrà avvenire solo attraverso una gestione consensuale e solo attraverso formule istituzionali di cooperazione e di partecipazione. La sfida che si pone alle parti sociali, e in particolar modo al sindacato, è quella di divenire soggetti regolatori del mercato del lavoro, in grado di gestire qualsiasi esigenza di flessibilità che il mercato pone. A tale prospettiva deve corrispondere una duplicità di approccio del sindacato: l'uno conflittuale e tipicamente rivendicativo, finalizzato all'attività contrattuale volta a definire le migliori condizioni possibili nel rapporto di lavoro; l'altro partecipativo volto a condizionare l'impresa nell'individuazione e nella gestione di azioni che mirino a perseguire uno scopo comune, massimizzando attraverso modelli cooperativi i risultati che azioni meramente conflittuali non potrebbero garantire. È chiaro che bisogna evitare il rischio che i due piani subiscano reciproche contaminazioni o che la loro alternanza determini prassi degenerative. Ed allora sarà necessario distinguere quelli che sono gli spazi e i ruoli di gestione che competono agli enti bilaterali, da quelli che sono i compiti di rappresentanza, contrattazione e progettazione che debbono competere esclusivamente alle parti sindacali. Secondo tale

---

<sup>3</sup> Cfr. Libro Bianco del 2009 in cui si afferma che «da una concezione statica di tutela del singolo posto di lavoro si deve definitivamente passare alla promozione della occupabilità della persona avviando, come già ipotizzato dalla Legge Biagi, la costruzione di una rete di tutele sul mercato che preveda il coinvolgimento del mondo associativo e degli enti bilaterali e una maggiore attenzione al potenziamento delle competenze del lavoratore tale da consentirgli di prevenire e gestire al meglio le criticità delle transizioni occupazionali».

prospettiva l'ente deve mantenere rigorosamente la caratteristica di strumentalità al servizio della realizzazione di quanto pattuito tra le parti.

Il decreto legislativo n. 276/2003 e, ancor prima, la legge delega n. 30/2003, si presenta come una forma di legislazione di sostegno e di promozione della presenza e dell'azione sindacale nelle istituzioni del mercato del lavoro. Il legislatore del 2003 immagina, quindi, un sindacato diverso dall'attuale, più partecipativo, e per questo più moderno, che, attraverso la possibilità di costituire reti estese ed efficienti di protezione nel mercato, riesca a conciliare l'interesse dei lavoratori all'occupazione e alla sicurezza con quello vitale delle imprese alla possibilità di aggiustare la propria struttura in relazione al mutare continuo delle necessità oggettive.

In vista di tali risultati, il decreto legislativo n. 276/2003 affida al sindacato un ruolo attivo nel mercato del lavoro, sia direttamente, come associazione comparativamente più rappresentativa firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro, sia attraverso gli enti bilaterali, a cui, in particolare, vengono attribuite molteplici funzioni.

Nell'impianto della riforma i compiti attribuiti a tali enti appaiono così rilevanti da far pensare che è proprio partendo da essi che il sindacato possa recuperare la sua fondamentale funzionale di tutela dei lavoratori *tout court*.



### 3. ANALISI COMPARATA. CENNI

Questo tipo di partecipazione diretta dell'azione sindacale nelle attività di organizzazione del mercato del lavoro è stata finora improponibile nel nostro contesto politico e di relazioni industriali. Eppure tale sviluppo potrebbe servire a consolidare la capacità rappresentativa del sindacato e a rafforzare il tessuto delle relazioni industriali, allargando la loro funzione dalla contrattazione tradizionale, rivendicativa, alla partecipazione nel mercato del lavoro come nell'impresa.

Tale linea di politica del diritto è stata ampiamente praticata da alcuni Paesi nordeuropei, in cui l'assetto partecipativo realizzato in tali sistemi ha contribuito non poco alla tenuta del sindacalismo e alla autorevolezza delle relazioni industriali in quei Paesi <sup>1</sup>. Infatti, mentre altrove crisi e

---

<sup>1</sup> In Belgio il sistema di welfare è ascrivibile ad un modello intermedio fra quello liberale e residuale dei Paesi anglosassoni, e quello socialdemocratico ed universalistico dei Paesi scandinavi. Esso si regge su una copertura contributiva o retributiva di tipo occupazionale, destinato ai lavoratori e non a tutti i cittadini, in grado di offrire prestazioni di gamma media, prefigurando un intervento statale di tipo complementare. Il modello di relazioni industriali si caratterizza per avere un livello di centralizzazione medio, non ascrivibile all'area del neo-corporativismo, ma nemmeno a quella dei Paesi retti da un sistema di tipo pluralistico e conflittuale, con un ruolo marginale dello Stato. I Paesi scandinavi (Svezia, Finlandia, Danimarca, Norvegia) hanno un modello di welfare di tipo universalistico e redistributivo, svincolato dall'occupazione, dalla famiglia e dal mercato, e retto sul principio del bisogno. Il modello sociale si caratterizza per il suo grado universale di copertura a tutti i cittadini e non solo ai lavoratori, con un finanziamento di tipo fiscale e non contributivo, in cui lo Stato svolge un ruolo di tipo sostitutivo. Il sistema di relazioni industriali di tipo neo-corporativista si caratterizza essenzialmente per il monopolio della rappresentanza associativa degli interessi, per gli alti livelli di affiliazione associativa, per una centralizzazione e coordinamento delle politiche contrattuali, per i solidi legami tra associazioni degli interessi e partiti politici, orientamento cooperativo tra le parti e poteri sindacali di co-determinazione nei luoghi di lavoro.

disoccupazione da un lato e trasformazioni del lavoro e dell'impresa dall'altro erodevano la tradizionale base sociale di insediamento dei sindacati, determinandone una severa crisi di rappresentatività sociale, in Belgio, Svezia, Danimarca e Finlandia la sindacalizzazione ha mantenuto costanti livelli di crescita (mediamente intorno all'80%, ad eccezione del Belgio, il cui tasso di sindacalizzazione supera di poco il 50%), non risentendo di quegli effetti di crisi normalmente provocati dall'alta disoccupazione, dalla deindustrializzazione e terziarizzazione della economia, dalla privatizzazione dei servizi e dalla deregolamentazione dei mercati del lavoro.

La ragione di questa "tenuta" è da ricollegare al peculiare regime di assicurazione che in questi Paesi protegge i lavoratori in caso di perdita dell'occupazione e che si regge su una partecipazione ed un coinvolgimento diretto dei sindacati (c.d. sistema *Ghent*)<sup>2</sup>. In Francia l'assicurazione contro

---

<sup>2</sup> Il sistema *Ghent*, dal nome della cittadina belga in cui fu introdotto agli inizi del secolo scorso, configura un programma volontario di adesione, finanziato dallo Stato e solo in minima parte dagli associati, e gestito direttamente o tramite fondi dalle organizzazioni sindacali. Diversamente da tutti quei Paesi in cui l'assicurazione contro la disoccupazione costituisce un sistema obbligatorio, gestito da enti pubblici, in Paesi come il Belgio, la Finlandia, la Danimarca e la Svezia viene attribuita alle organizzazioni sindacali – sotto la vigilanza delle istituzioni pubbliche – l'amministrazione di numerosi fondi professionali, il cui finanziamento è a quasi totale carico della fiscalità generale, essendo i contributi individuali dei lavoratori dipendenti o autonomi di poco superiori al 5% del totale dei fondi. Tutti coloro che si iscrivono ad una organizzazione sindacale vengono automaticamente iscritti ad uno dei fondi assicurativi settoriali contro la disoccupazione. La normale quota sindacale contempla già il versamento contributivo, il cui importo specifico rimane piuttosto contenuto. Tale meccanismo prevede, inoltre, la possibilità di iscriversi ad un fondo, senza la necessità di una iscrizione al sindacato. In questo caso il versamento sarà di circa un terzo inferiore alla quota sindacale onnicomprensiva, ma anche il rendimento dell'indennità, ovvero il tasso di rimpiazzo con l'ultima retribuzione, sarà inferiore a quello garantito dai fondi sindacali. Un differenziale, questo, di cruciale importanza, per comprendere gli effetti promozionali che il sistema *Ghent* è in grado di determinare sui tassi di sindacalizzazione. Infatti, qualora i rendimenti fossero parificati, verrebbe meno un formidabile incentivo alla affiliazione sindacale. Le persone che hanno perso un lavoro e che sono alla ricerca di un nuovo lavoro, per poter contare delle provvidenze garantite dal proprio fondo assicurativo devono necessariamente iscriversi al collocamento e rendersi disponibili a definire con esso piani di riqualificazione e reinserimento lavorativo. Tale sistema evidenzia che la ragione associativa risponde non tanto ad una logica di appartenenza, quanto ad una logica di scambio. Quanto più alto è il rischio di perdere l'occupazione, tanto maggiore diviene la propensione per il lavoratore a rivolgersi al sindacato e ai suoi fondi assicurativi.

la disoccupazione è gestita secondo lo schema del *paritarisme* degli enti bilaterali, in cui le parti sociali esercitano un ruolo di assoluto rilievo nella gestione dei principali istituti dello Stato sociale. Un assetto, questo, che permette agli interessi del lavoro e del capitale di realizzare un sistema autonomo di regolazione sociale emancipato da una regolamentazione di tipo esclusivamente statalista<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Il sistema della contrattazione collettiva, in Francia, si caratterizza per la sua eccessiva debolezza, e per il clima altamente conflittuale delle relazioni industriali, che conduce al rischio di relazioni squilibrate tra datore di lavoro e lavoratore. A tal fine lo Stato agisce per fissare limiti all'autonomia della volontà delle parti nel contratto di lavoro e fissare un ordine pubblico sociale. Quello adottato in Francia è un modello di welfare caratterizzato da una copertura di tipo remunerativo ed occupazionale, rivolto principalmente ai lavoratori, in cui il ruolo dello Stato è essenzialmente complementare. Al sistema di sicurezza sociale, della previdenza integrativa e dell'assicurazione in caso di disoccupazione concorre, infatti, lo Stato unitamente alle rappresentanze collettive. La gestione bilaterale riguarda tutte le Agenzie che gestiscono il welfare francese: l'Agenzia centrale degli organismi della sicurezza sociale, la Cassa nazionale malattie, la Cassa nazionale assicurativa per le pensioni, la Cassa nazionale per il sostegno alle famiglie. Un ulteriore e cruciale ambito nel quale le parti sociali godono, congiuntamente, di autonome e robuste prerogative sia negoziali che gestionali è quello della formazione professionale, intesa come strumento di garanzia sociale, basato sulla negoziazione collettiva e sulla gestione paritetica attraverso organismi permanenti a livello nazionale e decentrato. In particolare, vi è l'obbligo legale del finanziamento della formazione professionale continua a carico delle imprese, nonché della costituzione di organismi paritetici finalizzati alla raccolta e alla gestione dei fondi destinati alla formazione professionale e tra le cui prerogative vi è il rilascio dei certificati di qualifica professionale, conseguiti al termine di un percorso formativo. Un altro ambito, nel quale le parti sociali sono pariteticamente chiamate a svolgere un importante ruolo di autogoverno in una sfera di interesse pubblico, è rappresentato dall'amministrazione della giustizia in materia di lavoro. I *Conseils de Prud'hommes*, la cui composizione è perfettamente paritetica tra i membri eletti dai datori di lavoro e quelli eletti dai lavoratori, svolgono funzioni differenziate di conciliazione e giudizio attraverso un tentativo obbligatorio e preliminare. L'art. 511-1 del *Code du travail*, definisce i *Conseils de Prud'hommes* quali giurisdizioni elettive e paritarie che «regolano in via conciliativa le controversie che possono sorgere in relazione a qualsiasi contratto di lavoro sottoposto alle norme del presente codice fra i datori di lavoro, o i loro rappresentanti, ed i loro dipendenti. Essi giudicano le controversie per le quali la conciliazione non ha avuto esito». Nonostante la loro debolezza rappresentativa (il tasso di sindacalizzazione in Francia è meno del 10%), i sindacati sono stati in grado di incidere significativamente sulle politiche sociali del Paese. La presenza negli organi amministrativi degli istituti previdenziali e assistenziali, il coinvolgimento diretto nella gestione finanziaria della formazione hanno consentito ai sindacati francesi di surrogare con altri introiti, prevalentemente pubblici, l'esiguità delle risorse economiche provenienti dalle iscrizioni.



#### 4.

### **STRUTTURA E NATURA GIURIDICA DEGLI ENTI BILATERALI**

Per procedere ad una compiuta analisi della struttura e della natura giuridica degli enti bilaterali è opportuno prendere le mosse dall'articolo 2, comma 1, lett. *h*, del decreto legislativo n. 276/2003 che definisce gli enti bilaterali quali «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».

Nella disposizione definitiva non sono delineati né la struttura che tali organismi possono assumere, né la forma giuridica che potrebbe essere prescelta per la loro costituzione. Il legislatore ha lasciato alle parti sociali la più ampia libertà nello stabilire non solo le nuove funzioni, attraverso il rimando alla contrattazione collettiva, ma anche le forme e le modalità organizzative e di finanziamento di tali organismi.

Nella prassi il modello all'interno del quale gli enti bilaterali hanno conosciuto la massima espressione è rappresentato dall'associazione non

riconosciuta <sup>1</sup>, ma ciò non toglie che in alcuni casi le previsioni legislative relative alle modalità di funzionamento di determinati fondi abbiano previsto la forma dell'ente riconosciuto dotato di personalità giuridica ovvero il modello della fondazione.

La riconduzione degli enti bilaterali nell'ambito del fenomeno associativo fa sì che nei confronti degli stessi si applichino le norme previste dagli articoli 36 ss. del codice civile.

Istituiti come enti di fatto, dotati di autonomia e idonei ad essere titolari di rapporti giuridici e patrimoniali propri, gli enti bilaterali sono assimilabili alle associazioni non riconosciute. Tali organismi, pertanto, quali espressione dell'autonomia privata, possono essere costituiti secondo diversi modelli giuridici, con l'unico limite rappresentato dal carattere bilaterale dell'ente.

Il riferimento contenuto nella norma in commento all'«iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative», se da un lato ancora la costituzione dell'ente all'iniziativa dei soli soggetti sindacali qualificabili come “comparativamente più rappresentativi”, dall'altro sottintende, almeno da un punto vista formale, la possibilità che anche una sola organizzazione possa stipulare l'accordo collettivo istitutivo dell'ente. La precisazione contenuta nella disposizione legislativa consente, quindi, che la costituzione dell'ente bilaterale possa avvenire anche sulla base di accordi separati conclusi da singole associazioni.

Se la manifesta contrarietà di un sindacato maggiormente rappresentativo pone qualche dubbio sulla concreta possibilità di raggiungere accordi unitari per la costituzione di tali organismi, la previsione contenuta nella norma in commento consente, però, di superare ogni *impasse*, permettendo, anche in mancanza di un accordo unitario, la creazione dell'ente bilaterale. Occorre avvertire, però, che la possibilità di costituire in via separata enti bilaterali sembra incompatibile con la stessa logica della bilateralità, suscitando preoccupazioni in un sistema in cui, oggi

---

<sup>1</sup> Un primo inquadramento può discendere dalla definizione che di essi dà la Suprema Corte (Cass. 6 marzo 1986, n. 1502), secondo la quale tali organismi costituirebbero enti di fatto, dotati di autonomia ed idonei ad essere titolari di rapporti giuridici propri, distinti dai soggetti che ad essi 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. Inoltre, sempre secondo la Corte, essi avrebbero la capacità processuale di stare in giudizio in persona dell'organo (presidente) che ne ha per statuto la rappresentanza legale.

più che mai, vengono affidate agli enti bilaterali competenze dirette nella gestione e regolamentazione del mercato del lavoro.

La natura delle funzioni loro attribuite, che richiederebbe l'aggregazione della forza e delle capacità di radicamento nel territorio, induce a sperare in un coinvolgimento diretto di tutte le forze sindacali effettivamente rappresentative, attraverso un'unità d'azione e di intenti. È innegabile, infatti, che la costituzione di organismi bilaterali in assenza di un consenso unanime, non solo alimenterebbe il rischio di nuovi conflitti, ma non garantirebbe neppure l'efficacia e la funzionalità dell'ente stesso, e ciò perché la dinamica partecipativa presuppone un consenso ampio e articolato, nonché l'effettiva rappresentatività dei soggetti coinvolti.

La natura delle funzioni attribuite agli enti presuppone, per una più efficace realizzazione delle stesse, una gestione quanto più ampia possibile di tutte le forze effettivamente rappresentative del mondo del lavoro; e ciò sia per evitare situazioni di concorrenza endosindacale, sia perché l'importanza della sfida che gli enti bilaterali sono chiamati ad affrontare non può che rendere opportuna la conclusione di accordi che consentano l'aggregazione della forza e della capacità di radicamento nel territorio, che tutte le più grandi organizzazioni possono esprimere. È difficile, quindi, immaginare che i sindacati possano essere realmente intenzionati a procedere alla stipulazione di accordi in via separata, fatto che potrebbe condurre, nel medesimo settore o territorio, all'operare di più enti bilaterali tra loro concorrenti. Né le organizzazioni sindacali né quelle datoriali avrebbero probabilmente interesse ad attivare e finanziare enti bilaterali che esercitino i nuovi compiti, senza un'adeguata garanzia della loro efficacia<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Nel caso di recesso di una o più parti sociali dall'accordo istitutivo di un ente bilaterale già esistente è irrilevante l'uscita o il dissenso del soggetto che partecipa all'ente rispetto alla sopravvivenza di questo. Ciò trova conferma nella circostanza che l'accordo collettivo va considerato come contratto plurilaterale con comunione di scopo di cui all'art. 1420 c.c. per il quale vale il principio generale secondo cui il verificarsi di taluni eventi che sono in grado di estinguere il vincolo di una delle parti originarie non impedisce che il contratto continui a essere valido ed efficace rispetto alle altre parti. Per cui, l'accordo collettivo non subirebbe modificazioni nel momento in cui uno dei sottoscrittori decidesse di recedere, consentendo in teoria all'ente bilaterale di continuare ad operare. Se è vero che il recesso non inciderebbe sull'esistenza dell'ente perché è un soggetto autonomo rispetto all'accordo che lo istituisce e resta insensibile alle vicende che riguardano quest'ultimo, è pur vero che il venir meno di una delle parti rappresenterebbe il segno di una rottura delle relazioni tra le parti, aprendo una crisi irrimediabile della stessa logica collaborativa, in grado di impedire di fatto il naturale e corretto funzionamento dell'ente.

La gemmazione di nuovi organismi a composizione paritetica che appartengono alla famiglia degli enti bilaterali rappresenta oramai una costante di tutti i rinnovi contrattuali. Non c'è ambito di tutela e di protezione sociale in cui non siano presenti enti bilaterali con funzioni integrative e/o complementari. Il carattere bilaterale di tutti questi enti è dato dalla circostanza che in essi confluiscono le forze antagonistiche del mondo produttivo.

Gli enti bilaterali, quali sedi stabili e specializzate di confronto, oltre a favorire una comunicazione più collaborativa tra le parti sociali, sono preposti allo svolgimento di attività dirette a soddisfare interessi esplicitamente condivisi, pur essendo costituiti da soggetti che mantengono la loro autonomia al di fuori dei vincoli assunti con la loro costituzione. Infatti, nella concreta attività dell'ente la diversità è destinata a ricomporsi in ragione della necessaria *collaborazione* fra le due "anime" dell'ente medesimo, al fine di realizzare lo scopo, di carattere strumentale, dell'attuazione e della gestione del contratto collettivo.

Tali organismi si caratterizzano per la presenza congiunta, nell'ambito di uno stesso soggetto, di forze che, in un sistema produttivo come quello che si è radicato sino ad ora in Italia, si pongono in una logica contrappositiva nel senso funzionale e giuridico. Non può negarsi, infatti, che il bilateralismo e con esso gli enti bilaterali siano espressione di una convergenza di linee di interesse, sia pure da punti di partenza diversi.

La convergenza che viene dal bilateralismo non si realizza soltanto in termini di operatività, ma prima ancora in termini istituzionali e strutturali, attraverso la costituzione da parte dell'ordinamento sindacale di una pluralità di nuovi soggetti giuridici a composizione paritetica, che costituisce la proiezione sul piano gestionale della caratteristica principale della contrattazione collettiva da cui traggono origine.

Tratto comune agli enti bilaterali è la loro fonte primaria, sia dal punto di vista genetico che di regolazione e di indirizzo, rappresentata dal contratto collettivo nella sua parte obbligatoria, la quale, oltre a fissare obblighi reciproci, crea tali organismi a carattere permanente e ne regola il funzionamento attraverso una serie di regole procedurali. In tal modo le clausole obbligatorie istitutive degli enti bilaterali superano la loro impostazione tradizionale, di tipo contrattualistico-conflittuale, a favore dell'impegno ad una regolazione consensuale sostenuta dalla comune

volontà delle parti collettive di perseguire specifici e determinati obiettivi di comune interesse.

Il carattere bilaterale del contratto si trasforma poi in pariteticità nell'amministrazione, gestione e controllo di tali enti.

Se la costituzione degli enti è espressione dell'autonomia collettiva, va però detto che non mancano elementi di specificità. Infatti, se alcuni enti sono semplicemente "ignorati" dalla regolamentazione legislativa, essendo la loro fonte istitutiva esclusivamente la normativa collettiva e quella statutaria, altri, come ad esempio i fondi di previdenza complementare e i fondi interprofessionali per la formazione continua, derivano la loro esistenza da una specifica previsione legislativa<sup>3</sup>. Qui l'autonomia collettiva è fortemente circoscritta e si riduce alla semplice opzione se costituire o meno l'ente, ma le regole di gestione e di responsabilità sono ampiamente individuate dal legislatore. Si tratta in ogni caso di soggetti autonomi di natura privatistica, perché costituiti dalla volontà collettiva, espressa mediante un accordo.

Ma al di là della differenza morfologica e del rapporto tra le varie categorie di enti e la legge come fonte regolatrice, esiste un elemento unificante rappresentato, oltre che dalla composizione paritetica, dalla omogeneità funzionale e ciò perché l'interesse perseguito dagli enti bilaterali, quali soggetti di natura privatistica, è un interesse socialmente rilevante. Indubbiamente, un fattore comune a tutti gli enti bilaterali è dato dall'essere sedi stabili e specializzate di confronto, volte a favorire tanto una comunicazione più collaborativa tra le parti sociali – in particolare attraverso la creazione di osservatori congiunti di studio e monitoraggio – quanto e soprattutto l'effettività della tutela dei lavoratori attraverso l'erogazione diretta di prestazioni sia contrattuali che integrative di welfare, ed un miglior funzionamento del mercato del lavoro.

