

maggior numero di ore di formazione (56.199) è stato erogato per interventi di alta formazione, che hanno rappresentato l'elemento caratterizzante della Misura B. Nello specifico è interessante notare che laddove nella Misura A il numero totale dei partecipanti era maggiore, rispetto alla Misura B (278), il totale delle ore di formazione erogate (44.507) risultava inferiore a quelle erogate per la Misura B (56.199).

Il 70% delle ore di formazione ha interessato attività di aula e di stage, seguite dalle attività di project work (pari a circa il 18%). Inoltre su un totale di ore di formazione complessive (100.706) le ore di orientamento e di bilancio delle competenze risultano di gran lunga più elevate per quanto riguarda la Misura A (rispettivamente 927 e 522 ore su un totale di 44.507 a fronte di una Misura B che vede rispettivamente 84 e 24 su un totale di 56.199).

Data la specifica vocazione formativa, nelle azioni previste nella Misura B, l'ammontare delle ore di stage erogate (20.528) è pari a quasi il doppio di quelle della Misura A (11.405). Gli stage nell'ambito della Misura A, coerentemente con le finalità di sviluppo locale previste, si sono svolti per la maggior parte all'estero (61 su 74 totali); al contrario, quelli della Misura B sono stati realizzati prevalentemente in Italia (44 su 55), per supportare l'obiettivo previsto di rafforzamento delle competenze individuali attraverso scambi esperenziali. Per quanto riguarda il numero dei partecipanti agli stage si rileva una maggiore concentrazione per la Misura A (729 partecipanti su un totale di 999).

I partecipanti alle azioni formative promosse si concentrano, in prevalenza, nella classe d'età compresa tra i 25 ed i 34 anni (585) e nella classe 35-44 (342), sia per la Misura A che la per la Misura B. Per quanto riguarda la Misura A, inoltre, si evidenzia l'alta concentrazione di persone con un'età uguale o superiore ai 55 anni (145 su 150 in totale).

Tabella 2.55 - Avviso 1/2004: partecipanti per Misura, classi di età, titolo di studio e condizione occupazionale

	Misura A	Misura B	Totale
n° totale partecipanti	1.297	278	1.575
Classi di età			
18-24	216	32	248
25-34	422	163	585
35-44	286	56	342
45-54	228	22	250
55 ed oltre	145	5	150
Titolo di studio			
Licenza Media	70	0	70
Diploma	619	30	649
Laurea	608	248	856
Condizione occupazionale			
In cerca di occupazione	307	104	411
disoccupato	300	28	328
occupato	690	146	836

Fonte: Isfol – Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua

Ad eccezione di 70 partecipanti alle azioni della Misura A, in possesso di licenza media, i rimanenti 1505 vantano un titolo di studio superiore o universitario (649 diplomati e 856 laureati). In riferimento alla condizione occupazionale, in entrambe le Misure di intervento, i partecipanti si distribuiscono quasi equamente tra occupati (836) e non occupati (739 tra disoccupati ed in cerca di occupazione).

Capitolo 3

La promozione della bilateralità e delle politiche per il lavoro nel quadro della riforma degli assetti contrattuali

3.1 - L'evoluzione del quadro di riferimento

Il confronto tra le Parti sociali per la riforma degli assetti contrattuali, avviato nel 2008, ha prodotto nel 2009 un Accordo quadro⁶⁰, sottoscritto dalle parti sociali, ad eccezione di alcune sigle sindacali, al fine di realizzare, con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni, un accordo sulle regole e sulle procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime definito dal protocollo del 23 luglio 1993.

Negli Accordi interconfederali che hanno definito le modalità, i criteri, i tempi e le condizioni di attuazione dell'Accordo quadro, le Parti hanno previsto, tra l'altro, l'istituzione di ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare e, nei settori/comparti in cui la bilateralità è presente, un adeguamento della missione, delle strutture e delle regole di funzionamento degli Enti bilaterali per garantire una maggiore rispondenza del loro operato alle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

La mancata sottoscrizione da parte di alcune sigle sindacali dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali non ha interrotto, neanche nel biennio 2008-2009, il processo di graduale e generale rafforzamento della bilateralità, che si registra già da alcuni anni come risultato del confronto tra le parti a livello interconfederale e di categoria.

Peraltro, in alcuni comparti il rafforzamento della bilateralità non riguarda soltanto le materie generalmente affidate agli Enti bilaterali, come gli studi e le analisi di settore, le indagini sui fabbisogni professionali e formativi e la promozione della formazione, ma anche l'organizzazione e la gestione di attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare.

In particolare, l'Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL dell'industria alimentare inserisce, tra i compiti dell'Ente bilaterale di settore, l'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di sospensione facoltativa post partum, nonché l'attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

Anche l'Ente bilaterale del comparto degli studi professionali, costituito il 27 gennaio 2009, ha tra i suoi compiti il sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori nei casi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro.