---

<sup>3</sup> Art. 17, l. 24 giugno 1997, n. 196; art. 118, l. 23 dicembre 2000, n. 388; d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124; l. delega 23 agosto 2004, n. 243 e d.lgs. di attuazione 5 dicembre 2005, n. 252.



## 5. L'ISCRIZIONE ALL'ENTE BILATERALE E LA LIBERTÀ SINDACALE

La valorizzazione della natura volontaria degli enti bilaterali rappresenta il quadro concettuale utile per risolvere la questione, ancora aperta, della correlazione fra benefici a favore delle imprese e contribuzione agli enti bilaterali della categoria o del settore, ove costituiti. Tale questione si pone in stretta connessione con il rispetto del principio di libertà sindacale negativa (la libertà da parte del singolo, lavoratore o datore di lavoro, di non aderire ad alcuna organizzazione sindacale e al conseguente assetto contrattuale, comprensivo degli enti bilaterali) e con i meccanismi attraverso i quali la disciplina collettiva può legittimamente avere una portata generalizzata (questione della c.d. efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi).

Il problema non è nuovo e si era già posto in giurisprudenza con riferimento all'articolo 3 del decreto legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito in legge 20 maggio 1993, n. 151<sup>1</sup>. Tale disposizione stabiliva che per le

---

<sup>1</sup> In realtà un primo e noto caso si ebbe a ridosso della l. 14 luglio 1959, n. 741, che estendeva *erga omnes* l'efficacia dei contratti collettivi. A mezzo di una legge delega, venne attribuito al Governo il potere di emanare decreti legislativi aventi come contenuto la determinazione di condizione minime di lavoro per ciascuna categoria. Il meccanismo del rinvio integrale alle clausole dei contratti collettivi esistenti estendeva l'obbligatorietà delle discipline contrattuali ben al di là dell'assicurazione dei minimi economici e normativi, anche ai datori di lavoro terzi rispetto agli accordi collettivi istitutivi degli enti. La Corte Costituzionale intervenne sancendo la legittimità costituzionale di quelle parti del decreto che inerivano agli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e festività, dall'altro dichiarando «l'illegittimità costituzionale dell'articolo unico del D.P.R. 11 dicembre 1961, n. 1642, per la parte in cui rende obbligatorio *erga omnes* la clausola 9 dell'accordo di lavoro del 30 settembre 1959 per la Provincia di Palermo, in relazione all'art. 1 della legge 14 luglio 1959, n. 741, per violazione degli artt. 76 e 77, primo comma, della Costituzione» (C. Cost. 2 aprile 1964, n. 31). Una misura, questa, volta a salvaguardare la libertà

imprese artigiane il riconoscimento dei benefici degli sgravi contributivi per il Mezzogiorno (art. 1) e della fiscalizzazione degli oneri sociali (art. 2) era subordinato all'integrale rispetto degli istituti economici e normativi stabiliti dai contratti collettivi.

Prima del decreto legge n. 71/1993 la disciplina in materia di fiscalizzazione e sgravi contributivi si era assestata nel subordinare il godimento delle suddette agevolazioni al rispetto delle clausole salariali dei contratti collettivi, e cioè della c.d. parte economica degli stessi <sup>2</sup>. Diversamente, la formulazione dell'articolo 3 del decreto legge n. 71/1993 imponeva per l'accesso ai benefici previsti il rispetto non solo delle clausole salariali dei contratti collettivi di riferimento, ma anche della restante parte normativa del contratto stesso <sup>3</sup>. La giurisprudenza <sup>4</sup>, in più occasioni, però

---

sindacale negativa mantenendo al contempo l'impalcatura di un mutualismo socialmente necessario e giuridicamente aderente ai valori costituzionali.

<sup>2</sup> Cfr. l'art. 6, comma 9, lett. *a, b e c*, d.l. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito con modifiche nella l. 7 dicembre 1989, n. 389, il quale stabiliva che la condizione da rispettare per accedere alla fiscalizzazione e agli sgravi era quella di corrispondere ai lavoratori retribuzioni non inferiori «all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo».

<sup>3</sup> Cfr. circ. Inps 2 maggio 1994, n. 131, secondo la quale «[...] la contrattazione collettiva di riferimento per le imprese artigiane ha quindi previsto un articolato sistema di interventi, attraverso un complesso di organismi contrattuali di supporto rispetto all'attività dei lavoratori e delle imprese, che si collocano, appunto, fra gli istituti normativi indicati dall'art. 3 della l. n. 151/1993, ai fini delle agevolazioni di sgravi per il Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali. Deve pertanto ritenersi che, in caso di inosservanza di dette clausole, le imprese artigiane, rientranti nella sfera di applicazione dei contratti collettivi nazionali dell'artigianato, decadano dal beneficio degli sgravi per il Mezzogiorno e/o della fiscalizzazione degli oneri sociali, ai sensi dell'espressa statuizione di cui all'articolo di legge in esame. [...] come noto, la disciplina in esame è stata introdotta dal D.L. 22.3.1993, n. 71; pertanto i relativi obblighi sorgono a decorrere dal mese di marzo 1993 e riguardano, data l'ampiezza della previsione legislativa, tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione dei Ccnl dell'artigianato, siano o non iscritte alle Associazioni firmatarie».

<sup>4</sup> Cfr. Pret. Verona 10 settembre 1997. In particolare cfr. Cass. 10 maggio 2001, n. 6530, secondo la quale «l'art. 3 d.l. n. 71 del 1993 (convertito nella l. n. 151 del 1993) – che, innovando rispetto alla disciplina generale in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali dettata dall'art. 6 d.l. n. 338 del 1989 (convertito nella l. n. 389 del 1989), ha subordinato il riconoscimento in favore delle “imprese rientranti nella sfera di applicazione dei contratti collettivi nazionali dell'artigianato” degli sgravi contributivi per le aziende

aveva precisato che la previsione contrattuale dell'istituzione dell'ente bilaterale rientra nella c.d. parte obbligatoria del contratto collettivo, che da sempre si contrappone alle parti economica e normativa<sup>5</sup>. Pertanto, poiché l'articolo 3 del decreto legge n. 71/1993 si riferiva espressamente, per il godimento dei benefici previsti dal decreto, all'integrale rispetto degli istituti economici e normativi del contratto collettivo, non poteva ritenersi che le imprese del settore artigiano fossero tenute a iscriversi agli enti bilaterali e a versare agli stessi i relativi contributi.

L'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, ha poi modificato il citato articolo 3 prevedendo che «per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

La formula utilizzata «integrale rispetto degli accordi e contratti citati», in sostituzione di quella prevista nel testo originario del decreto legge n. 71/1993, costituisce una novità di non poco rilievo, la cui introduzione avrebbe rappresentato il tentativo di garantire da parte del legislatore il sostegno finanziario degli enti bilaterali. Infatti, un'interpretazione letterale della nuova formulazione della norma potrebbe far ritenere che per «integrale rispetto degli accordi e contratti citati» debba intendersi il rispetto non solo della parte economica e normativa, ma anche di quella obbligatoria. In sostanza, si dovrebbe ritenere oggi sussistente l'obbligo per

---

operanti nel Mezzogiorno e della fiscalizzazione degli oneri sociali all'integrale rispetto non soltanto degli istituti economici previsti dalla contrattazione collettiva di categoria, ma anche degli istituti normativi della contrattazione stessa – non esclude la attribuibilità dei benefici in argomento in favore delle imprese che non abbiano provveduto al versamento dei contributi dovuti agli enti regionali bilaterali per l'artigianato (operativi solo in alcune regioni); infatti, le clausole prevedenti l'adesione ai suddetti enti non rientrano né fra gli istituti di parte economica né fra gli istituti di parte normativa della contrattazione collettiva di riferimento dovendo, invece, considerarsi come clausole contrattuali meramente «obbligatorie», destinate come tali a impegnare esclusivamente le parti contraenti».

<sup>5</sup> Per «parte economica» è da intendersi quella concernente il trattamento retributivo dei lavoratori. La «parte normativa» è quella, invece, diretta a prestabilire i contenuti dei contratti individuali di lavoro. La «parte obbligatoria» include quelle clausole destinate a regolamentare esclusivamente i rapporti tra le parti contraenti.

le imprese di iscriversi e finanziare gli enti bilaterali al fine di godere dei benefici previsti dalla legge.

Il sostegno offerto dal legislatore a tali enti non può però trasformarsi, per la sua intensità o natura, nella negazione di fatto del principio della libertà sindacale negativa, dal momento che l'obbligo di usufruire degli enti bilaterali costituisce un'indiretta induzione all'iscrizione ai sindacati.

Il rispetto del principio di libertà sindacale negativa fa sì che nessun obbligo di adesione all'ente bilaterale può imporsi alle imprese non associate alle organizzazioni sindacali che lo abbiano istituito. Tale obbligo non può configurarsi neppure nei confronti delle imprese aderenti perché le clausole degli accordi sindacali istitutivi degli enti bilaterali si inscrivono nella parte obbligatoria del contratto collettivo, che, come è noto, obbliga solo i soggetti stipulanti e non i singoli datori di lavoro.

Per superare i dubbi di legittimità costituzionale e ritenere sussistente un obbligo per le imprese del settore dell'artigianato, del turismo e del commercio di iscriversi e finanziare l'ente bilaterale occorrerà ascrivere le clausole istitutive di tali enti nella parte normativa dei contratti collettivi. Secondo tale ricostruzione, ritenere che la clausola sull'ente sia obbligatoria significherebbe riconoscere l'estraneità della stessa alla sfera giuridica individuale del lavoratore. Se dunque un'impresa non versa i contributi all'ente bilaterale, il dipendente non usufruirà delle prestazioni economiche previste dalla legge. Pertanto, seppure indirettamente, il mancato finanziamento dell'ente ha dei riflessi sulla posizione individuale del singolo lavoratore. In questi termini, quindi, le somme dovute agli enti bilaterali non assumerebbero la natura di quota associativa, ma piuttosto di quota contrattuale di servizio, al punto che potrebbero essere intese alla stregua di una vera e propria integrazione dei trattamenti minimi economici e normativi realizzata attraverso specifiche prestazioni.

Alla luce di tali considerazioni, si giunge alla conclusione secondo cui la parte obbligatoria del contratto collettivo riguarderebbe quell'insieme di clausole che disciplinano esclusivamente i rapporti tra le associazioni sindacali stipulanti il contratto, creando obblighi e diritti per i soli contraenti senza alcun riflesso per i singoli lavoratori.

A dire il vero, però, la distinzione tra le due anime del contratto collettivo deve farsi riguardo alla natura dei soggetti che sono destinatari diretti delle norme contrattuali. Non v'è dubbio che la parte obbligatoria del contratto collettivo è quella che regola i rapporti tra le parti sindacali

stipulanti e abbraccia tutte le norme che istituiscono e disciplinano enti, fondi e casse di derivazione sindacale. Di conseguenza gli enti bilaterali, definiti dal legislatore del 2003 quali «organismi istituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative», rientrano a pieno titolo nella parte obbligatoria del contratto collettivo. Ne deriva che, al di là del nuovo dato testuale, non rimane che accogliere l'unica interpretazione compatibile con l'ordinamento nel suo complesso, nel senso che il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi rimane ancora oggi subordinato all'integrale applicazione della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi.

Né ad una diversa conclusione si potrebbe giungere attraverso una rivitalizzazione della teoria dell'onere. Infatti, con riferimento ai prospettati dubbi di costituzionalità si era evidenziato che quanto previsto dalla legge non avrebbe costituito un obbligo giuridicamente vincolante, ma un semplice onere per il conseguimento di una situazione di favore e cioè una mera condizione per l'accesso ai benefici<sup>6</sup>. Così intesa, quindi, la necessità di transitare attraverso l'ente bilaterale non avrebbe costituito una violazione del principio della libertà sindacale, bensì lo strumento richiesto dalla legge per usufruire di particolari benefici.

Pertanto, secondo questa impostazione, l'articolo 10 arriva a lambire, pur senza oltrepassarlo (giacché si attesta pur sempre sul piano di "onere" e non di "obbligo"), il confine dell'illegittimità costituzionale per violazione del principio di libertà sindacale. La prospettiva esposta non consente, tuttavia, di superare le obiezioni di chi scorge nella novella disciplina un meccanismo autoritativo volto a imporre l'adesione agli enti bilaterali. Lo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fornendo

---

<sup>6</sup> In tal senso è stato anche l'orientamento della Corte Costituzionale che con la sentenza 16 luglio 1987, n. 270, aveva respinto le diverse censure di illegittimità sollevate sul punto, ritenendo che l'applicazione del contratto collettivo sia da imputare ad una libera scelta da parte del datore di lavoro interessato al godimento dei benefici, per cui non si potrebbe dedurre né una violazione del diritto costituzionale di libertà di associazione né un'illegittima estensione *erga omnes* del contratto collettivo. La stessa Cassazione in diverse pronunce aveva rilevato che non si trattava di una coercizione, proprio perché è rimessa all'imprenditore la scelta di ottenere il vantaggio accettando di applicare il contratto collettivo oppure di rinunciare al vantaggio medesimo restando libero da vincoli (Cass. 20 dicembre 1983, n. 7508; Cass. 19 agosto 1986, n. 5096; Cass. 4 novembre 1986, n. 6453; Cass. 1° agosto 1990, n. 7694; Cass. 11 gennaio 1997, n. 195; Cass. 11 gennaio 2000, n. 227).

un'interpretazione conforme a Costituzione, con la circolare del 15 gennaio 2004, n. 4, ha affermato che «la locuzione “integrale rispetto degli accordi e contratti” (contenuta nel nuovo testo dell'articolo 3 del decreto legge 22 marzo 1993, n. 71, in luogo della originaria espressione “integrale rispetto degli istituti economici e normativi stabiliti dai contratti collettivi di lavoro”) subordina il riconoscimento dei benefici economici e contributivi alla integrale applicazione della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi, e non anche della parte obbligatoria di questi ultimi. Se intesa nel senso di imporre l'applicazione anche della parte obbligatoria del contratto collettivo – tra cui, in particolare, l'obbligo di adesione agli enti bilaterali – la disposizione di cui all'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, risulterebbe infatti in palese contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale, e di libertà sindacale negativa in particolare (di cui all'art. 39 Cost.), oltre che con i principi di diritto comunitario della concorrenza»<sup>7</sup>.

Tale interpretazione deve oggi ritenersi prevalente, in quanto, tra le molteplici letture del disposto normativo, deve senza dubbio ritenersi vincolante quella coerente con i principi e le disposizioni costituzionali in materia di libertà sindacale. Tuttavia, prendendo atto anche della più recente evoluzione della contrattazione di riferimento – che è giunta a elaborare un accurato sistema di contribuzione alla bilateralità – il Ministero del lavoro ha compiuto con la circolare 15 dicembre 2010, n. 43, un significativo passo in avanti nella interpretazione della legislazione vigente. Una volta riconosciuto, da parte del contratto collettivo, che una determinata prestazione rappresenta un diritto contrattuale del lavoratore, l'iscrizione all'ente bilaterale si configura come una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro. Di modo che – si legge nella circolare ministeriale – ogni singolo lavoratore matura un diritto contrattuale di natura retributiva nei confronti di quei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale. Diritto che potrà essere adempiuto attraverso il

---

<sup>7</sup> A tal proposito cfr. circ. Inps 7 giugno 2005, n. 74, con la quale l'istituto previdenziale, nel prendere atto dell'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro, recepisce l'oramai consolidato orientamento della Corte di Cassazione; nonché la nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 21 dicembre 2006 di risposta ad interpello dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Treviso, nella quale si è affermato che l'obbligo di versamento del contributo agli enti bilaterali, quale condizione per fruire dei benefici di legge, non sussiste neanche per le imprese iscritte all'associazione sindacale firmataria del contratto collettivo.

riconoscimento di una somma o di una prestazione equivalenti a quella erogata dalla bilateralità, nei limiti ovviamente degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Tale meccanismo prevede così, nel rispetto dei principi costituzionali, una alternativa al versamento della contribuzione diretta agli enti bilaterali evitando al tempo stesso odiosi fenomeni di *dumping* contrattuale che incidono sulle tutele dei lavoratori.



## 6. LE PREROGATIVE DEGLI STRUMENTI BILATERALI NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Gli enti bilaterali, già da tempo presenti nel sistema italiano di relazioni industriali, trovano la loro origine agli inizi del Novecento nel settore edile, grazie a una felice intuizione delle parti sociali, consapevoli dei vantaggi di una gestione condivisa delle criticità di un mercato del lavoro particolarmente instabile e frammentato. Successivamente, agli inizi degli anni Ottanta, il bilateralismo dell'edilizia si estende progressivamente ad altri settori del sistema produttivo, quali l'artigianato, il commercio, il turismo e i servizi, caratterizzati, tutti, da una forte polverizzazione del tessuto imprenditoriale, da una instabilità dell'impiego, da un elevato *turn over* della forza lavoro, da una consistente diffusione del lavoro atipico o irregolare, oltre che da una difficoltà di effettivo radicamento delle organizzazioni sindacali. Tale sensibile estensione è avvenuta con una forza di innovazione e aggregazione talmente dirompente, da far diventare la bilateralità, in pochi anni, la vera frontiera della rinascita o, almeno, del profondo rinnovamento del sistema italiano di relazioni industriali.

Caratteristica comune a tutte le esperienze fin qui conosciute è la creazione di un sistema della bilateralità a rete, ma con una crescita dal basso e con livelli di autonomia e prerogative specifiche di ogni singolo ente. La costituzione, poi, di organismi a livello nazionale risponde alla logica di creare una comune cabina di regia per il monitoraggio e l'analisi dei fabbisogni specifici di ciascun settore produttivo. Vi è dunque un livello nazionale, che può essere settoriale (es. edilizia, agricoltura, turismo) o interconfederale (es. artigianato), un livello territoriale, che può essere regionale (es. artigianato) o provinciale (es. edilizia, agricoltura), senza che sia esclusa la possibilità di ulteriori e diverse articolazioni *sub* regionali (es. artigianato, terziario) o *sub* provinciali/comprensoriali (es. turismo).

Un'articolazione che, tuttavia, è ancora alla ricerca di forme di equilibrio tra decentramento e coordinamento centrale e che per sua natura tende a richiedere luoghi e procedure di raccordo unitario a livello nazionale.

Tale comprensibile esigenza trova compimento con l'istituzione, a livello centrale, di un ente nazionale chiamato a svolgere attività di programmazione strategica e organizzativa e di coordinamento e controllo dei diversi livelli locali che provvedono a contestualizzare le iniziative. L'ente nazionale, la cui istituzione è sempre successiva a quella dei singoli enti territoriali, ha infatti come finalità quella di superare possibili forme di sperequazione legate al decentramento e di garantire, quindi, una regolamentazione secondo criteri tendenzialmente comuni a tutto il territorio nazionale ed il massimo grado di uniformità e universalità delle prestazioni e dei servizi offerti.

Nel sistema degli enti bilaterali il livello territoriale precede geneticamente e si muove funzionalmente in direzione ascendente verso un livello nazionale dotato di prerogative che, seppure più incisive rispetto al passato, rimangono attestate su un più discreto piano di indirizzo e coordinamento generale.

Gli enti bilaterali, in ragione delle loro prerogative, si distinguono in enti multiscopo, o polifunzionali – in cui è previsto contrattualmente e statutariamente l'esercizio di un'ampia gamma di attività – o enti monoscopo, o monofunzionali, dedicati ad un specifico intervento. Al di là, però, di quelle che possono essere le previsioni statutarie, collettive e legislative, non tutti gli enti bilaterali, sia nazionali che territoriali, sono in grado di svolgere tutte le funzioni ad essi riconosciute. Frequentemente, infatti, si verifica che ciascun ente bilaterale, tenuto conto delle limitate risorse a disposizione del sistema, privilegi solo alcune di esse, attivando i servizi ritenuti maggiormente utili in relazione alle concrete esigenze espresse dai diversi territori, sì da modulare su tali istanze le risposte da fornire alle imprese e ai lavoratori.

All'ampia varietà dei servizi offerti dagli enti a livello territoriale si accompagna una loro ineguale distribuzione geografica che riproduce il divario Nord-Sud. Del resto, la capacità di offrire tutele è strettamente connessa alla capitalizzazione di tali enti e quindi al tasso di sindacalizzazione delle imprese presenti sul territorio. È noto che tale tasso si riduce fortemente nel passaggio dal Nord al Sud del Paese.

È innegabile che la copertura e la qualità delle prestazioni erogate dagli enti bilaterali dipendono dall'entità dei contributi stabiliti dagli accordi nazionali e territoriali, dall'ampiezza della platea dei contribuenti e quindi dal livello di adesione agli stessi, dalla tempestiva ed effettiva esigibilità dei versamenti, dalla razionalità ed efficienza gestionale delle risorse accumulate e, infine, da un equilibrato rapporto tra le spese di mantenimento dell'ente e le prestazioni erogate in favore degli associati. Si assiste, inoltre, con sempre più frequenza a un'eccessiva proliferazione di strutture autoreferenziali, che pur nascendo per il perseguimento di obiettivi condivisibili, finiscono per farsi portatrici di interessi sempre più circoscritti e particolari e per avere costi di gestione talmente elevati da mettere in dubbio l'entità delle prestazioni erogate, oltre che, naturalmente, la funzionalità e l'efficacia dello strumento tecnico.

Attraverso tali organismi si è cercato di istituzionalizzare per via contrattuale un assetto di rapporti sindacali a livello territoriale volto, soprattutto, a favorire un'effettività della tutela dei lavoratori attraverso l'erogazione diretta di prestazioni sia contrattuali che integrative di welfare. In questo contesto gli enti bilaterali surrogano efficacemente istituti e procedure della negoziazione collettiva altrimenti impraticabili o agibili soltanto a condizioni di elevata incertezza dei diritti e di conflittualità sociale permanente.

Gli enti bilaterali, quindi, finanziati dalle contribuzioni previste dalla contrattazione collettiva a carico delle imprese e dei lavoratori, hanno assolto scopi istituzionali di vario tipo di cui sono beneficiari i lavoratori stessi e, talvolta, le imprese contribuenti. In tal modo lavoratori e imprese affidano a un soggetto terzo l'erogazione, a scadenze predeterminate, di specifiche prestazioni, altrimenti difficilmente usufruibili in tali settori.

Le disposizioni dei singoli contratti collettivi nazionali o decentrati riguardanti gli enti bilaterali regolamentano con esattezza il capitolo dei finanziamenti e cioè la misura del contributo da versare da parte delle imprese e dei lavoratori, la sua destinazione e le modalità di riscossione ed erogazione dello stesso. Questa disciplina varia in misura considerevole in ragione delle finalità, fra gli enti settoriali, e nell'ambito di questi, fra le strutture territoriali. Il contributo versato per il finanziamento dell'ente viene stabilito, nella sua misura globale, in una quota percentuale della paga base e dell'elemento di contingenza. Tale quota contrattuale di servizio,

viene poi diversamente ripartita in percentuale tra i datori di lavoro e tra i lavoratori, e non sempre in via paritetica.

Per quanto riguarda le modalità di riscossione dei contributi, i diversi accordi prevedono che il prelievo possa essere effettuato, sulla base di specifiche convenzioni, dall'Inps o dall'Inail ovvero mediante una procedura sostitutiva che consente la effettiva raccolta delle quote tramite un sistema di pagamento con conti correnti postali o tramite il modello F24.

La molteplicità delle prestazioni erogate ai lavoratori e alle imprese, di carattere individuale e collettivo, fa emergere le peculiarità di questi organismi che pur promanando da una comune matrice sindacale e privata, si occupano di materie di carattere oramai vicino alla dimensione pubblica e tendono ad ampliare sempre più i campi di intervento. La bilateralità ha, quindi, dato vita alla costruzione di una rete di organismi, con pluralità di finalità e scopi che chiamano in causa una molteplicità di attori, in cui le parti sociali elaborano, in permanenza, interessi strategici comuni e sviluppano azioni utili a potenziare il ruolo politico e a valorizzare le proprie risorse.

La bilateralità, che si presenta come un sistema integrato di regole e di organismi di derivazione contrattuale con rappresentanza paritetica tra datori di lavoro e sindacati dei lavoratori, si arricchisce di soggetti, ulteriori rispetto agli enti bilaterali, privi di strutture permanenti, dotazioni organizzative e fonti di finanziamento proprie, che svolgono essenzialmente compiti di programmazione, analisi, monitoraggio, studio, ricerca, promozione di iniziative su temi quali: le tendenze e le dinamiche del mercato del lavoro; i fabbisogni di formazione e qualificazione professionale; le pari opportunità e le azioni positive; il costo del lavoro e le dinamiche retributive contrattuali; l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro; la risoluzione di controversie sulla applicazione e interpretazione dei contratti.

Gli esiti fin qui consolidati hanno consentito di pervenire a soluzioni istituzionali e organizzative differenziate, alla definizione di missioni e all'attuazione di compiti molto diversi tra loro. Alle canoniche funzioni consultative, riconosciute dalla contrattazione collettiva, questi organismi aggiungono un ben più corposo e incisivo sistema di mutualizzazione di accantonamenti e prestazioni sociali. In particolare sul piano tematico e funzionale, l'esperienza italiana degli enti bilaterali ha prevalentemente riguardato la mutualizzazione dei trattamenti retributivi previsti dai contratti

collettivi, attraverso la quale l'ente si sostituisce al datore di lavoro nell'erogazione di prestazioni che verrebbero corrisposte solo parzialmente al lavoratore (ferie, gratifica natalizia, festività, anzianità professionale, malattia e infortunio professionale, maternità).

L'azione d'intervento di tali enti ha riguardato anche la formazione professionale, il cui obiettivo è quello di promuovere e sostenere iniziative per la valorizzazione e lo sviluppo della persona, la gestione mutualistica di prestazioni integrative di welfare (previdenza integrativa) e di sostegno del reddito dei lavoratori disoccupati o il cui rapporto sia stato sospeso in occasione di crisi congiunturali o di ristrutturazioni aziendali.

Quello delle prestazioni integrative supplementari costituisce un capitolo nel quale si è sempre registrato un ampio e variegato numero di interventi, generalmente deliberati a livello territoriale piuttosto che nazionale. Molti enti bilaterali prevedono interventi finalizzati alla gestione di servizi sociali supplementari, autonomamente determinati dalla contrattazione fra le parti, volti al soddisfacimento dei bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie (assistenza sanitaria integrativa, incidenti *in itinere*, abbigliamento di lavoro, soggiorni turistici, borse di studio, cure termali, premi di nuzialità e maternità, spese funerarie).

Alle consuete attività, di natura mutualistica, esistenziale e previdenziale, che attengono quasi esclusivamente ai diritti individuali dei lavoratori, gli enti bilaterali affiancano funzioni che hanno implicazioni, più o meno dirette, sul terreno dei rapporti collettivi. A tali organismi sono, infatti, demandate attività di studio, monitoraggio e servizio in materia di mercato del lavoro, e prestazioni, rese appunto sul piano dei rapporti collettivi, sia attraverso strumenti che garantiscano un'adeguata e stabile rappresentanza dei lavoratori (osservatori congiunti)<sup>1</sup>, sia attraverso attività concernenti il finanziamento sindacale (riscossione di contributi extra associativi)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> A livello di relazioni industriali il sistema della bilateralità opera attraverso il sistema degli osservatori permanenti congiunti settoriali, sia nazionali sia locali, che si inscrivono nel più complesso sistema partecipativo dei diritti sindacali di informazione e consultazione. La loro composizione è paritetica e il mandato viene loro conferito su temi *ad hoc* (mercato del lavoro, azioni positive, inquadramento professionale, salute e sicurezza, immigrazione).

<sup>2</sup> Si tratta di uno strumento di finanziamento sindacale, tipico di quei settori produttivi molto frammentati dove l'occupazione risulta più disgregata e discontinua, che viene fatto tramite le c.d. quote di servizio o di adesione contrattuale, motivate dal godimento di un

La bilateralità viene, così, declinata in tutte le sue articolazioni: dalla mutualizzazione di trattamenti previsti dai contratti collettivi alla erogazione di prestazioni integrative di welfare; dal sostegno alla formazione professionale all'assistenza integrativa definita dalla contrattazione, completando e perfezionando, così, la capacità di tutela contrattuale del sindacato.

Gli enti bilaterali nascono, quindi, per sviluppare attività di tipo assicurativo verso i lavoratori e le imprese, oltre che attività di tipo retributivo, con il compito di colmare e di gestire in chiave mutualistica istituti contrattuali i cui costi non sono sopportabili dalle singole imprese o comunque non sostenuti dai sistemi di protezione sociale. Così, il reticolo degli enti bilaterali – soprattutto a base regionale e locale –, che si è sviluppato intorno ai sistemi di piccole e piccolissime imprese, ha concorso a stabilizzare l'occupazione, fornendo ai lavoratori servizi su base individuale, ed ha costituito il fulcro per azioni sistematiche che hanno contribuito a rafforzare la competitività dei sistemi locali di piccole imprese.

Non può tacersi, inoltre, come la bilateralità abbia contribuito all'estensione della sindacalizzazione e al consolidamento della rappresentatività delle organizzazioni imprenditoriali, nonché allo svolgimento dell'attività sindacale, favorendo il finanziamento delle attività di rappresentanza e di servizio ai lavoratori.

Se l'origine contrattuale rappresenta un carattere distintivo del sistema della bilateralità fino ad ora conosciuto, non v'è dubbio che l'elemento fondamentale comune a tutte le esperienze è la capacità di creare risorse e beni collettivi fondati sull'appartenenza sociale. Attraverso un impegno

---

servizio e non dal vincolo volontariamente contratto con l'affiliazione ad una determinata organizzazione. Rappresentano, quindi, forme collaterali di sussidio – divenute nel corso degli anni una componente stabile del rapporto finanziario tra sindacati e lavoratori – diverse ed ulteriori rispetto a quelle previste mediante trattenuta sindacale su delega del lavoratore, finalizzate ad integrare le entrate derivanti dalle quote ordinarie e che mettono il sindacato in condizione di assolvere i propri compiti (es. pubblicazione e distribuzione a tutti i lavoratori dei testi contrattuali). In base ai diversi accordi contrattuali, sia i lavoratori sia i datori di lavoro sono tenuti a versare, a favore delle rispettive organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il contratto collettivo, un contributo per ogni giornata di lavoro a titolo di assistenza contrattuale. Gli enti bilaterali vengono, così, ad assolvere la funzione di meri collettori dei contributi, provvedendo alla successiva distribuzione delle risorse, in maniera paritetica o proporzionale, tra le diverse associazioni che ne sono le effettive beneficiarie.

comune e una fiducia reciproca, gli attori sociali sono in grado di perseguire finalità condivise, che si rilevano come cruciali nel sistema produttivo.

È innegabile che queste esperienze, così come formatesi e strutturate, introducono elementi di profondo rinnovamento nel sistema delle relazioni industriali italiane verso forme di tipo partecipativo.



7.  
**LE NUOVE OPPORTUNITÀ DELLA BILATERALITÀ  
NEL QUADRO LEGISLATIVO**

Al fine di valorizzare queste importanti esperienze di governo e regolazione condivisa del mercato del lavoro, il legislatore ha assegnato agli enti bilaterali, nel corso del tempo, nuove e più estese competenze. Coinvolti significativamente nella riforma del mercato del lavoro, gli enti bilaterali sono stati collocati espressamente dalla legge Biagi nel sistema delle fonti del diritto del lavoro quali “sedi privilegiate” per la regolazione del mercato del lavoro.

In tutti i settori produttivi in cui il bilateralismo si è in effetti sviluppato, lo stesso ha operato non nella ristretta logica di una mera erogazione di servizi, ma piuttosto quale strategia condivisa per la stabilizzazione dei mercati e la protezione dei lavoratori attraverso la gestione paritetica e il governo dell'intero mercato del lavoro. In particolare, l'attribuzione di specifiche, ma non tassative funzioni (cfr. art. 2, lett. *h*) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276), porta l'esperienza della bilateralità oltre quel novero di materie per le quali le parti hanno mostrato da sempre di avere interessi strategici convergenti e permanenti nel tempo.

La possibilità che l'ente possa svolgere ogni altra attività o funzione attribuita dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento, non può che confermare la volontà del legislatore di incrementare la figura dell'ente bilaterale in un'ottica di trasformazione del ruolo del sindacato, coerente con un progressivo processo di implementazione delle sue funzioni.

Alla definizione normativa di ente bilaterale si accompagna l'elencazione di un ventaglio di funzioni ulteriori e innovative rispetto a quelle proprie delle esperienze maturate sulla scorta delle previsioni contrattuali, che hanno riguardato prevalentemente il campo della mutualità e della formazione professionale. Il decreto legislativo n. 276/2003 segna,

almeno sulla carta, il passaggio ad una nuova fase di vita degli enti che vengono promossi a «sedi privilegiate per la regolamentazione del mercato del lavoro». Lo spartiacque tra la vecchia disciplina – prevalentemente contrattuale – e le nuove previsioni legislative è, indubbiamente, rappresentato dalla possibilità per gli enti bilaterali di svolgere funzioni in materia di intermediazione e di certificazione e, in generale, in materia di regolazione del mercato del lavoro.

Le nuove e significative attribuzioni, rispetto ai compiti classici che tali organismi hanno svolto nel mercato del lavoro, rappresentano la naturale conclusione della loro evoluzione, nell'ambito del mutato quadro di riferimento del nostro sistema produttivo e di relazioni industriali. La natura di tali enti non viene quindi modificata o stravolta, ma al contrario promossa, sostenuta e rafforzata attraverso l'estensione di competenze che si pongono coerentemente in sintonia con le attività e finalità perseguite nel corso della loro lunga storia, sia pure attraverso modelli diversificati nel tempo e nei diversi settori. In particolare, si è visto nell'attribuzione di compiti in materia di intermediazione, gestione della rete di servizi, regolamentazione della formazione e anche certificazione, il recepimento a livello legislativo dell'esperienza della bilateralità e la sua valorizzazione, il tutto in coerenza con quel disegno che sposta la nuova frontiera dell'attività del sindacato dalla logica del conflitto al controllo del mercato del lavoro.

Il bilateralismo nel sistema di protezione sociale sta seguendo un percorso caratterizzato da un forte coordinamento tra l'azione pubblica statale e l'azione di soggetti privati. Di tale modello di protezione sociale, in cui il pubblico e il privato collettivo si combinano, v'è traccia anche a livello costituzionale nell'articolo 118, comma 4, in cui è promossa, o meglio favorita, l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale sulla base del principio di sussidiarietà. In tal senso, il soddisfacimento di interessi generali è possibile anche grazie all'intervento di soggetti privati (singoli ed associazioni) nell'organizzazione e gestione di determinate attività. Poiché, dunque, gli enti bilaterali giungono ad operare in ambiti caratterizzati dalla forte presenza di interessi generali, viene a crearsi una situazione per cui lo Stato, fissate alcune condizioni di principio, si ritrae lasciando lo spazio alla cooperatività di soggetti privati.

Tra le specifiche attribuzioni che vengono assegnate dal legislatore a tali enti, un particolare rilievo assume l'attività di intermediazione tra

domanda e offerta di lavoro. La possibilità di autorizzare il sindacato, sia direttamente (quando si tratta di associazioni comparativamente più rappresentative e firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro) che indirettamente per il tramite, appunto, degli enti bilaterali, nasce dall'idea che il sindacato possa svolgere la sua funzione di tutela dei lavoratori non solo attraverso l'attività di negoziazione, ma anche attraverso la gestione di una serie di servizi che consentano di migliorare la capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di prima occupazione.

Il coinvolgimento del sindacato nello svolgimento di attività di intermediazione è una novità significativa, ma non rivoluzionaria, e ciò perché il riconoscimento di tali funzioni in capo al sindacato sembra rispondere ad una sua vocazione originaria. Ma è solo con il decreto legislativo n. 276/2003 che il legislatore attribuisce concretamente al sindacato la possibilità di svolgere servizi di collocamento sia per i suoi iscritti che per tutti coloro che cercano occupazione, permettendo così ad esso di intercettare i lavoratori non solo nei luoghi di lavoro, ma soprattutto nel mercato, e cioè proprio là dove oggi questi hanno più bisogno di tutela. L'apertura del legislatore verso il sindacato permette allo stesso di rinnovare il suo ruolo e di abbandonare l'esclusivo obiettivo di salvaguardia dell'occupazione esistente, per perseguire, anche, quello della adeguatezza e dell'efficienza delle tutele nel mercato del lavoro.

Un aspetto indubbiamente rilevante della riforma è rappresentato, inoltre, dalla attribuzione agli enti bilaterali della funzione di certificazione, non solo dei contratti di lavoro – finalizzata a determinare preventivamente i diritti e gli obblighi che ne derivano, e le conseguenti tutele tra le parti contraenti – e delle rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile, ma anche della regolarità e congruità contributiva, la cui attestazione è funzionale alla trasparenza del mercato del lavoro e dei processi di circolazione delle prestazioni di servizi.

L'istituto della certificazione rappresenta, come noto, una novità assoluta nel nostro diritto del lavoro. Esso assolve principalmente a due distinte funzioni: quella di esatta qualificazione dei contratti di lavoro e quella di assistenza e consulenza alle parti in relazione alla stipulazione del contratto ed alle modifiche successive. Scopo dichiarato dal legislatore<sup>1</sup> è quello di ridurre in via generale il contenzioso in materia di qualificazione

---

<sup>1</sup> Cfr. art. 75, d.lgs. n. 276/2003.

dei contratti di lavoro, mirando a prevenire il sorgere stesso delle controversie che possono derivare dall'incerta natura del contratto che si va a realizzare. All'esito di un procedimento volontario, esperibile su istanza scritta comune delle parti, le commissioni di certificazione potranno emanare un atto amministrativo munito di certezza legale sulla qualificazione del contratto, i cui effetti permangono «fino al momento in cui sia stato accolto con sentenza di merito uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80»<sup>2</sup>.

Nella certificazione, l'attività di assistenza, che viene prestata dalle parti sociali all'atto della costituzione del rapporto, riguarda la qualificazione dello stesso e cioè la determinazione preventiva dei diritti e degli obblighi che ne derivano e delle conseguenti tutele tra le parti contraenti. Così definita, la funzione di certificazione viene ad assumere il significato di una sorveglianza congiunta sulla regolarità delle condizioni di lavoro.

È significativo che, accanto a quella "qualificatoria", il legislatore abbia affidato agli enti bilaterali altre ipotesi di certificazione, che hanno piuttosto una funzione di assistenza delle parti nella formazione della volontà negoziale: quella prevista dall'articolo 68, rispetto alla quale si è escluso che costituisca una forma di derogabilità assistita dei diritti dei lavoratori a progetto dopo le modifiche del decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251; e quella prevista dall'articolo 82, che affida esclusivamente agli enti bilaterali la competenza a certificare le rinunzie e le transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa e transattiva delle parti.

Come anticipato, poi, un'ulteriore ipotesi di certificazione attribuita agli enti bilaterali è quella, già sviluppatasi nella prassi delle relazioni collettive, di certificare la regolarità e congruità contributiva. Il Durc rappresenta uno strumento di prevenzione del sommerso e del lavoro irregolare che si basa su un semplice principio di convenienza. Le imprese sono autorizzate a svolgere lavori solo se presentano una certificazione di regolarità sul piano occupazionale, contributivo e della sicurezza. L'efficacia del Durc sta nel fatto che viene rilasciato da uno sportello unico, che incrocia le forze dell'Inail, per la parte legata all'infortunistica, dell'Inps, per i contributi previdenziali, e dell'ente bilaterale, per la parte contrattuale.

---

<sup>2</sup> Cfr. art. 79, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

Inizialmente previsto nell'ambito dei soli appalti pubblici e poi degli appalti privati, il comma 553, dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (Finanziaria del 2006), ha previsto l'obbligo di richiesta del Durc per tutte le imprese, indipendentemente dal settore di appartenenza, che vogliano accedere a benefici e sovvenzioni comunitari per la realizzazione di investimenti. La successiva legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria del 2007), all'articolo 1, commi 1175 e 1176, ha esteso dal 1° luglio 2007 a tutti i settori di attività l'obbligo del possesso del Durc quale condizione per l'accesso a benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Un ambito ulteriore all'interno del quale gli enti bilaterali sono chiamati ad operare riguarda la materia della formazione professionale e dei contratti a contenuto formativo, in cui tali enti rivestono da tempo una posizione di "snodo operativo" per le competenze loro riconosciute dalla contrattazione collettiva e dalla legislazione sia statale che regionale. Il rafforzamento del ruolo decisivo che vengono ad assumere gli enti bilaterali, soprattutto attraverso un forte rilancio della formazione continua, anche aziendale, si fonda sulla considerazione, condivisa tra le parti, che la formazione costituisca un bene pubblico finalizzato al miglioramento dell'occupabilità delle persone e della competitività delle imprese. Il convincimento è che la formazione rappresenta una leva fondamentale per la competitività attuale e futura e per costruire un modello sociale equilibrato fondato sull'attuazione del pieno diritto di cittadinanza. L'obiettivo prioritario da perseguire, anche alla luce dei livelli di formazione presenti nel nostro Paese sia fra i giovani che fra gli adulti è quello, da un lato, di innalzare complessivamente il livello di scolarità dal punto di vista quantitativo e qualitativo, e, dall'altro, di creare le condizioni per assicurare continuità di accesso alla formazione per tutto l'arco della vita, anche in relazione alle trasformazioni del contesto competitivo, del mercato del lavoro caratterizzate da mobilità, da lavori che richiedono adattabilità e continua capacità di apprendere.

L'efficacia dei sistemi nazionali di formazione professionale è strettamente correlata al grado di coinvolgimento delle parti sociali nelle dinamiche istituzionali che hanno per obiettivo la determinazione della

domanda di professionalità e di competenze e della qualità dell'offerta formativa e dei suoi contenuti. Su questi presupposti viene ripresa la strategia di una forte valorizzazione del profilo formativo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro, anche attraverso l'apporto di nuovi enti bilaterali e soprattutto di un forte rilancio della formazione continua, attraverso la promozione di piani di formazione concordati tra le parti sociali, sia a livello di impresa che di settore e territorio.

Gli enti bilaterali sono, così, chiamati a svolgere un ruolo attivo e strategico, occupandosi della promozione e del miglioramento dei sistemi di formazione, di orientamento e di riqualificazione professionale, attraverso un'ampia serie di attività: progettazione e sviluppo di metodologie e di strumenti per l'analisi dei fabbisogni formativi locali; bilancio e certificazione delle competenze; definizione di standard minimi di competenze; sperimentazione di modelli formativi innovativi; periodica rilevazione dei fabbisogni professionali ed elaborazione di proposte dirette a sostenere progetti in linea con i risultati dell'indagine; valorizzazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali destinate alla formazione professionale. Agli enti bilaterali vengono, perciò, assegnate specifiche attribuzioni in ordine alle modalità di erogazione della formazione così come il potere di verificare il contenuto del contratto di apprendistato e rilasciare il relativo parere di conformità dello stesso alle previsioni collettive come condizione per la relativa stipulazione<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Cfr. sul punto le indicazioni contenute nel Libro Bianco del 2001, secondo il quale «occorre uscire dalla logica, spesso seguita in passato, secondo la quale i contenuti della formazione venivano fissati da chi gestiva l'offerta senza molto interesse per le necessità espresse dalla domanda, vale a dire per i fabbisogni professionali espressi dai processi produttivi. Non vi è dubbio che i contenuti della formazione professionale devono rispondere alle esigenze del mondo produttivo e alla necessità di produrre quelle competenze che le imprese maggiormente richiedono, senza perdere di vista i valori formativi di carattere generale, le competenze di base che, nella società dell'informazione, ogni lavoratore deve possedere e quelle conoscenze che possono anticipare crescita e sviluppo. Anche questo è un servizio di natura pubblica ed occorre che anche le parti sociali, attraverso i loro enti bilaterali, diano il loro contributo. Ma l'autorità pubblica, le Regioni, deve comunque garantire che queste informazioni sui fabbisogni professionali vengano accuratamente raccolte, perché esse sono un ingrediente necessario per fare correttamente una programmazione delle attività formative. Anche in questo caso, il contributo delle parti sociali, indispensabile per creare consenso sugli indirizzi da dare alla formazione professionale, deve costituire un elemento di stimolo per i tempi di

Un'ulteriore linea di intervento in materia di formazione è rappresentata dalla previsione, contenuta nell'articolo 17, legge 24 giugno 1997, n. 196, di istituire uno o più fondi nazionali interprofessionali per la formazione continua, aventi natura giuridica di tipo privatistico e gestiti con la partecipazione delle parti sociali<sup>4</sup>. Sulla stessa linea si è mosso il legislatore, che, all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (Finanziaria del 2001), ha previsto la possibilità di istituire «fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato, in base ad accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale». Tali fondi dovranno, quindi, provvedere a valutare e finanziare piani formativi (aziendali, territoriali, settoriali e individuali concordati dalle parti sociali) con le risorse provenienti dalla contribuzione, pari allo 0,30% del monte salari previsto dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, dei datori di lavoro che vi abbiano facoltativamente aderito. Resta comunque fermo, per i datori di lavoro che non abbiano aderito ai fondi, l'obbligo di versare la corrispondente contribuzione all'Inps.