Infine, agli Enti bilaterali regionali della formazione professionale, l'Accordo di rinnovo del CCNL per la formazione professionale 2007-2010 attribuisce anche il compito di istituire e gestire, con apposito regolamento, un fondo di sostegno per interventi straordinari destinato ai lavoratori in presenza di crisi aziendali.

⁶⁰ Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Il rafforzamento del sistema della bilateralità, proseguito nel biennio 2008-2009, è realizzato non soltanto mediante l'attribuzione agli Organismi bilaterali di nuovi compiti, ma anche attraverso l'istituzione di Enti con personalità giuridica e indipendenza organizzativa, che vanno a sostituire precedenti organismi (Commissioni, Osservatori, Comitati, ecc.) non dotati di autonomia, nonché mediante l'adozione di meccanismi di sostegno finanziario degli Enti bilaterali che si basano sui contributi versati da ciascuna azienda in relazione al numero di persone che vi lavorano.

Mentre nei comparti/settori in cui il sistema della bilateralità è meno consolidato, le parti sociali hanno deciso di potenziare gli Enti bilaterali, o di rendere effettivamente operativi quelli previsti dai Contratti, nei comparti/settori in cui la bilateralità è tradizionalmente più forte, il sistema degli Enti bilaterali è interessato da un rilevante processo di riforma e di riorganizzazione.

E' questo il caso del settore edile, nel quale, con gli Accordi di rinnovo dei CCNL sottoscritti nel 2008, le Parti sociali hanno avviato un progetto complessivo di riconversione del sistema bilaterale per la formazione professionale, composto da un organismo centrale bilaterale (Formedil nazionale), articolato in Formedil regionali e in Scuole edili che operano a livello provinciale. Il progetto di riforma, in fase di attuazione, riconosce al Formedil e alle Scuole edili un ruolo attivo nella gestione e implementazione del sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro e assegna alle Scuole edili nuovi compiti in materia di programmazione ed erogazione di attività di formazione, soprattutto in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di aggiornamento delle competenze professionali, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro. La riconversione del sistema bilaterale è finalizzata a potenziare la capacità d'intervento degli Enti bilaterali chiamati a fornire risposte efficaci alle nuove esigenze espresse dal settore edile.

Anche nel comparto artigiano, che vanta una delle più significative e lunghe esperienze di bilateralità, è stato avviato un processo di riforma degli Enti bilaterali. Con l'Accordo sulle linee guida sottoscritto nel novembre 2008⁶¹ e con i successivi due Accordi firmati nel luglio e nel settembre 2009⁶², ma non sottoscritti dalla Cgil, le Parti sociali hanno individuato un meccanismo semplificato di raccolta e distribuzione delle risorse finanziarie e definito le nuove quote di finanziamento delle diverse attività affidate alla bilateralità, che si compone di un Ente Bilaterale Nazionale Artigianato (Ebna) e di un Ente bilaterale in ciascuna regione. Gli Accordi hanno previsto l'ampliamento dei compiti affidati all'Ebna, che, oltre alle attività già assegnate, è chiamato a garantire direttamente alle imprese e ai lavoratori servizi e prestazioni in quei territori nei quali non si è ancora strutturata una bilateralità autosufficiente. Inoltre, le Parti hanno individuato i seguenti temi della bilateralità regionale da sviluppare: ruolo; compiti; finanziamento; governance; nuovi meccanismi per favorire le adesioni; livello di funzionamento. Nell'ambito del confronto tra le Parti sociali dell'artigianato per la riforma del livello regionale della bilateralità, particolarmente significativi sono i risultati della trattativa interconfederale che ha visto per quasi un anno confrontarsi le Associazioni Artigiane del Veneto con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, sulla "riforma" dell'Ebav, l'Ente Bilaterale dell' Artigianato Veneto.

Minori novità si registrano negli Accordi di rinnovo e nelle piattaforme esaminate in materia di diritto allo studio e alla formazione. Le Parti pur ribadendo l'importanza della formazione, quale strumento fondamentale per la valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'incremento

⁶¹ Accordo interconfederale "Linee guida per la riforma del sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato", 21 novembre 2008.

⁶² Accordo interconfederale applicativo dell'intesa del 21 novembre 2008, sul sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato, 23 luglio 2009. Accordo interconfederale per la semplificazione dei CCNL nell'artigianato e sui settori scoperti, 28 settembre 2009.

della competitività internazionale delle imprese, non introducono sostanziali elementi di novità rispetto al monte ore di permessi retribuiti previsti per la partecipazione alle attività di apprendimento e ai relativi criteri e modalità di fruizione.

Gli elementi di novità contenuti in alcuni Accordi di rinnovo riguardano invece il rafforzamento del ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali, cui vengono affidati compiti in materia di analisi dei fabbisogni formativi e di acquisizione e analisi delle informazioni che le aziende sono tenute a fornire sui programmi di formazione professionale. L'Accordo che prevede qualche novità in questa direzione è quello del CCNL per l'industria metalmeccanica, che introduce nelle aziende con più di 300 dipendenti la figura del delegato alla formazione, con potere di firma dei piani di formazione condivisi con l'azienda.