È innegabile che l'obiettivo non può che essere quello di un rafforzamento del ruolo decisivo che viene ad assumere la formazione, come volano fondamentale per lo sviluppo della competitività delle imprese e della crescita del sapere dei lavoratori<sup>5</sup>.

---

implementazione di questo strumento strategico e non un improprio condizionamento in favore delle strutture dell'offerta formativa».

<sup>4</sup> Così l'art. 17, comma 1, lett. *d*, «destinazione progressiva delle risorse di cui al comma 5 dell'articolo 9 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, agli interventi di formazione dei lavoratori nell'ambito di piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, con specifico riferimento alla formazione di lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, di lavoratori collocati in mobilità, di lavoratori disoccupati per i quali l'attività formativa è propedeutica all'assunzione; le risorse di cui alla presente lettera confluiranno in uno o più fondi nazionali, articolati regionalmente e territorialmente aventi configurazione giuridica di tipo privatistico e gestiti con partecipazione delle parti sociali; dovranno altresì essere definiti i meccanismi di integrazione del fondo di rotazione».

<sup>5</sup> Cfr. l'intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, del 17 febbraio 2010, dove vengono individuate alcune fondamentali linee guida per orientare, attraverso una prima sperimentazione nel corso del 2010, l'impiego delle risorse finanziarie per la formazione degli inoccupati, dei disoccupati, dei lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi. L'intento è quello di favorire la massima semplificazione nella gestione dei

In quest'ottica, viene quindi elaborata una strategia sulla formazione, strettamente ancorata alla analisi delle tendenze del mercato del lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi, che tiene conto prioritariamente delle elaborazioni realizzate congiuntamente dalle parti sociali in ordine ai contenuti della formazione e delle ricadute occupazionali.

Tra le diverse funzioni che il decreto legislativo n. 276/2003 attribuisce agli enti bilaterali, assoluta rilevanza assume lo «sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro». Già con il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il legislatore aveva riservato agli organismi paritetici funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori, attribuendo a tali enti anche compiti di conciliazione in ordine alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione. Con tale regolamentazione si era compiuto un salto di qualità, essendone derivato un apparato strumentale volto a consentire una partecipazione non solo preventiva e permanente, ma anche e soprattutto consapevole e attiva, all'iter decisionale del datore di lavoro. Con la legge delega 3 agosto 2007, n. 123, recante *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*, il legislatore all'articolo 1, comma 2, lettera h, individua, tra i principi e i criteri direttivi generali, la «rivisitazione e potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici, anche quali strumento di aiuto delle imprese nell'individuazione di soluzioni

---

finanziamenti dei fondi per la formazione continua, e promuovere la loro piena autonomia e sussidiarietà riguardo all'intervento pubblico: «Le parti sociali firmatarie costituenti i fondi interprofessionali si impegnano, inoltre, a individuare tempestivamente le risorse dei fondi interprofessionali per la formazione continua da destinare ai bisogni di formazione emergenti nel corso del 2010». Esplicito è anche il richiamo agli enti bilaterali attraverso: la valorizzazione del ruolo sussidiario delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori come dei loro organismi bilaterali, là dove esistenti, al fine di favorire investimenti formativi; un coinvolgimento degli stessi nell'estensione del libretto formativo quale strumento di registrazione delle competenze, attraverso criteri valutatori/certificatori delle effettive competenze acquisite; l'impiego di parte delle risorse dei fondi interprofessionali per la formazione continua per finanziare la formazione per i lavoratori soggetti a procedure di mobilità nel corso del 2010 e per i lavoratori in mobilità che vengano assunti nel 2010, fermo restando il vincolo della iscrizione ai fondi dell'azienda cui il lavoratore apparteneva; l'individuazione, nell'ambito della bilateralità e dei servizi competenti al lavoro, pubblici e privati, autorizzati e accreditati, di punti di informazione e orientamento per i lavoratori di tutte le età, perché siano presi in carico, guidati e responsabilizzati in vista del loro reinserimento nel mercato del lavoro.

tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro».

Dai criteri delega, definiti dall'articolo 1, si individua nella bilateralità uno strumento di promozione, orientamento e sostegno dei lavoratori e delle imprese, improntato a un modello partecipativo, per la migliore attuazione delle misure di sicurezza e di prevenzione. Viene, così, affidata a tali organismi una *mission* importante, riconoscendo agli stessi la potenzialità organizzativa e, soprattutto, la competenza tecnica, per svolgere un'azione significativa ed incisiva di sostegno al sistema delle imprese al fine di migliorare le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'intero decreto attuativo 9 aprile 2008, n. 81, riflettendo la logica partecipativa che ispira la normativa comunitaria trasposta, valorizza il ruolo partecipativo delle parti sociali in tutti gli ambiti della sicurezza, attribuendo al contempo particolare importanza alla contrattazione collettiva a ogni livello, ai fini del miglioramento del grado di tutela definito legislativamente. La partecipazione delle parti sociali alla *governance* della sicurezza è assicurata dalla valorizzazione dei compiti degli enti paritetici, sul presupposto che il modello collaborativo è uno strumento in grado di assicurare al meglio la promozione della cultura della sicurezza in azienda, garantendo l'innalzamento dei livelli minimi di tutela negli ambienti di lavoro<sup>6</sup>.

Il legislatore delegato, con il decreto legislativo n. 81/2008 – successivamente modificato dal decreto legislativo “correttivo” 3 agosto 2009, n. 106 – definisce all'articolo 2, comma 1, lett. *ee*, paritetici quegli organismi «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 la salute e sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai

---

<sup>6</sup> Cfr. la relazione illustrativa al successivo d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, in cui si esplicita la volontà di proseguire nella direzione già intrapresa dal d.lgs. n. 81 del 2008, il cui fine è quello di «favorire ogni forma di ausilio sociale alle imprese, chiamate ad attuare compiutamente e senza ritardi o eccezioni una normativa di grande importanza e complessità, sul presupposto che un modello sindacale collaborativo sia l'ideale per affrontare temi di interesse comune per i componenti della compagine aziendale, come sono senza dubbio quelli legati alla sicurezza dei lavoratori».

contratti collettivi di riferimento». Tali organismi, costituiti secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, a livello territoriale, andranno ad affiancare quegli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali, che sono espressamente fatti salvi dal legislatore. In particolare l'articolo 51 del decreto in commento attribuisce a tali enti bilaterali una pluralità di funzioni: in tema di sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro; di supporto e assistenza alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative; in tema di orientamento e promozione di iniziative formative, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali di cui all'articolo 118, legge n. 388/2000 ed all'articolo 12 decreto legislativo n. 276/2003 e l'istituzione di commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.

Al tempo stesso, viene riconosciuta a tali soggetti la facoltà – e quindi non l'obbligo – di effettuare sopralluoghi nei luoghi di lavoro, rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza. Si tratta di sopralluoghi *soft*, affatto invasivi e ispirati a una logica di tipo collaborativo, finalizzati a supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative. L'unico requisito richiesto dal legislatore è la specifica competenza tecnica in materia di salute e sicurezza sul lavoro del personale che andrà ad effettuare tali sopralluoghi.

È prevedibile che un coordinamento a più livelli di tali funzioni, anche attraverso un coinvolgimento diretto delle singole imprese e dei lavoratori, possa favorire il radicamento di una cultura generale della sicurezza, ma soprattutto il diffondersi di elevati standard di tutela della salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro, attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Nel sistema così come delineato dal decreto legislativo, gli organismi paritetici dovrebbero svolgere come funzione primaria quella della definizione di linee guida per la formazione in tema di prevenzione – attraverso la programmazione di attività formative e informative e l'elaborazione di buone prassi –, oltre a quella della promozione di iniziative inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro e l'assistenza alle imprese. Tali enti, quindi, sono chiamati a orientare e promuovere iniziative informative e formative nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti, anche in rapporto con le strutture pubbliche competenti.

Questi organismi, per i quali l'articolo 52, comma 1, lettera *c*, prevede forme di finanziamento, hanno il compito non solo di favorire l'attività formativa effettuata dal datore di lavoro, ma dovrebbero intervenire direttamente nel processo formativo attraverso una funzione di supporto e di collaborazione con il datore di lavoro. Lo scopo è quello di realizzare una gestione del sistema della sicurezza non più verticale, imposta dal datore di lavoro, bensì orizzontale, concertata con la partecipazione di tutti i soggetti responsabili. L'informazione si sostanzia principalmente nella divulgazione di tutte le notizie di carattere pratico per un sicuro svolgimento delle mansioni lavorative. La formazione consiste in una attività di trasmissione di nozioni tecniche e teorico-pratiche mirate a fornire al lavoratore il bagaglio di conoscenza e di cultura necessario per lo svolgimento, in condizioni di sicurezza, di una data attività lavorativa o per ricoprire un determinato ruolo all'interno dell'azienda. In quest'ultimo caso, in ragione del ruolo ricoperto, sono previsti particolari obblighi formativi, aggiuntivi rispetto a quelli riservati alla generalità dei lavoratori.

Con particolare riferimento all'attività di formazione – assolutamente fondamentale per la realizzazione di efficaci strategie di contrasto al fenomeno infortunistico –, il Testo Unico ha operato una scelta precisa prevedendo che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti debba avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici (art. 37, comma 12). In tal modo si devolve alla bilateralità un compito di indirizzo delle attività di formazione che ha un contenuto sostanziale, in quanto diretto ad aiutare le imprese a progettare e realizzare le attività formative coerenti con le esigenze del settore e del territorio nel quale l'impresa opera.

In quest'ottica vanno inquadrare le previsioni contenute nei commi 3-*bis* e 3-*ter* dell'articolo 51, nelle quali si precisa che dello svolgimento delle attività e servizi di supporto al sistema delle imprese, su richiesta delle stesse, gli organismi paritetici rilasciano apposita attestazione, «tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, di cui all'articolo 30 del decreto, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività». L'"asseverazione", anche se si differenzia dalla "certificazione", presuppone comunque un giudizio espresso dall'organismo paritetico, al quale viene conferita efficacia esimente ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

A tal fine si richiede che gli organismi bilaterali siano muniti di strutture con competenze tecniche specifiche, con composizione paritetica.

Vengono poi attribuite agli organismi in parola le funzioni di anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, spettando agli stessi il compito di comunicare i nominativi alle aziende e ai lavoratori interessati, nonché agli organi di vigilanza territorialmente competenti. Il decreto legislativo n. 106/2009 aggiunge l'obbligo di tale informativa, così come dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema della bilateralità, anche nei confronti dell'Inail, sul presupposto necessario della presenza dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in azienda.

A sostegno delle attività degli organismi paritetici, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali, nonché per il finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese e dei lavoratori autonomi, è prevista dall'articolo 52 del Testo Unico l'istituzione di un apposito Fondo presso l'Inail, alimentato da un contributo a carico delle aziende prive dei rappresentanti per la sicurezza pari a due ore annue per lavoratore, che opera a favore di quelle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca, come nel settore edile, sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi, o almeno di pari livello.

Gli enti in commento, al fine di apportare un contributo all'approfondimento delle problematiche di settore e alla elaborazione delle linee guida, concorrono, inoltre, a svolgere un'attività di monitoraggio, raccolta, analisi e trasmissione di dati e conoscenze delle iniziative e degli interventi realizzati a livello aziendale. Ciò avviene anche attraverso la predisposizione – in concorrenza con le diverse istituzioni interessate – di un Sistema informatico nazionale per la prevenzione (Sinp) nei luoghi di lavoro, la cui finalità è quella di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per indirizzare le attività di vigilanza. Nell'ambito di tali attività, il legislatore attribuisce agli organismi paritetici il compito di elaborare e raccogliere, unitamente ad altri organi e istituzioni, le c.d. "buone prassi", cioè soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro. In tal modo, tali soggetti sono chiamati a svolgere una

indispensabile funzione di consulenza e di assistenza alle aziende – volta a favorire l'applicazione delle norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute – e non anche di controllo, attività, quest'ultima, di esclusiva competenza degli organismi istituzionali preposti alla vigilanza <sup>7</sup>.

Con i recenti interventi legislativi si è voluto, quindi, valorizzare non tanto l'aspetto della repressione dei comportamenti, quanto il diffondersi di una cultura della prevenzione – attraverso il ruolo collaborativo e di supporto degli enti bilaterali –, che viene così a costituire il fulcro del nuovo sistema normativo. Lo sforzo, meritevole, del legislatore non è stato solo quello di aver compiuto una sistematizzazione e riordino formale della disciplina, ma anche e soprattutto quello di calarsi nella realtà organizzativa aziendale. C'è la consapevolezza da parte del legislatore che il dato prescrittivo della norma si accompagna necessariamente all'elemento aziendale-organizzativo, quale indispensabile complemento per una maggiore effettività delle tutele.

Altro significativo terreno di intervento degli enti bilaterali è rappresentato dal sostegno al reddito, attraverso una gestione mutualistica di fondi in quei settori non coperti dalla cassa integrazione. Le trasformazioni dell'economia di mercato (terziarizzazione, globalizzazione, delocalizzazione) e le conseguenze sui sistemi di welfare e sul ruolo del pubblico fanno emergere la necessità di ricorrere a nuovi strumenti di protezione sociale. I cambiamenti della domanda di salute e di benessere sociale connessi alle mutate condizioni della popolazione attuale e futura mettono in rilievo il crescente divario tra i costi dei sistemi di protezione sociale e le scarse risorse disponibili. In tale quadro si tratta di conciliare al meglio sussidiarietà e solidarietà, unità e differenziazione: da una parte prevedendo prestazioni di base, a livello nazionale, sotto forma di servizi; dall'altra lasciando ai governi locali la scelta politica di riconoscere quote aggiuntive di prestazioni. E infatti, la giusta valorizzazione delle specificità territoriali deve tener conto della tendenziale vocazione universalistica dei diritti civili e sociali fondamentali, in quanto diritti delle persone prima che di appartenenti a determinate comunità locali.

---

<sup>7</sup> In aggiunta a tali attribuzioni, di fondamentale importanza è il riconoscimento agli organismi paritetici anche di una funzione di tipo conciliativo. Secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, gli organismi paritetici «sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti».

L'iniziativa, nell'area del welfare negoziale, si orienta nella duplice direzione del mantenimento degli elementi fondativi del modello pubblico e dell'apertura a pratiche di mutualità. Si tratta, quindi, di dar vita a nuovi schemi assicurativi fondati sull'integrazione tra azione pubblica e azione privata, in cui agli ammortizzatori sociali pubblici si aggiunge, in termini di complementarità, un ulteriore livello di solidarietà da gestire attraverso i classici meccanismi della bilateralità.

Da sempre gli enti bilaterali si sono occupati della mutualizzazione di alcune prestazioni integrative di welfare previste dai contratti collettivi, le quali difficilmente sarebbero state erogate in mancanza dell'opera di tali enti, vista la forte dispersione produttiva e la instabilità del posto di lavoro in specifici settori produttivi.

Oltre all'assistenza sanitaria integrativa e all'assistenza previdenziale integrativa, quest'ultima disciplinata da specifiche disposizioni legislative<sup>8</sup>, un significativo terreno di intervento è quello del sostegno del reddito in caso di sospensione dell'attività produttiva. Aggiungere agli ammortizzatori sociali pubblici un ulteriore livello di solidarietà da gestire attraverso i classici meccanismi della bilateralità, costituisce quindi un nuovo modello di intervento che non è più solo di origine e impegno collettivo-sindacale.

In tale quadro si è mosso il legislatore, il quale, valorizzando il ruolo degli enti bilaterali, ha implementato la loro sfera d'azione in materia di politica attiva del lavoro e di sostegno al reddito. Già con l'articolo 12 del decreto legislativo n. 276/2003, sostitutivo e abrogativo dell'articolo 5 della legge 24 giugno 1997, n. 196, si è regolamentata la costituzione di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito da parte di soggetti autorizzati alla somministrazione. In tal modo l'ente bilaterale ha assunto un ruolo decisivo, attraverso l'erogazione di assegni di disoccupazione, per far fronte alle esigenze di continuità del reddito per i periodi di non lavoro. Soprattutto, però, è con l'articolo 19 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito in legge 28 gennaio 2009, n. 2 – che riproduce, invero, un modello già introdotto con l'articolo 13, comma 8, decreto legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito in legge 14 maggio 2005, n. 80 – che si prevede, attraverso l'ausilio della bilateralità, l'erogazione di trattamenti integrativi di sostegno al reddito in caso di sospensione dal lavoro, in tutti gli ambiti in cui non trova applicazione la cassa integrazione, ampliando di fatto il campo

---

<sup>8</sup> Cfr. d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124; l. delega 23 agosto 2004, n. 243, e d.lgs. di attuazione 5 dicembre 2005, n. 252.

di intervento delle tutele. In particolare, viene prevista la possibilità di erogazione del trattamento di disoccupazione, nei settori in cui non trova applicazione la disciplina della cassa integrazione, a favore di lavoratori sospesi in caso di “crisi aziendali o occupazionali”, subordinatamente alla presenza di un intervento integrativo – pari almeno alla misura del 20% dell’indennità stessa – a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva. La durata massima del trattamento è di 90 giornate annue.

Con l’operazione contenuta nel citato articolo 19, il legislatore ha creato, così, un modello nuovo e parallelo di protezione sociale riservato a tutti coloro che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione. La nuova disciplina, però, così come formulata, ha posto una serie di problemi sia in relazione alla tutela dei singoli lavoratori che al principio della libertà sindacale e ciò perché la norma in questione prevede l’intervento complementare degli enti bilaterali non come aggiuntivo e successivo all’intervento pubblico, bensì come un elemento prioritario e vincolante. Così facendo si fa dipendere il diritto alla prestazione prevista dal sistema generale all’esistenza della prestazione a carico dell’ente bilaterale. Di fronte a tali obiezioni, il legislatore ha provveduto a modificare, con l’articolo *7-ter*, comma 9, lettera *b*, decreto legge 10 febbraio 2009, convertito in legge 9 aprile 2009, n. 33, l’articolo 19 della legge n. 2/2009, prevedendo che «nelle ipotesi in cui manchi l’intervento integrativo degli enti bilaterali [...] i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente». In tal modo si sono superati i dubbi di legittimità costituzionale che la norma nella sua versione originaria aveva posto.

Per attivare tutte le risorse disponibili – al fine di mantenere il rapporto di lavoro degli occupati, sostenere il reddito durante la fase di crisi, attuare politiche attive – il legislatore ha, quindi, interpellato le potenzialità degli enti bilaterali e degli stessi fondi paritetici per la formazione continua, mettendo a disposizione risorse pubbliche aggiuntive e un quadro normativo di sostegno. Attraverso un coinvolgimento diretto degli enti bilaterali e dei fondi paritetici per la formazione continua l’obiettivo è quello di sperimentare e valorizzare modelli di intervento integrato, attraverso un connubio tra politiche attive e passive, nella prospettiva di concorrere in modo efficace alla tutela dei lavoratori.

Da ultimo, ma non per rilevanza, agli enti bilaterali è stata attribuita dall'articolo 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183, anche attraverso la riscrittura degli articoli 410, 411, 412, 412-*ter* e 412-*quater* del codice di procedura civile, una gestione diretta delle controversie in materia di lavoro. La previsione di un loro rafforzamento, attraverso una legislazione di sostegno e di promozione della bilateralità, appare essere coerente non solo nel contesto di una concezione moderna e pragmatica di relazioni industriali di tipo partecipativo e solidaristico, ma anche e soprattutto con l'evoluzione in atto del nostro contesto socio-economico e con la necessità di formulare le politiche del lavoro con riferimento alle nuove priorità.

Il declino della grande impresa industriale a favore del terziario e della piccola impresa, il carattere sempre più molecolare dei sistemi produttivi locali, i continui processi di innovazione tecnologica, la diffusione di rapporti di lavoro non standard, il crollo del sistema economico-finanziario hanno reso evidente l'esposizione di tutte le realtà produttive al rischio delle nuove crisi globali e delle riduzioni occupazionali e, quindi, la necessità di un ripensamento delle politiche di welfare, che tengano conto della scarsità delle risorse disponibili e favoriscano un maggiore coinvolgimento di soggetti e gruppi intermedi (c.d. sussidiarietà orizzontale). Attraverso il sistema della bilateralità si vuole, così, offrire un ventaglio di prestazioni e di tutele di tipo assicurativo, retributivo e assistenziale, i cui costi non potrebbero essere sostenuti da un sistema sociale caratterizzato da inefficienze, sprechi e squilibri.

**PARTE II**  
**LA BILATERALITÀ NEL SETTORE DELLA PESCA**



# 1.

## ANALISI DELLO SCENARIO DI RIFERIMENTO

*Sommario:* 1. Introduzione. – 2. Analisi dei dati: contesto. – 3. Analisi dei dati: mercato del lavoro. – 4. Analisi dei dati: produzione. – 5. Normativa di riferimento e recenti azioni del Governo. – 5.1. Il Primo programma nazionale triennale della pesca e dell'acquacoltura 2007-2009. – 5.2. Il Programma per la promozione e valorizzazione della pesca e dell'acquacoltura.

### 1. Introduzione

Il Mediterraneo è sempre stato, per l'Italia, motore dello sviluppo, porta sul mondo e fondamentale fonte di sostentamento. La penisola italiana è percorsa da circa 7.3756 km di costa <sup>1</sup> e circondata da 12 miglia di acque territoriali <sup>2</sup> (per un totale di 556.218 chilometri quadrati <sup>3</sup>).

Nonostante la vocazione geografica allo sviluppo della pesca, tuttora il settore non ha raggiunto le dimensioni e l'organizzazione di cui avrebbe bisogno per competere a livello internazionale e per adeguarsi alla normativa europea. È difficile ricostruire con precisione le dimensioni e le cifre chiave del settore: le fonti sono diverse (Istat, Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali, CNR, Icram, Parlamento europeo, Irepa) <sup>4</sup>, ma spesso molto specializzate e poco aggiornate. A differenza della mole di dati e analisi che siamo abituati a conoscere per altri settori, quello ittico è

---

<sup>1</sup> Dati del Ministero della salute, Direzione generale della prevenzione sanitaria, 2007.

<sup>2</sup> Come concordato nella convenzione delle Nazioni unite sul diritto del mare (c.d. UNCLOS – *United Nations Convention on the Law of the Sea*) firmata a Montego Bay, Giamaica, il 10 dicembre 1982 e ratificato dall'Italia con la l. 2 dicembre 1994, n. 689.

<sup>3</sup> Dati della Marina militare italiana.

<sup>4</sup> Non si considerano in questo elenco i centri di ricerca specialistici (per esempio di biologia marina, di geologia, ecc.).

certamente meno studiato e, di conseguenza, sono poco messe a fuoco le potenzialità e le criticità.

Certamente la costruzione di un ente bilaterale moderno e organizzato può venire incontro all'esigenza di informazione per gli operatori del settore e i ricercatori. Si tratterebbe di proseguire nella strada inaugurata dall'Osservatorio Nazionale della Pesca, bilateralmente composto, che si propone di "gestire i progetti relativi all'acquisizione di dati e notizie riferiti al settore attraverso la ricerca e la rilevazione di dati quantitativi e qualitativi", nonché di "promuovere indagini statistiche da utilizzare nei contesti economico-territoriali". Si tratta di azioni di cui il settore ha certamente bisogno.

## **2. Analisi dei dati: contesto**

In Italia prevale la piccolissima dimensione aziendale. Questa affermazione vale per l'industria manifatturiera come per il settore ittico. È netta la predominanza di barche piccole e spesso tecnologicamente obsolete. È estremamente frammentata la distribuzione geografica della flotta (disseminata lungo tutto l'arco costiero). Conseguentemente è complessa e variegata la gestione dei punti di sbarco e vendita. Inoltre la piccola dimensione ha impedito la specializzazione dei produttori: sono quindi diffuse soprattutto tecniche di pesca di tipo polivalente<sup>5</sup>.

I pescatori sono solitamente organizzati in cooperative, ma non hanno mezzi e dimensioni per competere con i grandi gruppi e società europee.

L'autorità responsabile della supervisione e del rispetto della politica nazionale e comunitaria è la Direzione generale della pesca e dell'acquacoltura del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali. Competenze di supervisione e controllo della pesca sono attribuite anche ad altri ministeri: al Ministero della difesa, tramite la Guardia costiera, la Marina e i Carabinieri; al Ministero dell'interno, tramite la Polizia; al Ministero dell'economia e delle finanze, tramite la Guardia di Finanza e al Ministero della salute, in quanto responsabile della sanità pubblica e dei servizi veterinari.

---

<sup>5</sup> Osservazioni contenute nelle *Informazioni sulla Pesca- Schede paese (Country Fishery Information – Italia)* curate dalla FAO, Food and Agriculture Organization of the United Nations, 2003

Da anni è, quindi, in atto un processo di decentralizzazione amministrativa diretto a consolidare l'autonomia delle autorità locali.

### **3. Analisi dei dati: mercato del lavoro**

In Italia il settore della pesca dà lavoro a circa 47.000 persone <sup>6</sup>. Oltre 32.400, 69% del totale, solo nella specifica attività di pescaggio; i restanti sono coinvolti in attività di acquacoltura (12%), trasformazione (14%) e attività connesse (5%). La grande maggioranza degli addetti (94%) è uomo, compreso in un'età fra i quaranta e i cinquanta anni <sup>7</sup>. La maggior parte degli occupati si concentra in Sicilia (22%) e Puglia (14%), mentre è omogeneamente distribuita nelle altre regioni (tra il 6% e 8% per regione). Ovviamente vi sono differenze regionali di impiego di manodopera nei vari sottosettori, determinati dalle specializzazioni geografiche (l'acquacoltura è molto diffusa in Emilia Romagna, la trasformazione in Sicilia e Veneto. In questa industria sono presenti anche le regioni interne, come la Lombardia).

Da oramai dodici anni (a partire dal 1999) si assiste ad una drastica riduzione degli addetti, soprattutto a bordo delle navi. Sono diverse le ragioni che gli addetti ai lavori hanno identificato come causa di questa situazione: la diminuzione della produttività delle acque italiane; l'incremento dei costi, a partire da quelli del carburante; i generosi incentivi europei per il ritiro permanente delle imbarcazioni per ragioni di salvaguardia dell'ambiente; la conseguente riconversione ad altre attività; la proibizione di diffuse tecniche di cattura (si pensi alle "spadare"); la piccolissima dimensione imprenditoriale che espone il pescatore agli andamenti economici e di mercato, nonché alla concorrenza straniera. Conseguenza salariale di questa situazione è stata la riduzione del reddito pro capite dei lavoratori a bordo delle navi, ridottasi sotto gli 11.000 euro annui, senza tenere conto della natura intrinsecamente altalenante del mestiere.

Si noti che oltre l'88% del totale dei lavoratori è forza lavoro a bassa specializzazione e poco qualificata. Anche questo fattore, seppure la ragione primaria rimanga evidentemente quella del costo del lavoro, ha favorito il

---

<sup>6</sup> Parlamento europeo, La pesca in Italia, Bruxelles, Gennaio 2008

<sup>7</sup> Dato del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali/Irepa, 2007.

crescere negli anni della manodopera straniera, in particolare nordafricana, che ora copre il 6% dell'occupazione totale.

Da ultimo, i dati dicono essere molto bassa la mobilità di lavoro degli addetti al settore della pesca. Solitamente il lavoratore svolge la propria attività nella regione di nascita, a conferma della natura prevalentemente artigianale della pesca italiana.

#### **4. Analisi dei dati: produzione**

Nel 2005 la produzione del settore è stata di 516.465 tonnellate, per il 55% attribuibile alla pesca marittima e per il 45% all'acquacoltura. La pesca nelle acque interne è scarsamente rilevante, concentrandosi quasi del tutto nelle acque mediterranee. Nonostante si sia osservato negli ultimi anni un lieve aumento della produzione, rimane ancora in negativo il saldo commerciale dei prodotti ittici: l'Italia importa più di quanto esporti. Le importazioni sono, anzi, in deciso aumento.

La grande maggioranza del pescato si realizza in Sicilia (circa 20%) e in Puglia (circa 14%) che sono anche le regioni con il maggior numero di barche (il 25% del totale italiano solo in Sicilia). Per quanto concerne i porti, fermo restando il primato siciliano (17% dei porti italiani), la Puglia è superata da Liguria e Calabria.

La flotta italiana è composta da oltre 14.500 natanti, seconda per numeri in Europa e quarta in termini di capacità. I due terzi di queste imbarcazioni è dedicata alla pesca nelle acque costiere e ha una dimensione artigianale. Solo 26 sono le navi oceaniche. Non stupisce quindi constatare che, per quanto concerne le barche medie (con scafo tra i 12 e i 18 metri) l'Italia vanta il 38% del totale della flotta europea, mentre è insignificante la percentuale di barche superiori ai 30 metri. La piccola dimensione si comprende anche osservando che il 37% delle imprese ha la forma giuridica della società in nome collettivo e il 30% addirittura quella della ditta privata individuale (l'impresa e i mezzi sono proprietà di un solo individuo). Solitamente le ditte italiane aderiscono a cooperative di pesca, molto diffuse sul territorio nazionale.

La produzione nazionale del settore ittico è di circa 495.000 tonnellate, di cui 295.000 derivano dalla pesca (grazie soprattutto alla pesca con reti a strascico) e 200.000 dall'acquacoltura. Le catture stanno diminuendo negli

anni, a causa soprattutto della contrazione del pescaggio di acciughe. La produzione di molluschi bivalvi (in maggioranza cozze e vongole filippine) rappresenta oltre il 73% del totale della produzione in acquacoltura. Nel 2000 la disponibilità di prodotti ittici per persona è stata di 23 chili all'anno. Nel 2003 le importazioni totali hanno raggiunto le 817.000 tonnellate, il 73% delle quali costituito da prodotti freschi o surgelati e 216.000 tonnellate di prodotti lavorati. Dal 2007 le esportazioni sono minori delle importazioni, comportando un bilancio commerciale negativo.

Il dato sui ricavi complessivi del settore è peggiorato con la crisi economica. Nel 2005 il settore valeva poco meno di due miliardi di euro (1.976 milioni). Nel 2009 la crisi globale ha portato ad una caduta delle importazione in quasi tutti i mercati internazionali e ad una conseguente flessione delle vendite e dell'occupazione (4.500 posti di lavoro persi solo in Sicilia). I primi segnali di ripresa si sono osservati solo alla fine del 2010. Su una situazione già critica si è anche abbattuta la normativa europea con le norme che sono entrate in vigore dal 1° giugno 2010 (maglie minime, strascico, distanze dalla costa) e che hanno aggravato ulteriormente l'attuale situazione. Inoltre il costante aumento dei costi di produzione, per effetto soprattutto del calo delle catture di tonno, ha indotto le imprese italiane, totalmente dipendenti dall'estero per l'approvvigionamento delle materie prime, a modificare le strategie produttive e commerciali. Si tratta, ad ogni modo, di un settore con un giro di affari annuo complessivo di quasi 1,5 miliardi di euro (il settore "pesca, piscicoltura e servizi connessi" era valutato 1.337 milioni di euro nel 2009, ma gli ultimi dati segnalano per il 2010 l'incremento a 1.483 milioni di euro, + 11%)<sup>8</sup>. Pur trattandosi di percentuali di poco inferiori ad un punto di PIL, è evidente che si tratta di un ambito che i decisori politici, gli imprenditori e gli addetti ai lavori devono tenere sotto attenta osservazione.

## **5. Normativa di riferimento e recenti azioni del Governo**

La normativa di riferimento è contenuta nella legge n. 963 del 1965 e nel decreto del Presidente della Repubblica n.1639 del 1968, recante *Regolamento per l'esecuzione della Legge 14 luglio 1965, n. 963, riguardante la disciplina della pesca marittima.*

---

<sup>8</sup> Dati Istat 2010 e Ragioneria dello Stato 2009.

Queste disposizioni generali si affiancano alla normativa secondaria, di adozione governativa e ministeriale, per determinati settori. L'acquacoltura e la protezione dell'ambiente sono disciplinate dalla legge n. 152 del 2006, sulla gestione e il controllo della qualità dell'acqua, e dalle leggi n. 66 del 1993, n. 110 del 1995 e n. 47 del 1997.

### **5.1. Il Primo programma nazionale triennale della pesca e dell'acquacoltura 2007-2009**

Nel 2007 il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali ha presentato il *Primo programma nazionale triennale della pesca e dell'acquacoltura 2007-2009*, allegato al decreto ministeriale 3 agosto 2007.

Obiettivo esplicito del Programma era quello di modernizzare il comparto della pesca e dell'acquacoltura, sviluppando le opportunità occupazionali e potenziando la vigilanza e il controllo della pesca marittima. I punti fondamentali contenuti nel programma erano:

- il recupero della competitività con l'adozione di misure in grado di produrre un'incisiva riduzione dei costi attraverso un'efficace azione di modernizzazione dell'organizzazione del settore produttivo in mare e di valorizzazione della produzione;
- la razionalizzazione del rapporto Stato-Regioni per la costruzione di una strategia convergente di «sistema», nel quadro di un partenariato rafforzato e caratterizzato dal reciproco coinvolgimento delle diverse parti in causa (Stato, Regioni e Associazioni di categoria);
- analisi della situazione del settore della pesca e dell'acquacoltura. Il Programma prendeva atto che misure quali la riduzione dello sforzo di pesca o il divieto di alcuni tipi di pesca avevano avuto un impatto negativo dal punto di vista sociale, sia in termini di occupazione che di reddito, influenzando negativamente sulle comunità locali dipendenti dal settore. Per questo nel 2007 ci si augurava l'introduzione di un adeguato sistema di «ammortizzatori sociali»;
- ricostruzione del quadro normativo di riferimento;
- programmazione delle attività della pubblica amministrazione in funzione di: a) perseguire la durabilità delle risorse ittiche e la tutela della biodiversità; b) perseguire lo sviluppo sostenibile e la valorizzazione della produzione della pesca, dell'acquacoltura e delle attività connesse; c)

sviluppare le opportunità occupazionali; d) tutelare il consumatore in termini di rintracciabilità dei prodotti ittici, valorizzazione della qualità della produzione nazionale e della trasparenza informativa; e) tutelare la concorrenza sui mercati internazionali e razionalizzare il mercato interno; f) sviluppare la ricerca scientifica applicata alla pesca e all'acquacoltura; g) semplificare le procedure amministrative relative ai rapporti tra imprese ittiche e pubbliche amministrazioni; h) promuovere l'aggiornamento professionale e la divulgazione dei fabbisogni formativi del comparto della pesca e dell'acquacoltura.

Per conseguire questi obiettivi il Programma indicava alcuni strumenti di intervento e possibili azioni:

- lo sviluppo delle opportunità occupazionali;
- l'impegno alla introduzione di un sistema di ammortizzatori sociali per i lavoratori dipendenti delle imprese di pesca, nonché per i soci lavoratori delle cooperative del settore;
  - estensione di modelli di cogestione e di raggruppamento consortile per la piccola pesca;
  - concentrazione e razionalizzazione dei punti di sbarco;
  - riduzione del numero dei passaggi della filiera a garanzia del reddito dei pescatori;
  - sistema di etichettatura a tutela della qualità;
  - semplificazioni burocratiche e amministrative;
  - attribuzione di specifiche deleghe in favore delle organizzazioni sindacali e del mondo cooperativo e associativo per la predisposizione di adeguati strumenti di assistenza e di servizio in favore degli addetti al settore, allo scopo di favorire lo sviluppo di nuova occupazione (si tratta di un altro modo per descrivere le esperienze bilaterali);
    - campagne di sensibilizzazione ed informazione nelle scuole;
    - campagne di informazione e promozione sui media;
    - iniziative sui luoghi della commercializzazione e della ristorazione;
    - tutela della concorrenza e nuovi strumenti assicurativo-finanziari;
    - integrazione delle conoscenze e competenze presenti nei vari centri di ricerca distribuiti nei territori regionali e realizzazione di un coordinamento centrale, al fine di sviluppare una rete organizzata per la gestione dei dati sullo stato delle risorse biologiche a supporto della programmazione dell'economia ittica;

- aggiornamento professionale e divulgazione dei fabbisogni formativi;
- sostegno dell'economia ittica nelle regioni.

Buona parte di questi propositi sono rimasti inattuati nel triennio 2007-2009 e questa inadempienza li rende ancora fortemente attuali. In particolare sono da incoraggiare le azioni volte a far maturare il settore con il coinvolgimento diretto degli attori datoriali e sindacali, indipendentemente dalle pur giuste richieste economiche e normative al governo nazionale.

## **5.2. Il Programma per la promozione e valorizzazione della pesca e dell'acquacoltura**

Il recentissimo *Programma per la promozione e valorizzazione della pesca e dell'acquacoltura* del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali riprende diversi obiettivi e finalità del Primo programma nazionale. Il programma del 2011 si propone di valorizzare il ruolo del comparto della pesca e dell'acquacoltura presso il grande pubblico. Nel Piano si dice che il Fondo europeo per la pesca (FEP) finanzia le misure indirizzate in particolare:

- alla realizzazione di campagne di promozione regionali, nazionali o transnazionali dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura;
- alla fornitura al mercato di specie eccedentarie o sottoutilizzate che solitamente sono rigettate in mare o che non rivestono interesse commerciale;
- all'attuazione di una politica di qualità dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura;
- alla promozione dei prodotti ottenuti usando metodi che presentano un impatto ambientale ridotto;
- alla certificazione della qualità, compresa la creazione di etichette e la certificazione dei prodotti catturati o allevati con metodi di produzione rispettosi dell'ambiente;
- alla realizzazione di indagini di mercato.

Le azioni sono dirette, in primo luogo, al perseguimento di finalità riguardanti la valorizzazione dei prodotti ittici nazionali ed il sostegno all'immagine dell'intero comparto ittico italiano, anche in considerazione del rapporto pesca/ambiente.

La realizzazione degli obiettivi cardine del programma prevede di:

- facilitare la partecipazione delle aziende italiane all'evoluzione del settore attraverso la loro presenza alle più importanti fiere del settore;
- sostenere lo sviluppo della filiera attraverso un'ampia e costante campagna di promozione del prodotto ed informazione su tutti gli aspetti dell'economia ittica, poco conosciuti dal grande pubblico;
- attuare campagne d'informazione e divulgazione attraverso iniziative editoriali o l'impiego di media.

Si tratta di intenzioni formalizzate anche nel triennio precedente. Per questo è importante che il Ministero competente, nel rispetto degli impegni assunti, verifichi l'efficacia e l'efficienza delle azioni di promozione previste, effettuando un monitoraggio delle azioni avviate ed una valutazione dei risultati ottenuti.

Considerati i trend economici ed occupazionali presentati in precedenza, il settore ha assoluto bisogno di azioni concrete ed efficaci.



## 2.

### **IL SISTEMA BILATERALE COME PREFIGURATO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Il quadro regolativo che regge le strutture e le funzioni della bilateralità nel settore della pesca è di origine contrattuale. Il contratto collettivo di settore ha previsto l'istituzione di sedi comuni di confronto tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali creando, così, un impianto articolato di azioni bilaterali attraverso l'istituzione di diversi organismi paritetici a livello nazionale, che si contraddistinguono per le peculiarità delle attività svolte da ognuno di essi.

La previsione di strumenti paritetici contrattuali ha come obiettivo quello di trovare una soluzione ai problemi di più immediata rilevanza per il settore, quali, lo sviluppo dell'occupazione, le agevolazioni per il lavoro giovanile, la formazione professionale, la previdenza integrativa, gli ammortizzatori sociali. In tal modo le frontiere della bilateralità sono molteplici e le parti riacquistano il controllo di tutti gli aspetti delle condizioni di lavoro. In sostanza, la volontà comune dei diversi attori negoziali, in considerazione dell'importanza che gli enti bilaterali rivestono nella regolamentazione del mercato del lavoro, è quella di dar vita ad un sistema in grado di gestire, con l'introduzione di elementi di tipo collaborativo, il consolidamento e la crescita generale del comparto e dell'occupazione.

L'attuale Ccnl del personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca marittima, del 20 maggio 2009, sottoscritto da Federpesca e dalle tre organizzazioni sindacali di categoria, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, riproducendo pressoché identicamente la disciplina racchiusa nel precedente Ccnl dell'8 marzo 2005, contiene la previsione di un articolato sistema di bilateralità volto a sviluppare azioni utili alle parti sociali, ai lavoratori e alle imprese. Tale sistema, formatosi per stratificazioni successive nel tempo, si

compone, o meglio si dovrebbe comporre secondo le previsioni collettive, di diversi organismi nazionali paritetici <sup>1</sup>: l'Osservatorio nazionale della pesca marittima (ONP), l'Ente bilaterale pesca (E.BI.Pesca), la Commissione paritetica nazionale.

La maggiore attenzione rivolta dalla contrattazione collettiva al sostegno dei servizi volti a incrementare la dotazione di forme di protezione sociale dei lavoratori ha, poi, consentito di prevedere l'istituzione di un Fondo nazionale per l'accantonamento del trattamento di fine rapporto e di regolamentare la previdenza complementare del settore. Unica novità rispetto alla precedente normativa collettiva è la mancata previsione – contenuta, invece, nell'articolo 61 del Ccnl del 2005 – dell'istituzione, all'interno di E.BI.Pesca, di E.BI.Form. Tale ente era chiamato a svolgere compiti di programmazione, analisi, monitoraggio, ricerca su temi specifici del settore, oltre che a promuovere e a sostenere iniziative in materia di formazione professionale. Prerogative, queste, che sono state assegnate dal vigente Ccnl alla competenza dell'ONP.

Se le specifiche attribuzioni dei diversi enti e fondi del settore sono individuate dalla normativa collettiva, le regole generali di funzionamento degli stessi sono contenute nei rispettivi statuti e regolamenti, con lo scopo di diffondere standard di qualità originati da buone prassi e assicurare criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

---

<sup>1</sup> Il contratto integrativo territoriale della pesca per gli addetti imbarcati su natanti esercenti la pesca marittima della regione Puglia prevede all'art. 20, rubricato Ente bilaterale, che «al livello territoriale sarà costituito l'ente bilaterale del settore della pesca con i compiti già previsti a livello nazionale per le competenze di carattere territoriale. A quanto già previsto in materia di formazione e informazione, sarà a cura dell'ente bilaterale la stampa del contratto integrativo e la consegna ai lavoratori a titolo di assistenza contrattuale. Il fondo contrattuale sarà alimentato nella misura dello 0,20 della retribuzione mensile convenzionale Inps per ogni lavoratore e sarà ad integrale carico dell'azienda. Il versamento avverrà utilizzando il modello DM10, previa apposita convenzione con l'Inps».

### 3.

## **L'AMBITO DI INTERVENTO DEGLI ENTI BILATERALI NEL SETTORE DELLA PESCA**

*Sommario:* 1. L'osservatorio nazionale della pesca marittima (ONP). – 2. L'ente bilaterale per la pesca (E.BI.Pesca). – 3. La contrattualizzazione delle prestazioni bilaterali.

#### **1. L'osservatorio nazionale della pesca marittima (ONP)**

L'Osservatorio nazionale della pesca è stato costituito il 19 gennaio 1994, nell'ambito del rinnovo del Ccnl per il personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca marittima. L'Osservatorio, la cui forma è quella dell'associazione non riconosciuta, è un organismo bilaterale promosso e istituito da Federpesca e dalle tre organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil. Il sistema di organizzazione e funzionamento è regolamentato dalle specifiche norme statutarie, che prevedono che tale ente, oltre ad avere un presidente che lo rappresenta legalmente, sia dotato di organi deliberativi, amministrativi e di controllo composti in via paritetica da esponenti delle associazioni datoriali e di quelle dei lavoratori.

L'ONP è l'organismo deputato a realizzare tutte le attività ed iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale e salute e sicurezza. Diverse sono, infatti, le prerogative istituzionali dell'Osservatorio, il quale, secondo la previsione contenuta nell'articolo 58 del vigente Ccnl di settore e degli articoli 3 e 4 dello Statuto, oltre a

svolgere attività di analisi, ricerca, monitoraggio, studi e indagini su specifiche tematiche <sup>1</sup> provvede a:

- 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, al fine di assicurare la qualità del prodotto pescato nell'ambito dello sviluppo della capacità competitiva dell'impresa;
- salvaguardare lo svolgimento dell'attività di pesca, programmando i periodi destinati alle catture, nell'ottica dei processi di protezione delle risorse alieutiche e del lavoro in mare;
- valorizzare le risorse umane attraverso la qualificazione e riqualificazione degli addetti;
- promuovere il ruolo svolto dalle organizzazioni stipulanti il Ccnl della pesca marittima nell'ambito del dialogo sociale europeo.

La normativa collettiva del 2009 ha attribuito all'ONP lo svolgimento di ulteriori attività, che – come detto – rientrano, nella vigenza del Ccnl del 2005, tra le competenze di E.BI.Form., organismo istituito all'interno dell'Ente bilaterale della pesca. In particolare, l'Osservatorio dovrà provvedere a:

- monitorare sul territorio le esigenze di informazione/formazione del personale navigante sulle navi da pesca con particolare riguardo all'applicazione della recente normativa riguardante il settore della pesca marittima;
- elaborare le iniziative connesse alle rilevazioni emerse nel monitoraggio;
- gestire i progetti relativi all'acquisizione di dati e notizie riferiti al settore attraverso la ricerca e la rilevazione di dati quantitativi e qualitativi;
- promuovere indagini statistiche da utilizzare nei contesti economico-territoriali;
- realizzare i progetti riferiti ad analisi specifiche relative al settore per rispondere a reali esigenze conoscitive necessarie alle parti costituenti l'Osservatorio;
- promuovere e realizzare corsi di formazione professionale per qualificare o riqualificare le figure professionali degli addetti operanti all'interno del settore.

---

<sup>1</sup> Per la consultazione delle pubblicazioni e delle ricerche prodotte dall'ONP si rinvia al sito dell'Osservatorio [www.osservatoriopesca.it](http://www.osservatoriopesca.it), alle voci *pubblicazioni e ricerche*.

Proprio la formazione costituisce lo strumento determinante per garantire la stabilità al settore e il mantenimento degli attuali livelli occupazionali.

Le trasformazioni e i cambiamenti che hanno profondamente modificato il comparto ittico incidono di riflesso sul tessuto economico e sociale dello stesso. «L'evoluzione tecnico-scientifica del settore, l'emergere di alcune modalità di coltura che consentono di utilizzare, secondo il Principio di Condotta Responsabile, l'ambiente marino ed in generale le acque, l'introduzione di una normativa più attenta al rispetto della sicurezza e salute degli operatori della pesca e un avanzamento tecnologico che ha prodotto nelle imbarcazioni notevoli cambiamenti anche sotto il profilo igienico-sanitario, che portano ad assicurare una migliore condizione di vita a bordo e una maggiore tutela del prodotto, hanno determinato – contestualmente – l'emergere di nuovi bisogni e di nuove regole e di una domanda di professionalità più elevate ed articolate.

La definizione delle professionalità e il configurarsi di nuovi profili professionali avviene, infatti, all'interno di contesti produttivi connotati in particolare dalle variabili della tecnologia e dell'organizzazione delle imprese di pesca.

Nel settore ittico si può osservare, infatti, come l'innovazione tecnologica sia sottoposta alle tensioni di una crescente divaricazione tra “tradizione del mestiere” e standardizzazione delle procedure e dei processi di pesca»<sup>2</sup>.

L'evoluzione della professionalità è, pertanto, caratterizzata da un gap crescente tra le nuove esigenze tecniche – indotte dalla generalizzazione delle tecnologie delle imbarcazioni e dai sistemi industriali di trasformazione e conservazione del prodotto – e la disponibilità di una forza lavoro a bassa professionalità. A tal proposito, l'Osservatorio, sulla base delle esigenze scaturite dalle ricognizioni effettuate, svolge, avvalendosi dell'ausilio di finanziamenti provenienti dal Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali, una necessaria attività di formazione, aggiornamento e riqualificazione del personale del settore per aumentarne la preparazione e le competenze e per consentire l'acquisizione di titoli professionali superiori. In tal modo alle peculiarità connesse ai compiti e ai ruoli professionali svolti, si dovranno unire conoscenze e competenze di

---

<sup>2</sup> Fonte ONP.

base, trasversali e tecnico- professionali che pongono il lavoratore in grado di confrontarsi con le innovazioni e le trasformazioni del mercato del lavoro.

I diversi interventi formativi, in conformità del Regolamento per la navigazione marittima, sono finalizzati al conseguimento di specifiche figure professionali (capobarca alla pesca costiera; marinaio autorizzato alla pesca; padrone marittimo di seconda classe; meccanico navale di seconda classe per motonavi; motorista abilitato) e consentono un graduale apprendimento e consolidamento delle conoscenze possedute dal personale che già opera nel sistema della pesca (imprenditori e lavoratori). In particolare, i programmi formativi sono volti all'apprendimento «del funzionamento di strumenti tecnici di cui, nella maggior parte dei casi, sono dotate le imbarcazioni da pesca, delle moderne tecniche di pesca, delle raccomandazioni sempre più attente al rispetto delle risorse (Codice di Condotta della Pesca Responsabile), dell'implementazione di disposizioni a tutela dell'ambiente marino, della salute e sicurezza a bordo delle navi da pesca, della qualità e certificazione del prodotto»<sup>3</sup>.

Sempre l'Osservatorio è chiamato:

- a gestire, ai sensi del decreto ministeriale 24 ottobre 2007, il rilascio delle certificazioni in materia di regolarità contributiva (Durc);
- erogare, ai sensi della vigente normativa, gli interventi di sostegno al reddito e, più in generale, gli interventi di *welfare* contrattuale all'interno del comparto.

Il successivo articolo 60, al fine di rafforzare e valorizzare il ruolo dell'ONP, senza aggiungere nessun'altra prerogativa alle già estese competenze dell'organo, rimarca la necessità che sia attribuito all'Osservatorio il compito di rilasciare il Durc (cfr. art. 4 dello Statuto) e che sia affidata allo stesso l'erogazione di interventi a sostegno del reddito (cfr. art. 4 dello Statuto). In particolare, il rilascio delle certificazioni in materia di regolarità contributiva contribuisce efficacemente al rispetto dei diritti dei lavoratori e rappresenta uno strumento di semplificazione per le imprese e di prevenzione del sommerso e del lavoro irregolare. Le imprese, infatti, sono autorizzate a svolgere lavori e fruire dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale, previsti dall'ordinamento, solo a condizione che presentino una certificazione di regolarità sul piano occupazionale, contributivo e della sicurezza. Nel

---

<sup>3</sup> Fonte ONP.

settore della pesca, in particolare, il rilascio di tale certificazione di regolarità contributiva risulta indispensabile per tutte quelle aziende (armatori) che vogliano accedere ai benefici normativi e contributivi ed usufruire delle sovvenzioni previste dalla normativa comunitaria (SFOP; FEP).

Nonostante la previsione contenuta nel Ccnl, e replicata nell'articolo 4 dello Statuto dell'Osservatorio, attualmente l'ONP non può provvedere, perché non abilitato, al rilascio delle certificazioni in materia di regolarità contributiva, non avendo lo stesso fatto richiesta al competente Ministero del lavoro nei termini di cui al decreto ministeriale del 24 ottobre 2007.

Per ciò che riguarda gli ammortizzatori sociali, occorre evidenziare che si tratta, in ogni caso, di disposizioni programmatiche, che, riproducendo quanto già definito nel precedente articolo 59 del Ccnl, sono rimaste del tutto inattuato. Ed infatti, le parti si sono riservate, semplicemente, di valutare la possibilità di assumere iniziative congiunte in tema di prestazioni integrative a favore dei lavoratori del settore ed, eventualmente, anche a favore delle imprese.

È innegabile ed evidente che la difficoltà di attivare forme di intervento di sostegno al reddito, nel caso di sospensione dell'attività produttiva, e, più in generale, interventi di welfare negoziale all'interno del settore, dipende, esclusivamente, dalla attuale scarsa consistenza dell'entità della contribuzione al sistema della bilateralità. Pertanto – anche in ragione del ridotto numero dei potenziali finanziatori (il settore della pesca conta circa 4.000 imprese dedite alla pesca marittima e 22.000 addetti)<sup>4</sup> – al fine di rendere effettiva l'erogazione di prestazioni da parte dell'ente, occorrerà prevedere forme di integrazione dell'attuale contribuzione a carico delle parti.

In ogni caso, è bene evidenziare che, in tema di ammortizzatori sociali, l'articolo 4 dello Statuto assegna all'ONP ogni iniziativa «per lo snellimento delle procedure relative ai premi di fermo temporaneo». Si tratta di forme di sussidi erogati dal Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali – in conformità alla disciplina normativa nazionale e comunitaria, in tema di aiuti *de minimis* nel settore della pesca – in favore degli imprenditori ittici, a causa dell'interruzione della pesca finalizzata a garantire un idoneo equilibrio tra le risorse biologiche e l'attività di pesca (c.d. fermo biologico).

---

<sup>4</sup> Fonte ONP.

Con specifico decreto, il Ministero dispone, annualmente, l'arresto temporaneo straordinario delle unità per le quali la licenza autorizza al sistema di pesca a stralcio e/o volante, determinando l'ammontare dell'aiuto giornaliero per nave. Nel caso di arresto temporaneo straordinario obbligatorio (che ha una durata complessiva di 30 giorni consecutivi e la cui decorrenza è determinata con decreto ministeriale), che comporta una sospensione obbligatoria dell'attività di pesca non imputabile alla volontà dell'armatore, per i marittimi potrà essere attivata, presso il competente Ministero del lavoro, la procedura per l'erogazione della cassa integrazione straordinaria in deroga, secondo le modalità e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Tra le diverse tematiche enumerate nell'articolo 58 del Ccnl, che costituiscono oggetto di analisi dell'Osservatorio, primaria importanza assume quella inerente alla salute e sicurezza del lavoro, al fine di prevenire eventuali situazioni di rischio (cfr. art. 4 dello Statuto). Attraverso un'attività di informazione – anche mediante l'elaborazione di pubblicazioni e la conduzione di ricerche e studi – e di formazione, l'Osservatorio viene a rappresentare un utile strumento per la promozione, l'orientamento e il sostegno dei lavoratori e delle imprese e per una migliore attuazione delle misure di sicurezza e di prevenzione, non solo nei cantieri (d.lgs. n. 81/2008, come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009) e in navigazione (d.lgs. n. 271/1999, d.lgs. n. 298/1999 e Codice della Navigazione), ma anche in materia di sicurezza e qualità alimentare dei prodotti ittici (HACCP).

Con l'emanazione dei decreti legislativi n. 271/1999 e n. 298/1999 si è voluto dare una nuova disciplina alla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili e da pesca nazionali. In particolare, il decreto legislativo n. 271/1999, in materia di *Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili e da pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485*, adatta, in buona sostanza, i principi e le norme dell'abrogato decreto legislativo n. 626/1994 alle particolari esigenze dei mezzi di trasporto marittimi e dei pescherecci. La normativa introduce una diversa concezione della sicurezza, fondata sull'integrazione e sul coinvolgimento attivo dei vari protagonisti dell'organizzazione aziendale. Nella nuova ottica la sicurezza non è più considerata una questione meramente tecnica, ma si traduce nell'assunzione di responsabilità da parte di tutti i soggetti coinvolti

nella struttura aziendale. Il decreto, infatti, introduce a carico delle imprese una serie di adempimenti (valutazione del rischio, redazione del piano di sicurezza, nomina del responsabile aziendale per la sicurezza, sorveglianza sanitaria), attenuati da alcune parziali esenzioni a favore delle imbarcazioni di lunghezza inferiore ai 24 metri o con equipaggio fino a sei unità di tabella di armamento.

Naturalmente, proprio nel settore della pesca, ove la frequenza degli infortuni è stimata in 88,6 giorni annui, l'attività di prevenzione costituisce un'esigenza, oramai, irrinunciabile. La scarsa visibilità, le modalità di sbarco spesso non a norma, la presenza di cavi ed altri oggetti pericolosi a bordo delle navi da pesca, l'inquinamento acustico, rappresentano i maggiori rischi per la sicurezza dei pescatori. L'assenza di qualsiasi informazione e la mancanza di formazione del personale renderebbe del tutto insufficiente l'utilizzo dei semplici dispositivi di protezione individuale (DPI) per prevenire l'incidenza di rischi d'infortuni sul lavoro. Alla luce dell'entrata in vigore del nuovo decreto legislativo n. 298/1999, in materia di *Attuazione della direttiva 93/103/CE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per il lavoro a bordo delle navi da pesca*, l'attività prevenzionistica appare fondata sulla partecipazione, derivante dal comune interesse dell'armamento e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro.

Si introduce, così, un modello di gestione, in ordine alla sicurezza e salute negli ambienti di lavoro, incentrato sull'azione di organismi caratterizzati dalla partecipazione paritetica di rappresentanti dell'armamento e dei lavoratori, finalizzato al raggiungimento dei migliori risultati<sup>5</sup>. Per tale ragione, tra i compiti propri dell'Osservatorio vi è la programmazione di attività formative del personale imbarcato e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici, oltre che lo svolgimento di azioni di supporto e assistenza agli armatori nell'individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative (analisi delle componenti che possono incidere sulla salute e sicurezza dei lavoratori, quali l'attrezzatura impiegata, l'attività svolta, l'organizzazione del lavoro; analisi dei rischi derivanti dalla deficienza di stabilità delle navi da pesca; analisi dei rischi connessi alla configurazione dell'apparato motore).

---

<sup>5</sup> Cfr. il verbale di accordo del 26 luglio 2000, sottoscritto da Federpesca, Federcoopesca, Lega Pesca, Aicp e da Flai, Fai e Uila.

La valorizzazione e il rilancio della bilateralità nel settore della pesca, e in particolare del ruolo dell'Osservatorio, ha avuto la sua sottolineatura con la sottoscrizione del Protocollo d'intesa del 14 novembre 2009 tra il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali e l'ONP, finalizzato alla realizzazione di un Sistema integrato della pesca e dell'acquacoltura (SIPA), in forza del quale, in attuazione del principio di sussidiarietà orizzontale, possa diventare strutturale la collaborazione tra Pubblica Amministrazione, Organizzazioni sindacali e Associazioni cooperative, armatoriali e datoriali. In tal modo il documento sulla *governance* della pesca, individuando i vari compiti dell'Osservatorio, si ripropone di razionalizzare ed ottimizzare le sue funzioni, al fine di creare un sistema di servizi ai lavoratori e alle imprese in coerenza con le nuove necessità che il mercato pone. In particolare, nell'Accordo – al fine di promuovere un'attività di pesca e acquacoltura improntate ai valori della sicurezza, professionalità e salvaguardia dell'occupazione, con attenzione anche ai principi dello sviluppo sostenibile – vengono identificate come prioritarie quelle iniziative, alla cui realizzazione è chiamato l'Osservatorio, consistenti:

- nell'istituzione e gestione di un sistema finalizzato al rilascio del Durc per le imprese del settore;
- nell'attivazione e gestione degli strumenti in materia di integrazione al reddito in caso di sospensione dell'attività;
- nel monitoraggio e assistenza della sicurezza del lavoro, mediante il sostegno alla individuazione, attivazione e formazione delle figure dei rappresentanti per la sicurezza;
- nella formazione continua e riqualificazione professionale, indirizzata al miglioramento delle competenze e abilitazioni del personale marittimo operante a bordo della flotta peschereccia;
- nell'implementazione dei sistemi di tutela per il settore, mediante l'apprestamento di un sistema finalizzato all'integrazione delle prestazioni di malattia e infortunio, il supporto alla gestione del Fondo settoriale del tfr;
- nel monitoraggio relativo alla contrattazione integrativa e decentrata, attraverso la creazione di una banca dati.

## 2. L'ente bilaterale per la pesca (E.BI.Pesca)

L'esperienza della bilateralità nella pesca si è diffusa e ampliata anche grazie alle previsioni contenute nei diversi contratti collettivi di settore che hanno previsto l'istituzione dell'Ente bilaterale nazionale per la pesca. Costituito da Federpesca e dalle tre organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative (Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil), allo stesso sono state demandate dal vigente Ccnl una molteplicità di funzioni e prerogative. In particolare, conformemente a quanto già prescritto dall'articolo 3 dello Statuto, l'articolo 59 del Ccnl prevede che l'ente, al quale è espressamente preclusa qualsiasi attività di confronto e/o contrattazione, dovrà provvedere:

- a rendere operative le intese, convenute tra le parti costituenti, finalizzate al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro degli equipaggi imbarcati sulle navi di imprese amatoriali per la pesca marittima e degli armatori stessi;

- favorire complessivamente lo sviluppo e il consolidamento delle attività di pesca marittima, nonché la realizzazione di iniziative concertate dalle parti costituenti con i soggetti politici nazionali e/o regionali.

Inoltre, la norma in commento assegna a un apposito fondo, denominato Ebifondo, istituito all'interno dell'Ente bilaterale e sua diretta emanazione, il compito di erogare direttamente «ai lavoratori della pesca, nei limiti e alle condizioni previste, le integrazioni alle indennità temporanee di malattia ed infortunio sul lavoro in tale articolo previste a favore dei membri di equipaggio a carico delle imprese armatrici».

Nel medesimo articolo è precisato che tra i compiti statutari dell'ente vi è «anche quello di erogare le integrazioni di cui all'articolo 56 del presente Ccnl». Quest'ultimo quantifica in 7,00 euro giornalieri l'ammontare, a carico degli armatori, dell'intervento integrativo ai trattamenti economici previsti dalle assicurazioni obbligatorie contro le malattie e gli infortuni a favore dei lavoratori dichiarati temporaneamente inabili e temporaneamente inidonei al lavoro <sup>6</sup>. Ebifondo, pertanto, provvederà all'erogazione del trattamento economico integrativo delle indennità temporanee di malattia e

---

<sup>6</sup> L'art. 56 del Ccnl prevede la possibilità per l'armatore di ritenersi sollevato dalla erogazione di detta integrazione, qualora lo stesso abbia versato, unitamente al premio infortuni, anche il premio per l'assicurazione integrativa prevista contrattualmente a carico dell'impresa.

infortunio secondo le modalità e le limitazioni previste dallo specifico Regolamento attuativo del Fondo <sup>7</sup>.

Occorre aggiungere, inoltre, che, per quanto riguarda la tipologia delle prestazioni fornite dall'Ente bilaterale, l'articolo 4 dello Statuto di E.BI.Pesca prevede l'erogazione di tre diversi livelli di servizi:

- 1° livello, nazionale, per prestazioni e servizi comuni, derivanti da accordi collettivi, a tutte le imprese e a tutti i lavoratori del settore;
- 2° livello, nazionale, per prestazioni e servizi derivanti da accordi collettivi, riservato alle imprese e ai lavoratori che aderiscono all'iniziativa;
- 3° livello, volontario, individuale, per servizi o prestazioni scelte dalle singole imprese e dai singoli lavoratori tra i servizi offerti dall'ente.

Il capitolo relativo al finanziamento dell'ente è regolamentato, invece, dall'articolo 8 dello Statuto, rubricato *Entrate*, il quale prevede che per gli scopi, di cui all'articolo 3, e in relazione ai diversi livelli di prestazioni e di servizi, di cui all'articolo 4, si provvede:

- con ogni altro provento che a qualsiasi titolo venga attribuito da qualsiasi soggetto pubblico o privato per il perseguimento degli scopi sociali;

---

<sup>7</sup> Cfr. art. 2 del Regolamento, secondo il quale per aver diritto alle 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». L'integrazione sarà corrisposta, secondo quanto specificato dall'art. 3 «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, il successivo art. 4 stabilisce che l'importo «è il limite massimo di giornate indennizzabili per malattia e infortunio sono deliberate annualmente dal Consiglio di Amministrazione in relazione all'andamento finanziario del Fondo. L'importo dell'indennità integrativa giornaliera è pari a 7,00 euro».

- con la contribuzione volontaria dei lavoratori e imprese relativamente alle prestazioni e servizi di 3° livello, di cui all'articolo 4;
- con il contributo a carico delle imprese e dei lavoratori, come previsto nel Ccnl o nei diversi accordi collettivi.

### **3. La contrattualizzazione delle prestazioni bilaterali**

L'articolato sistema bilaterale previsto dalla contrattazione collettiva del settore della pesca marittima coinvolge tutte le imprese che applicano il Ccnl, a prescindere dalla adesione delle stesse all'organizzazione datoriale che lo ha sottoscritto (Federpesca). Tale principio, contenuto in calce all'articolo 22 del Ccnl, risponde al convincimento secondo il quale la bilateralità eroga prestazioni che completano i trattamenti dovuti al lavoratore e previsti dal contratto collettivo, nella sua parte economica. Lo spirito che ha animato le parti sociali nella individuazione di una soluzione comune va ricercato nella consapevolezza che la bilateralità rappresenta la forma irrinunciabile, nella quale dovrà tradursi un sistema moderno e competitivo di sussidiarietà, che mira ad estendere le tutele sociali a una sempre più ampia platea di soggetti beneficiari.

Di fatto, la norma collettiva anticipa, in parte, l'impostazione adottata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la recente circolare n. 43/2010, secondo cui le tutele erogate dagli enti bilaterali formano parte integrante del trattamento economico/normativo previsto dal Ccnl. Si riconosce, dunque, che le prestazioni offerte dagli enti bilaterali del settore (ONP e E.BI.Pesca) rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore. Una volta quantificato tale diritto in termini economici, l'iscrizione all'ente bilaterale si configura come una delle modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro. Quest'ultimo, infatti, pur rimanendo libero di non aderire alla bilateralità, non potrà, però, esimersi dal versare direttamente al lavoratore l'importo stabilito dalla contrattazione collettiva, in quanto diritto contrattuale di natura retributiva spettante a ciascun prestatore di lavoro.

Tale meccanismo ha l'indiscutibile pregio di non condizionare il diritto alla prestazione in favore del singolo lavoratore, alla contribuzione all'ente bilaterale. Il lavoratore, quindi, maturerà il diritto – nei confronti delle imprese di pesca non aderenti e non versanti al sistema bilaterale –

all'erogazione diretta da parte dell'impresa di prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'ONP e da E.BI.Pesca.

Inoltre, a decorrere dal 1° aprile 2010, l'impresa che ometta di versare le quote contributive agli enti bilaterali sarà tenuta a corrispondere al lavoratore – in aggiunta all'erogazione delle prestazioni equivalenti – una quota di retribuzione pari a 13,00 euro lordi mensili. Con il successivo verbale di accordo, del 19 febbraio 2010, le parti stipulanti il Ccnl, hanno poi determinato, con esattezza, l'ammontare del contributo complessivo, che le imprese e i lavoratori dovranno versare al sistema della bilateralità. Tale contributo è pari all'1,5% della retribuzione imponibile lorda di ogni mese, sulla quale dovrà essere calcolato il contributo per l'assicurazione infortuni sul lavoro e per le indennità di malattia.

L'Accordo, poi, detta anche i criteri di ripartizione del contributo in capo ai soggetti obbligati, e la sua destinazione. In particolare, è previsto che:

- 0,50% del contributo complessivo sia a carico dell'impresa, quale quota destinata alla Federpesca, come contributo per l'assistenza contrattuale;
- 0,50% del contributo complessivo sia a carico del lavoratore, quale quota destinata alle OO.SS. firmatarie del Ccnl, come contributo per l'assistenza contrattuale;
- 0,50% del contributo complessivo sia a carico dell'impresa, quale quota destinata a Ebifondo, che provvederà alla erogazione dell'integrazione dell'indennità di cui all'articolo 56 del Ccnl.

#### 4.

### **LA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE**

Il sistema della bilateralità nel settore della pesca si arricchisce di un ulteriore organismo paritetico, che potremmo definire monofunzionale, rappresentato dalla Commissione. Tale organo, la cui struttura e composizione è definita nell'articolo 52 del Ccnl, è preposto a garantire, esclusivamente, una risoluzione congiunta di tutte le controversie sindacali. In particolare, l'articolo 50, comma 4, del contratto di settore prevede che «[...] Le eventuali divergenze sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle organizzazioni stipulanti in sede nazionale mediante apposita commissione paritetica». Questa sarà tenuta ad esaminare, nel termine di 30 giorni dalla data di denuncia della divergenza, le questioni alla stessa sottoposte, redigendo apposito verbale.



## 5. I FONDI NEL SETTORE DELLA PESCA

*Sommario:* 1. Il fondo di previdenza complementare e il fondo di accantonamento del tfr. –  
2. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa.

### **1. Il fondo di previdenza complementare e il fondo di accantonamento del tfr**

Come conseguenza di specifiche disposizioni legislative (d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124; l. delega 23 agosto 2004, n. 243, e d.lgs. attuativo 5 dicembre 2005, n. 252), le parti sociali sono convenute sulla necessità che la previdenza complementare debba esser realizzata non attraverso l'istituzione di uno specifico Fondo del settore, bensì mediante l'adesione del personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca marittima ad un "fondo chiuso" di altra categoria produttiva, individuato in Agrifondo<sup>1</sup>. A tal fine, secondo la disposizione contenuta nell'articolo 44 del vigente Ccnl, gli attori negoziali hanno previsto la costituzione di una Commissione paritetica *ad hoc* con il compito di acquisire tutti gli elementi di giudizio indispensabili per fornire informazioni ed orientare i soggetti in ordine alla individuazione del Fondo con il quale negoziare l'adesione del settore.

Il versamento al Fondo di previdenza complementare sarà effettuato dal datore di lavoro secondo la seguente ripartizione della contribuzione:

- 1,5% del minimo monetario garantito (MMG) a carico del lavoratore;

---

<sup>1</sup> Agrifondo è un Fondo pensione complementare per gli operai agricoli florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, costituito il 14 dicembre 2006, da Coldiretti, Confagricoltura, CIA e da Flai, Fai, Uila e Confederdia.

- 1,5% del minimo monetario garantito (MMG) a carico del datore di lavoro;
- 100% del TFR per i lavoratori assunti successivamente alla data del 28 aprile 1993;
- 3% della retribuzione prevista dal MMG per i lavoratori assunti anteriormente alla data del 28 aprile 1993.

Risulta evidente che in futuro, con la prevedibile evoluzione della situazione demografica del nostro Paese e con la prevedibile evoluzione del sistema previdenziale pubblico, sarà necessario dedicare maggiore attenzione al welfare contrattuale previdenziale, anche attraverso l'istituzione di uno specifico fondo del settore. Infatti, il settore della pesca, nella sua globalità, è caratterizzato da una grande polverizzazione e frammentazione del lavoro e soprattutto da frequenti processi di mobilità o da rapporti che non si sviluppano in modo omogeneo durante tutto l'anno.

Tutto ciò consiglia di affrontare in modo più pragmatico e responsabile il tema previdenziale, richiamando anche il ruolo sociale dell'impresa, al fine di far crescere e sviluppare la previdenza complementare, e garantire, così, un futuro previdenziale meno incerto e più sostenibile ai lavoratori e alle lavoratrici, attraverso un sistema che sino ad ora è stato utilizzato in modo del tutto residuale.

Una diversa previsione normativa, rimasta ad oggi ancora del tutto inattuata, è quella contenuta nell'articolo 45 del Ccnl, che prevede l'istituzione di un fondo nazionale con la finalità di accantonare il tfr per il personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca marittima. La norma collettiva individua, inoltre, in un'apposita Commissione paritetica, l'organo competente ad elaborare una proposta di Statuto e di Regolamento del fondo stesso, in cui dovranno essere definite anche le modalità per l'adesione da parte dei lavoratori del settore.

## **2. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa**

Contrariamente a quanto è avvenuto negli altri settori produttivi, in cui si è assistito nel corso degli anni a una costante diffusione dell'esperienza dei fondi sanitari integrativi, nel settore della pesca manca qualsiasi previsione contrattuale in ordine alla istituzione di organismi paritetici in

grado di garantire prestazioni sanitarie tramite il rimborso delle stesse ovvero tramite le strutture sanitarie convenzionate.

Le esperienze dell'assistenza sanitaria integrativa finora conosciute nascono dall'esigenza immediata di offrire servizi in modo complementare rispetto al Servizio sanitario nazionale, il quale, per la scarsità delle risorse, oltre a dilatare i tempi per l'erogazione di un servizio ha ridotto le proprie prestazioni essenziali. È auspicabile, quindi, che in fase di rinnovo contrattuale, vi sia la comune volontà delle parti di creare un sistema in grado di assolvere ad un ruolo sociale e socio-assistenziale complementare, finalizzato a potenziare l'erogazione di trattamenti e prestazioni non comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza<sup>2</sup>. Occorrerà, quindi, prevedere l'istituzione di un fondo sanitario, come già avviene nel settore agricolo, in grado di assicurare al personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca marittima e ai loro nuclei familiari, forme mutualistiche di assistenza, volte a garantire un'adeguata tutela degli stati di bisogno dei propri assistiti. Esigenza, questa, dettata soprattutto dalla necessità di far fronte ad una sempre crescente domanda di prestazioni sanitarie a cui, però, si accompagna una riduzione della componente pubblica della spesa sanitaria, ascrivibile alla generale crisi – non solo finanziaria – del *welfare state*.

---

<sup>2</sup> Al riguardo è da sottolineare come, con d.m. 31 marzo 2008, il Ministero della salute abbia individuato gli ambiti di intervento delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie erogate dai Fondi sanitari integrativi del SSN e da enti e casse aventi, esclusivamente, fini assistenziali, di carattere aggiuntivo rispetto ai livelli essenziali di assistenza, che dovrebbero essere garantiti dallo Stato.



**PARTE III**  
**IL SISTEMA BILATERALE**  
**NEI DIVERSI SETTORI PRODUTTIVI.**  
**RASSEGNA COMPARATA**  
**DEI CONTRATTI COLLETTIVI**



## **1. PREMESSA**

I Ccnl oggetto di comparazione sono:

- Ccnl per l'industria alimentare (sottoscritto da Aidi, Airi, Aiipa, Ancit, Anicav, Assalzoo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assodistil, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unipi, Unionzucchero e con la partecipazione di Federalimentare, da una parte, e da Fai, Flai e Uila, dall'altra) che decorre dal 1° ottobre 2009 e ha validità fino al 30 settembre 2012;
- Ccnl per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (sottoscritto da Confcommercio, da una parte, e Fisascat e Uiltucs, dall'altra) che decorre dal 1° gennaio 2011 e ha validità fino al 31 dicembre 2013;
- Ccnl per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (sottoscritto da Federchimica e Farindustria, da una parte, e Filcem, Femca e Uilcem, dall'altra) che decorre dal 1° gennaio 2010 e ha validità fino al 31 dicembre 2012;
- Ccnl per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini (sottoscritto da Anaepa/Confartigianato, Cna Costruzioni, Fiae-Casartigiani e Dipartimento edile Clai, da una parte, e Feneal, Filca e Fillea, dall'altra) che decorre dal 1° dicembre 2010 e ha validità fino al 31 dicembre 2012;
- Ccnl per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti (sottoscritto da Federmeccanica e Assital, da una parte, e Fim e Uilm, dall'altra) che decorre dal 1° gennaio 2010 e ha validità fino al 31 dicembre 2012;

- Ccnl per i dipendenti delle aziende del settore Confindustria tessile e abbigliamento (sottoscritto da Sistema Moda Italia, da una parte, e Femca, Filctem e Uilta, dall'altra) che decorre dal 1° aprile 2010 e ha validità fino al 31 marzo 2013;
- Ccnl per i dipendenti da aziende del settore turismo (sottoscritto da Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita e Federreti, da una parte, e Filcams, Fisascat e Uiltucs, dall'altra) che decorre dal 1° gennaio 2010 e ha validità fino al 30 aprile 2012.

## 2.

### WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

Le tabelle che seguono mettono a confronto i sistemi adottati dai singoli Ccnl di settore in materia di welfare contrattuale e bilateralità. Nello specifico, evidenziano se i contratti attuano o promuovono forme di previdenza complementare, di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito dei lavoratori, individuando, se precisata, l'entità della contribuzione richiesta alle due parti del rapporto sinallagmatico di lavoro per alimentare tali istituti. Inoltre, le tabelle enucleano e descrivono schematicamente gli strumenti bilaterali adottati nei settori oggetto di analisi, con particolare attenzione alle funzioni assegnate e al sistema di finanziamento previsto.

La comparazione tra i diversi contratti collettivi rappresenta uno strumento utile di informazione, in grado di evidenziare – in termini quantitativi e qualitativi – i profili di assonanza ovvero gli elementi distintivi delle diverse discipline collettive.

L'indagine condotta ha come finalità quella di individuare le migliori pratiche in atto, per coglierne appieno le innovazioni più significative, al fine di delineare possibili sviluppi applicativi nel settore della pesca marittima.

In tema di **previdenza complementare** tutti i Ccnl oggetto di analisi individuano uno specifico Fondo di settore e promuovono l'adesione allo stesso da parte dei lavoratori. Il Ccnl del terziario prevede una contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1,55%, mentre quella stabilita degli altri settori oscilla dallo 0,55% del turismo allo 1,3% del tessile. Da segnalare, tuttavia, che gli ultimi rinnovi intervenuti per i quattro contratti confindustriali presi in considerazione, prevedono un graduale innalzamento di tale misura percentuale, con il picco massimo per il settore chimico, ove i

datori saranno chiamati a contribuire con l'1,65% a partire dal 1° luglio 2011. Del tutto peculiare la situazione del Ccnl edili/artigiani che fissa nella misura dello 0,01% il contributo che rispettivamente datori e lavoratori sono tenuti a versare alle casse edili, soggetti deputati alla raccolta e al successivo eventuale passaggio al fondo. Si segnala infine che, per incentivare l'adesione alla previdenza complementare, il medesimo Ccnl – edili/artigiani – prevede la possibilità di rendere praticabile l'iscrizione al fondo anche senza il versamento del tfr, previsto invece in tutte le altre ipotesi esaminate.

Forme di **assistenza sanitaria integrativa** sono contemplate da cinque dei sette Ccnl oggetto di analisi. Il contratto del terziario e quello del turismo attribuiscono grande valore all'istituto, tanto da qualificare l'assistenza sanitaria integrativa quale diritto irrinunciabile e inderogabile dei lavoratori e da sancire un'espressa responsabilità dei datori che omettano i relativi versamenti. Unica differenza tra i due contratti si registra nell'entità del contributo mensile a carico di datore e lavoratore. Nell'ambito dell'area confindustriale il fanalino di coda è rappresentato dal settore tessile, che nulla dispone sul punto, seguito da quello metalmeccanico che prevede esclusivamente la costituzione di una commissione paritetica volta allo studio della materia; il contratto alimentarista, rinnovato nel 2009, stabilisce la costituzione di un apposito fondo operativo dal 1° gennaio 2011, mentre si distingue in positivo il contratto dei chimici, che da anni contempla l'assistenza sanitaria integrativa quale diritto dei lavoratori e fissa il contributo ad oggi più elevato, pari a 252 euro annui per le imprese e a 36 euro per i lavoratori. Il Ccnl edile/artigiano delega alle casse edili la gestione dell'istituto e precisa che i relativi oneri sono coperti con le risorse derivanti dal contributo complessivo alla bilateralità versato dalle aziende alle casse medesime.

Il **sostegno al reddito**, già oggetto di attenzione in tutti i settori, lo è divenuto ancora di più negli ultimi anni a causa della crisi globale che ha investito il mondo produttivo e anche del nuovo impulso registrato dai sistemi bilaterali. Le scelte e le strategie contrattuali sul punto sono diverse e variegate per quanto attiene sia alla modalità attuativa, sia al livello – nazionale, territoriale o aziendale – deputato alla gestione.

Il Ccnl del terziario delega al livello territoriale l'attuazione di concrete forme di sostegno al reddito. Lo stesso il contratto del turismo, che nello specifico prevede che il 30% del contributo versato all'ente bilaterale

territoriale sia destinato al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende in situazione di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione con sospensione dell'attività, previo accordo sindacale a livello territoriale.

Solo il Ccnl tessile non dispone nulla a riguardo. Restando nell'ambito dell'area confindustriale, sia il contratto metalmeccanico che quello alimentarista prevedono la costituzione di un apposito fondo, finanziato con un contributo mensile di 2 euro a carico del datore di lavoro a far data dal 1° gennaio 2011. Il fondo metalmeccanico sarà operativo da gennaio 2012 e da tale momento sarà alimentato anche dai lavoratori che decidano volontariamente di aderirvi, con un contributo di 1 euro mensile per il 2012 e di 2 euro mensili per il 2013. Il contratto chimico, sperimentale e avanguardista, individua percorsi e strumenti che potranno essere esperiti a livello aziendale per gestire situazioni di difficoltà con ricadute occupazionali. Tra questi, di particolare rilevanza la possibilità di costituire un fondo bilaterale aziendale per il sostegno al reddito, alimentato da contributo aziendale e dei lavoratori, nonché quella di siglare convenzioni aziendali per la cessione di beni o diritti ai dipendenti, volte a garantire il potere di acquisto e consentire ai lavoratori di ottenere a condizioni vantaggiose beni e servizi (asili nido, esercizi commerciali, istituti di credito, ecc.). Con specifico riferimento al comparto farmaceutico merita un accenno il progetto di *welfare to work* denominato "Welfarma", finalizzato al sostegno all'occupazione del personale in esubero dell'industria farmaceutica, con interventi volti nello specifico ad agevolarlo, riqualificarlo e ricollocarlo.

Il contratto edile/artigiano delega alla bilateralità, e dunque alle casse edili territoriali, l'adozione e la gestione di forme di sostegno al reddito dei lavoratori e all'occupazione. Significativo è l'avviso comune – in tema di contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile –, contenuto nel rinnovo del 2010, con cui le parti firmatarie auspicano e chiedono una riduzione del 2% dell'aliquota che le imprese del settore versano all'Inps, al fine di costituire un apposito fondo presso le casse edili territoriali finalizzato all'integrazione salariale dei lavoratori disoccupati e in Cig.

Tutti i Ccnl presi in considerazione strutturano un **sistema paritetico/bilaterale** articolato. In particolare, tutti prevedono la costituzione di molteplici osservatori, commissioni od organismi paritetici

con funzioni di studio, monitoraggio, elaborazione e implementazione su temi quali il mercato del lavoro, la contrattazione, la formazione, le pari opportunità, ecc . Le differenze più significative, tuttavia, si registrano sotto i profili concreti della reale attuazione, della previsione o meno di un sistema certo ed effettivo di contribuzione alla bilateralità, nonché delle funzioni attribuite.

I contratti confindustriali esaminati prevedono la costituzione di un organismo bilaterale nazionale di settore, senza nulla disporre, in concreto, per quanto attiene alla relativa contribuzione da parte delle aziende e all'eventuale articolazione territoriale. Il Ccnl edile/artigiano, all'opposto, articola il sistema bilaterale delle casse edili e delle scuole edili a livello territoriale e stabilisce che siano le organizzazioni territoriali a determinare la misura del contributo entro un massimo del 3%, calcolato sugli elementi della retribuzione precisati. Lo stesso Ccnl elenca le materie di competenza della bilateralità.

Il contratto del terziario e quello del turismo strutturano la bilateralità su un livello nazionale e uno territoriale. In particolare, il Ccnl del terziario precisa che gli enti territoriali sono finanziati dal contributo dello 0,10% a carico del datore e dello 0,05% a carico del lavoratore, calcolati su paga base e contingenza e, previsione importantissima ai fini dell'effettività del sistema, chiarisce espressamente che l'azienda che non versa tale contributo deve corrispondere un EDR in busta paga ai lavoratori pari allo 0,30% di paga base e contingenza. Il livello nazionale è finanziato in via ordinaria mediante l'attribuzione in misura percentuale del contributo complessivo riscosso dagli enti territoriali. Il Ccnl del turismo, rinnovato nel 2010, fissa la quota contrattuale di servizio per il finanziamento della bilateralità nella misura globale dello 0,40% di paga base e contingenza, ripartita in parti uguali tra datore e lavoratore. Le quote sono rimosse con sistema nazionale con riparto automatico. Il 10% del gettito netto globale è destinato al finanziamento del livello nazionale e la quota residua è ripartita tra i territoriali. Il contratto, con un'espressione meno incisiva rispetto a quello del terziario, prevede che l'azienda che ometta di versare il contributo resta obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dalla bilateralità.

### 3. TABELLE

Tabella 1 – Previdenza complementare

<b>Ccnl Tds</b>	<p><b>Art. 96</b> - Il fondo di previdenza complementare del settore è <b>FON.TE</b>.</p> <p>Il <b>contributo</b> previsto per il fondo è pari all'1,55% a carico del datore di lavoro e allo 0,55% (come minimo) a carico del lavoratore.</p> <p>Sono salvaguardate le specificità delle forme pensionistiche complementari preesistenti alla data del 29/11/1996.</p> <p>(100% del TFR per i lavoratori occupati dopo il 28.04.1993; 50% per i lavoratori già occupati al 28.04.1993)</p>
<b>Ccnl Alimentarista</b>	<p><b>Art. 74</b> - Il fondo di previdenza complementare è <b>ALIFOND</b>.</p> <p>La <b>contribuzione</b> a carico dell'azienda verrà portata all'1,2%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR.</p> <p>Sono destinatari di ALIFOND i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal presente Ccnl e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché da Ccnl sottoscritti dalle medesime Organizzazioni sindacali con altre Organizzazioni imprenditoriali per i settori affini che siano stati assunti e abbiano superato il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) contratto a tempo indeterminato;</li><li>(b) contratto part-time a tempo indeterminato;</li><li>(c) contratto a tempo determinato, la cui durata predeterminata sia di almeno 4 mesi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare;</li></ul>

	<p>(d) contratto di formazione e lavoro; (e) contratto di apprendistato.</p> <p><b>Art. 75</b> - speciale regime per i VVPP (viaggiatori e piazzisti).</p>
<b>Ccnl Chimico</b>	<p><b>Cap. I. Parte V</b> - Il fondo di previdenza complementare è <b>FONCHIM</b>.</p> <p>Il <b>contributo</b> è pari per il lavoratore all'1,2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, per il datore invece è pari all'1,4%, elevato all'1,65% a far data dal 1/07/2011. L'impresa deve versare per ogni lavoratore un ulteriore contributo pari allo 0,20% destinato esclusivamente al fondo di categoria per la copertura assicurativa in caso di premorienza o invalidità permanente</p> <p>(100% del TFR per i lavoratori occupati dopo il 28.04.1993; 33% per i lavoratori già occupati al 28.04.1993)</p>
<b>Ccnl Edilizia</b>	<p><b>Art. 92</b> - Rinvia a quanto previsto dagli accordi contrattuali in materia.</p> <p>Sul principio dell'adesione volontaria del lavoratore, prevede come <b>contributo</b> 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 <b>Cassa Edile</b>. Il contributo è versato alla Cassa Edile, per la gestione di un fondo autonomo.</p> <p>Il Fondo di previdenza complementare del settore è <b>PREVEDI</b>. Spetta alle Casse Edili incentivare l'adesione al Fondo e raccogliere i relativi contributi.</p> <p>Al fine di favorire l'adesione al Fondo in occasione del rinnovo del 16/12/2010 si è previsto di rendere praticabile l'adesione anche senza il versamento del TFR.</p>
<b>Ccnl Metalmeccanico</b>	<p><b>Art. 15 (sez. II titolo IV)</b> - Una volta superato il periodo di prova, i lavoratori possono volontariamente iscriversi al <b>Fondo COMETA</b>.</p> <p>Il <b>contributo</b> previsto per il fondo è pari al 1,2% a carico del</p>

TABELLE

	<p>datore (ragguagliato al valore cumulato di minimi tabellari, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7a categoria) e al 1,2% (come minimo) a carico del lavoratore.</p> <p>L'aliquota a carico del datore sarà elevata all'1,4% dal 1 gennaio 2012 e all'1,6% dal 1 gennaio 2013 a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota. <b>(Rinnovo del 15/10/09)</b></p> <p>(100% del TFR per i lavoratori occupati dopo il 28.04.1993; 40% per i lavoratori già occupati al 28.04.1993)</p> <p>All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà al versamento di un importo di 5,16 euro a carico azienda e di 5,16 euro a carico lavoratore a titolo di quota di iscrizione.</p>
<p><b>Ccnl Tessile</b></p>	<p><b>Allegato L e Allegato H</b> - Il fondo di previdenza complementare è <b>PREVIMODA</b>.</p> <p>Il <b>contributo</b> è pari per azienda e lavoratore al 1,30% dal 01/01/2011, al 1,40% dal 01/01/2012 e al 1,50% dal 01/01/2013.</p> <p>Inoltre è prevista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari una tantum;</li> <li>- iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;</li> <li>- consentire il primo versamento al fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.</li> </ul> <p><b>Allegato A</b> Prevede la possibilità di adesione al Fondo anche per i lavoratori a domicilio e ne disciplina le modalità.</p>
<p><b>Ccnl Turismo</b></p>	<p><b>Art. 155</b> - Il fondo di previdenza complementare del settore è <b>FON.TE</b>.</p> <p>Possono iscriversi al fondo tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, e i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi.</p> <p>La <b>contribuzione</b> avviene secondo le seguenti misure:  0,55% a carico del datore di lavoro;  0,55% (aumentabile volontariamente fino al 2%) a carico del</p>

	<p>lavoratore;                      3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando al momento dell'adesione.                      Prevista una quota una tantum, da versarsi all'iscrizione, pari a 11,88 euro a carico del datore e 3,62 a carico del lavoratore.</p> <p>(100% del TFR per i lavoratori occupati dopo il 28.04.1993; 50% per i lavoratori già occupati al 28.04.1993)</p>
--	--

Tabella 2 – Assistenza sanitaria integrativa

<p><b>Ccnl</b> <b>Tds</b></p>	<p><b>Art. 95</b> - Il fondo di assistenza sanitaria integrativa del settore è il <b>Fondo EST</b>, cui sono iscritti i lavoratori del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale, esclusi i quadri per cui esiste uno specifico fondo.</p> <p>Il Fondo è finanziato da un <b>contributo</b> obbligatorio a carico dell'azienda pari a:                      - 10 euro mensili per i dipendenti a tempo pieno;                      - 7 euro mensili per i dipendenti a tempo parziale.                      È prevista poi una quota una tantum pari a 30 euro per lavoratore a carico dell'azienda.                      Le suddette quote sono parte integrante del trattamento economico complessivo e assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il Ccnl.</p> <p>Il <b>diritto</b> del dipendente all'assistenza sanitaria integrativa è <b>inderogabile e irrinunciabile</b>.                      L'azienda che omette il versamento è responsabile verso i lavoratori per la perdita delle prestazioni sanitarie e l'eventuale maggior danno.                      I datori non possono stipulare polizze alternative per i propri lavoratori.</p> <p><b>Rinnovo 26/02/2011</b> - A decorrere dal 01/01/2014, il contributo obbligatorio a carico dell'azienda per il personale assunto a tempo parziale sarà equiparato a quello del personale a tempo pieno.</p>
-----------------------------------	--

TABELLE

	<p>A decorrere dal 01/06/2011 il <b>contributo obbligatorio</b> a favore del Fondo è incrementato di 1,00 euro mensile a carico del lavoratore.</p> <p>A decorrere dal 01/01/2012 il <b>contributo obbligatorio</b> a favore del Fondo è incrementato di 1,00 euro mensile a carico del lavoratore.</p> <p>Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del nuovo accordo, l'azienda che omette il versamento delle quote è tenuta <b>alternativamente</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ad erogare un EDR non assorbibile di importo pari a 15,00 euro lordi, da corrispondere in 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;</li> <li>- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo.</li> </ul>
<p><b>Ccnl Alimentarista</b></p>	<p><b>Rinnovo 22/09/09</b> - Le parti concordano di <b>attivare dal 01/01/2011 un Fondo sanitario integrativo</b> a favore dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto di lavoro pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare. A tal fine istituiscono un'apposita commissione che elabori le modalità di attuazione.</p> <p>Per il <b>finanziamento</b> del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro mensili per 12 mensilità. Dal 01/01/2013 il contributo sarà integrato con 2 euro mensili a carico del lavoratore, dietro espressa volontà. Se il lavoratore decide di non contribuire decade dall'iscrizione.</p> <p>Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello sottoscritti anteriormente che prevedono la costituzione di casse, fondi o polizze.</p>
<p><b>Ccnl Chimico</b></p>	<p><b>Rinnovo 06/12/07</b> - L'assistenza sanitaria integrativa è erogata tramite il <b>Fondo FASCHIM</b>.</p> <p>A far data dal 1 aprile 2010 il contributo annuale è pari a 252 euro per le imprese e 36 euro per i lavoratori.</p> <p><b>Possono iscriversi</b> al fondo tutti i lavoratori non in prova con orario di lavoro pari o superiore al 50% dell'orario normale legale.</p>

	<p>Possono iscriversi i lavoratori con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, purché la durata del contratto, determinata o determinabile, sia pari o superiore a 1 anno, anche per effetto di eventuali proroghe, al netto del periodo di prova.</p> <p>Il lavoratore associato al Fondo potrà decidere di iscriversi in qualità di nucleo familiare il proprio coniuge, il proprio convivente e/o i figli fiscalmente a carico.</p> <p>Considerata la natura contrattuale dell'ammontare contributivo a carico delle imprese, i costi riconducibili alle forme di assistenza sanitaria aziendali non potranno essere inferiori, così come non potranno essere cumulati a quelli previsti per FASCHIM.</p>
<b>Ccnl Edilizia</b>	<p><b>Art. 98</b> - Prevede che sia realizzato un elenco di prestazioni sanitarie integrative di quelle del Servizio Sanitario Nazionale la cui attuazione è demandata alla <b>Cassa Edile</b> di competenza sulla base di un accordo attuativo delle Organizzazioni territoriali.</p> <p>Alle spese per le prestazioni sanitarie integrative, che comunque non potranno portare oneri aggiuntivi, la Cassa Edile in ogni caso farà fronte con le risorse derivanti dal <b>contributo</b> versato alle Casse Edile, pari complessivamente al 3% massimo calcolato sugli elementi della retribuzione. (vedi punto 6)</p> <p>Si conviene sull'opportunità di valutare proposte per l'estensione delle prestazioni ai lavoratori autonomi a fronte di una corrispondente contribuzione.</p>
<b>Ccnl Metalmeccanico</b>	<p>Attualmente non esiste un fondo di settore.</p> <p>Le parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico, con il compito di esaminare la legislazione vigente in materia di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale al fine di valutare le compatibilità economiche e la eventuale coesistenza dei suddetti fondi con le legislazioni regionali.</p>
<b>Ccnl Tessile</b>	<p>Attualmente non esiste un fondo di settore.</p>
<b>Ccnl Turismo</b>	<p><b>Art. 156</b> - Il fondo di assistenza sanitaria integrativa del settore è il <b>Fondo FAST</b> per aziende alberghiere e complessi</p>

TABELLE

	<p>turistico ricettivi all'aria aperta; è il <b>Fondo EST</b> per pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo.</p> <p>Sono iscritti al Fondo i lavoratori del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale, esclusi i quadri per cui esiste uno specifico fondo.</p> <p>È consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 3 mesi, purchè il lavoratore ne faccia richiesta all'atto di assunzione e si assuma su di sé l'onere contributivo per i periodi dell'anno non lavorati.</p> <p>Il Fondo è finanziato da un <b>contributo</b> obbligatorio a carico dell'azienda pari a :</p> <p>7 euro mensili per i dipendenti a tempo pieno; 5 euro mensili per i dipendenti a tempo parziale.</p> <p>Tale contributo è comprensivo di una quota di assistenza contrattuale di competenza delle org. Imprenditoriali nazionali pari al 20 per mille del contributo a carico del datore.</p> <p>Il <b>diritto</b> del dipendente all'assistenza sanitaria integrativa è <b>inderogabile e irrinunciabile</b>.</p> <p>L'azienda che omette il versamento è responsabile verso i lavoratori per la perdita delle prestazioni sanitarie e l'eventuale maggior danno.</p>
--	--

Tabella 3 – Sostegno al reddito/occupazione

<p><b>CnI</b> <b>Tds</b></p>	<p>Esistono appositi e specifici accordi fissati a livello territoriale.</p>
<p><b>CnI</b> <b>Alimentarista</b></p>	<p><b>Art. 1-bis</b> - Prevede la costituzione dell'Ente Bilaterale di Settore, EBS, chiamato anche ad attivare misure di sostegno al reddito dei lavoratori.</p> <p>A tal fine è prevista una specifica e apposita <b>contribuzione mensile</b>, a partire dal 01/01/2011, pari a 2 euro per dodici mensilità, da versare in unica soluzione entro il 31 gennaio dell'anno successivo.</p>

<p><b>Ccnl Chimico</b></p>	<p><b>Rinnovo del 18/12/09</b> - Le parti individuano percorsi e strumenti che potranno essere esperiti – anche ad integrazione di quelli di legge – per gestire situazioni di difficoltà con ricadute occupazionali, volti al sostegno del reddito e dell’occupazione.</p> <p>La scelta avviene a livello aziendale tra:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fondo bilaterale aziendale per il sostegno al reddito (gestito a livello aziendale e alimentato da contributo aziendale e dei lavoratori).</li> <li>2. Gestione collettiva dei diritti relativi alla riduzione dell’orario e della prestazione annua.</li> <li>3. Riduzione orario attraverso i contratti di solidarietà.</li> <li>4. Premio di partecipazione, le cui risorse potranno essere destinate in direzioni funzionali all’occupabilità.</li> <li>5. Interventi di riqualificazione</li> <li>6. Convenzioni per la cessione di beni o diritti ai dipendenti, a livello aziendale, volte a garantire il potere di acquisto e consentire ai lavoratori di ottenere a condizioni vantaggiose beni e servizi (asili nido, esercizi commerciali, istituti di credito, ...).</li> </ol> <p>(per il settore farmaceutico nel 2008 è stato istituito il progetto WELFARMA in materia di <i>welfare to work</i>, finalizzato ad agevolare, riqualificare e ricollocare il personale dell’industria farmaceutica. Si veda accordo del 20/11/08).</p>
<p><b>Ccnl Edilizia</b></p>	<p><b>Allegato “C”</b> Prevede tra le materie di competenza del sistema bilaterale anche il sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese, la cui attuazione è dunque gestita dalle singole casse territoriali.</p> <p><b>Rinnovo del 16/12/2010 (Avviso comune su contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile)</b> - Una volta tratteggiata l’attuale situazione ed evidenziate le differenze e le disparità anche contributive tra il settore artigiano e gli altri, le parti prevedono la <b>costituzione di un apposito fondo presso le casse edili territoriali</b> finalizzato all’integrazione salariale dei lavoratori disoccupati e in Cig, finanziato con il contributo derivante della riduzione della aliquota. Riduzione che le parti chiedono nella misura del 2%.</p>

## TABELLE

<p><b>Ccnl Metalmeccanico</b></p>	<p><b>Rinnovo del 15/10/09</b> - Le parti concordano di <b>istituire un Fondo</b> per il sostegno al reddito dei lavoratori che vi abbiano volontariamente aderito. Obiettivo è rendere operativo il fondo dal 1 gennaio 2012.</p> <p>Le attività del fondo sono <b>finanziate</b> come di seguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per il 2011 e il 2012, 2 euro mensili per lavoratore in forza a carico dell'azienda, con versamento a gennaio dell'anno successivo;</li> <li>- a decorrere dal 1 gennaio 2012, 1 euro mensile a carico del lavoratore che abbia aderito volontariamente, con versamento a gennaio del 2013;</li> <li>- dal 1 gennaio 2013, 2 euro mensili per lavoratore in forza, iscritto e contribuente, a carico dell'azienda.</li> </ul>
<p><b>Ccnl Tessile</b></p>	<p>Nessuna previsione.</p>
<p><b>Ccnl Turismo</b></p>	<p><b>Art. 18</b> - Il contributo del 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dello EBT è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende in situazione di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione con sospensione dell'attività, previo accordo sindacale a livello territoriale.</p> <p>Per le aziende multilocalizzate tale quota è accantonata in un apposito fondo costituito presso EBNT.</p> <p>Quando il sostegno al reddito erogato dall'ente integra l'indennità di disoccupazione Inps esso è determinato in misura pari ad almeno il 20% della stessa.</p>

Tabella 4 – Formazione continua

<p><b>Ccnl Tds</b></p>	<p><b>Art. 97</b> - Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il <b>Fondo For.te.</b></p>
<p><b>Ccnl Alimentarista</b></p>	<p>Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il Fondo <b>Fondimpresa.</b></p>
<p><b>Ccnl Chimico</b></p>	<p>Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il Fondo <b>Fondimpresa.</b></p> <p><b>Capitolo I Parte VII Art. 5</b> - Le parti per favorire lo sviluppo e la diffusione della formazione continua nelle</p>

	imprese affidano un ruolo primario a OBC, organismo bilaterale chimico per la formazione continua, che si finanzia attraverso i servizi erogati e che è chiamato a svolgere i molteplici compiti elencati dal Ccnl.
<b>Ccnl Edilizia</b>	Il Fondo del settore dedicato alla formazione continua è <b>Formedil</b> . <b>Art. 40</b> - La formazione professionale è affidata alle <b>Scuole Edili</b> . Al relativo finanziamento si provvederà con il <b>contributo a carico delle imprese da fissarsi localmente</b> in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione e da versarsi con modalità stabilite dalle Associazioni territoriali.
<b>Ccnl Metalmeccanico</b>	<b>Art. 4</b> - Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il Fondo <b>Fondimpresa</b> .
<b>Ccnl Tessile</b>	<b>Art. 65</b> - Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il Fondo <b>Fondimpresa</b> . L'articolo prevede iniziative a sostegno della formazione continua.
<b>Ccnl Turismo</b>	<b>Art. 24</b> - Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il <b>Fondo For.te</b> .

Tabella 5 – Strumenti paritetici

<b>Ccnl Tds</b>	Il Ccnl prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici nazionali: <ul style="list-style-type: none"> <li>- commissione paritetica per la bilateralità nel terziario;</li> <li>- commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;</li> <li>- commissione paritetica permanente per le pari opportunità;</li> <li>- osservatorio nazionale;</li> <li>- commissione paritetica nazionale.</li> </ul>
<b>Ccnl Alimentarista</b>	Il Ccnl prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici: <ul style="list-style-type: none"> <li>- osservatorio nazionale di settore;</li> <li>- commissione paritetica per le pari opportunità;</li> <li>- comitato di indirizzo;</li> </ul>

TABELLE

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– organismo bilaterale nazionale per la formazione.</li> </ul>
<b>Ccnl Chimico</b>	<p>Il Ccnl prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici articolati a livello nazionale e territoriale, con l'auspicio nel 2009 che si diffondano anche a livello aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– osservatorio nazionale (dotato di specifiche sezioni relative a specifici temi o materie quali salute e sicurezza, mercato del lavoro, ricerca, pmi);</li> <li>– osservatorio contrattuale;</li> <li>– commissione nazionale contrattazione.</li> </ul> <p>Il rinnovo del 2009 individua le specifiche materie di competenza dei singoli livelli.</p>
<b>Ccnl Edilizia</b>	<p>Il Ccnl prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– casse edili;</li> <li>– scuole edili;</li> <li>– osservatorio nazionale e osservatori regionali;</li> <li>– comitati paritetico a carattere permanente per lo studio ed i problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;</li> <li>– commissione nazionale per le casse edili artigiane;</li> <li>– comitato paritetico nazionale (salute e sicurezza) e comitati paritetici regionali;</li> <li>– commissione Nazionale Scuole Edili.</li> </ul>
<b>Ccnl Metalmeccanico</b>	<p>Il Ccnl prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– commissione paritetica nazionale di studio sui comparti;</li> <li>– organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti;</li> <li>– osservatorio paritetico nazionale (territoriali) sulla industria metalmeccanica;</li> <li>– commissione nazionale (territoriali e aziendali) per la formazione professionale e l'apprendistato;</li> <li>– commissione nazionale (territoriali e aziendali) per le pari opportunità;</li> <li>– commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti;</li> <li>– commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo</li> </ul>

	dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy.
<b>Ccnl Tessile</b>	Il Ccnl prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici: <ul style="list-style-type: none"> <li>- commissione tecnica paritetica;</li> <li>- organismo bilaterale nazionale per la formazione;</li> <li>- organismo bilaterale nazionale tessile abbigliamento moda;</li> <li>- all'organismo bilaterale nazionale per la formazione;</li> <li>- commissione consultiva nazionale.</li> </ul>
<b>Ccnl Turismo</b>	Il Ccnl prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici: <ul style="list-style-type: none"> <li>- gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità;</li> <li>- osservatorio del mercato del lavoro (costituito dagli ebt);</li> <li>- comitato di vigilanza nazionale;</li> <li>- commissione paritetica nazionale (compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse);</li> <li>- commissioni paritetiche territoriali;</li> <li>- commissione paritetica per approfondire i temi connessi alla qualificazione del personale;</li> <li>- commissione paritetica per la stagionalità.</li> </ul>

Tabella 6 – Bilateralità

<b>Ccnl Tds</b>	<p><b>Artt. 17-21 - EBINTER</b> è l'ente bilaterale nazionale per il terziario, cui si affiancano gli <b>EBT</b>, enti bilaterali territoriali.</p> <p><b>Art. 18</b> - Elenca le funzioni di EBINTER, tra le quali spiccano lo studio e la promozione di interventi in tema di formazione e riqualificazione, sostegno al reddito, previdenza e assistenza sanitaria integrative, parità uomo-donna, ecc.</p> <p>Gli EBT sono finanziati dal <b>contributo</b> dello 0,10% a carico del datore e dello 0,05% a carico del lavoratore calcolati su paga base e contingenza. <b>L'azienda che non versa tale contributo deve corrispondere un EDR in busta paga ai lavoratori pari allo 0,10% di paga base e contingenza.</b></p>
---------------------	--

TABELLE

	<p><b>Rinnovo 26/02/2011</b> - Dal mese successivo alla data di sottoscrizione del contratto l'EDR è di importo pari allo <b>0,30%</b> di paga base e contingenza.</p> <p>EBINTER è finanziato in via ordinaria mediante l'attribuzione in misura % del contributo complessivo riscosso dagli EBT.</p>
<p><b>Ccnl Alimentarista</b></p>	<p><b>Art. 1-bis</b> - Prevede la costituzione dell'Ente Bilaterale di Settore, <b>EBS</b>, cui sono attribuite due specifiche aree di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere ricerche e condurre analisi sulle materie espressamente individuate, i cui risultati saranno analizzati congiuntamente con cadenza semestrale;</li> <li>- organizzare e svolgere attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare con particolare riferimento alla integrazione delle misure di sostegno della maternità e della paternità e alla attivazione di misure di sostegno al reddito dei lavoratori.</li> </ul> <p>Prevista la possibilità di costituire osservatori territoriali o di comparto merceologico.</p> <p><b>Art. 1-quater</b> - Prevede la costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nell'Industria Alimentare, <b>OBA</b>, che promuoverà anche iniziative di analisi e ricerca alla luce delle evoluzioni tecnologiche, organizzative, professionali e di mercato che caratterizzano i comparti dell'industria alimentare.</p> <p>L'OBA curerà la presentazione a <b>FONDIMPRESA</b> di progetti settoriali per l'attivazione dei relativi finanziamenti.</p> <p>Ulteriori fonti di finanziamento potranno provenire dalla assistenza diretta che l'OBA dovesse fornire per l'impostazione di progetti, riguardanti piani settoriali o gruppi di imprese, basati su finanziamenti pubblici o da altre attività concordemente individuate e da Enti, istituzioni pubbliche nazionali e internazionali in considerazione dei relativi progetti che di volta in volta saranno realizzati nello svolgimento della sua attività.</p>
<p><b>Ccnl Chimico</b></p>	<p><b>Capitolo I, Parte VII, Art. 5</b> - Le parti per favorire lo sviluppo e la diffusione della formazione continua nelle imprese affidano un ruolo primario a <b>OBC</b>, organismo bilaterale chimico per la formazione continua, che si finanzierà attraverso i servizi erogati e che è chiamato a</p>

	svolgere i molteplici compiti elencati dal Ccnl.
<b>Ccnl Edilizia</b>	<p><b>Art. 43</b> - In ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la <b>Cassa Edile Artigiana</b>. Le Organizzazioni Territoriali determinano la misura del <b>contributo</b> entro un massimo del 3%, sugli elementi della retribuzione previsti dal punto 3 dell'art. 25.</p> <p>Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori.</p> <p>Le prestazioni della Cassa Edile Artigiana sono stabilite dagli accordi stipulati dalle Associazioni Nazionali contraenti e dagli accordi locali stipulati, per le materie non disciplinate dagli accordi nazionali suddetti, dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori delle predette Associazioni nazionali.</p> <p><b>Allegato "E"</b> - Con l'iscrizione alle Casse edili le imprese ed i lavoratori sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.</p> <p>È posta a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori che applicano il presente contratto una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo 0,18% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 maggiorati del 23,45% a titolo di gratifica natalizia, ferie e riposi annui.</p> <p><b>Allegato "C"</b> - Prevede che il sistema bilaterale si occupi delle seguenti materie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sistemi di rappresentanza;</li> <li>- tutela in materia di salute e sicurezza;</li> <li>- sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese;</li> <li>- formazione;</li> <li>- previdenza;</li> <li>- welfare integrativo;</li> <li>- attività di indagine e ricerca;</li> <li>- sviluppo delle pari opportunità;</li> <li>- mercato del lavoro.</li> </ul>
<b>Ccnl Metalmeccanico</b>	<p><b>Rinnovo del 15/10/09</b> - Le parti concordano di <b>avviare la costituzione di OBN</b>, Organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti. Una apposita commissione provvederà a definire gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali.</p>

TABELLE

	<p>Allegato al rinnovo lo statuto di OBN, che prevede scopi e funzioni e stabilisce che il finanziamento avvenga tramite: contributi stabiliti dal Ccnl; eventuali finanziamenti pubblici e privati; eventuali introiti derivanti dall'attività dello stesso.</p>
<p><b>Ccnl Tessile</b></p>	<p><b>Art. 24</b> - Le parti decidono di costituire l'Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Tessile Abbigliamento Moda, <b>OBN-TAM</b>. 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 ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo, a salvaguardia della filiera. Il Ccnl elenca le attribuzioni dell'organismo, anche con riferimento alle pari opportunità.</p>
<p><b>Ccnl Turismo</b></p>	<p><b>Art. 17</b> - <b>EBNT</b> è l'ente bilaterale nazionale per il turismo che svolge funzioni in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione e qualificazione professionale. L'articolo elenca le attività che l'ente è chiamato a svolgere.</p> <p><b>Art. 19</b> - <b>EBT</b> sono gli enti bilaterali territoriali, costituiti di norma a livello regionale.</p> <p><b>Art. 20</b> - L'ente bilaterale di norma si articola sul territorio in centri di servizio.</p> <p><b>Art. 21</b> - La <b>quota contrattuale</b> di servizio per il finanziamento di EBNT e degli EBT è fissata nella misura globale dello 0,40% di paga base e contingenza, per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e il restante 0,20% a carico del lavoratore. Le quote sono rimosse con sistema nazionale con riparto automatico. Il 10% del gettito netto globale è destinato al finanziamento di EBNT. La quota residua è ripartita tra i territoriali. L'azienda che ometta di versare il contributo resta obbligata verso i lavoratori aventi diritto alla erogazione delle prestazioni assicurate dall'ente.</p>