In definitiva l'analisi dei contenuti della contrattazione nel biennio 2008-2009 conferma la tendenza – già rilevata nel precedente Rapporto – ad una progressiva espansione del ricorso agli organismi bilaterali. Tuttavia, sarà necessario verificare se le difficoltà emerse nelle relazioni sindacali determineranno nel prossimo futuro una interruzione di questa tendenza, con possibili effetti anche sul funzionamento degli Enti bilaterali.

3.2 - Le novità dei rinnovi contrattuali

La maggior parte dei rinnovi dei CCNL esaminati (tav. 3.1), pur essendo stati sottoscritti nel 2009 dopo l'Accordo separato sulla riforma degli assetti contrattuali, portano la firma di tutte le organizzazioni sindacali di categoria. L'unica eccezione è rappresentata dall'Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica che la Fiom Cgil ha deciso di non sottoscrivere.

Gli Accordi sottoscritti sono però un numero limitato; in molti settori infatti le trattative per il rinnovo dei CCNL sono ancora in corso e risultano caratterizzate dalla presentazione da parte delle Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori di piattaforme separate, alcune delle quali⁶³ sono state esaminate in questa sede.

Gli aspetti esaminati sia negli Accordi di rinnovo, sia nelle piattaforme presentate sono essenzialmente due: il primo riguarda la costituzione o il rafforzamento di Organismi bilaterali con compiti in materia di formazione dei lavoratori e di gestione di servizi integrativi di welfare, con particolare attenzione al sostegno al reddito dei lavoratori; il secondo attiene la conferma e/o il potenziamento degli istituti che riguardano il diritto dei lavoratori allo studio e alla formazione continua.

⁶³ Sono state esaminate le seguenti piattaforme separate: Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil per il rinnovo del CCNL Legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi-industria 2010-2012; Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil per il rinnovo del CCNL cemento calce e gesso-industria 2010-2012; Filcem Cgil, Femca Cisl, Uilcem Uil per il rinnovo del CCNL energia e petrolio 2010-2012; Filcem Cgil, Femca Cisl, Uilcem Uil per il rinnovo del CCNL gas e acqua 2010-2012; Filcem Cgil, Femca Cisl, Uilcem Uil per il rinnovo del CCNL chimico-farmaceutico 2010-2012; Fillea Cgil, Filca Cisl per il rinnovo del CCNL lapidei industria 2010-2012; Filca Cisl, Feneal Uil per il rinnovo del CCNL laterizi e manufatti cementiti-industria 2010-2012; Femca Cisl, Uilta Uil per il rinnovo del CCNL tessile e moda-aziende artigiane, 2010-2012; Filcem Cgil, Uilcem Uil per il rinnovo del CCNL settore elettrico 2010-2012; Femca Cisl, Uilcem Uil per il rinnovo del CCNL chimica, gomma plastica e vetro ceramica 2010-2012. E' stata inoltre esaminata la piattaforma unificata per il rinnovo del CCNL legno lapidei – artigianato 2010-2012 Filca Cisl e Feneal Uil.

Tavola 3.1 - Contratti collettivi nazionali di lavoro rinnovati nel biennio 2008-2009

Accordi di rinnovo dei CCNL	Data sottoscrizione	Parti Firmatarie	Decorrenza e durata
Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti	15/10/2009	Federmeccanica, Assistal, Fim-Cisl, Uilm-Uil	Dal 01/01/2010 al 31/12/2012
Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	23/10/2009	Assotelecomunicazioni-Assiel, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	Ha valenza per il triennio 2009-2011, decorre dalla data di stipula e scade il 31/12/2011
Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria alimentare	22/09/2009	Associazione datoriali dell'industria alimentare con la partecipazione di Federalimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil; Uila-Uil	Dal 01/10/2009 al 30/09/2012
Accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali	12/09/2008	Unital- Confapi; Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	Dal 01/01/2008 al 31/05/2012
Accordo di rinnovo del CCNL per il settore industriale manifatturiero pelli, cuoio e succedanei	01/07/2008	Aimpes, Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil	Dal 01/04/08 al 31/03/2012. Per gli istituti modificati o introdotti dal presente accordo la decorrenza è dal 01/07/2008
Accordo per il rinnovo del CCNL per i dirigenti agricoli	25/02/2009	Confagricoltura, Dir- Agri, Andaa	Dal 01/01/2009 al 31/12/2012
Rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile	23/01/2009	Smi, Femca, Filtea, Uilta	Dal 01/04/ 2008 al 31/03/2012
Rinnovo del CCNL per il personale dipendente da ENAV S.p.A.	20/06/2008	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti, Ugl Trasporti, Cisl-Av, Enav Spa, Assivolo Quadri, Cobas, Anpac, Unione Piloti, Sacta	Dal 01/01/2008 al 31/12/2011
Verbale integrativo al CCNL del 17/04/08 per i dipendenti della piccola e media impresa alimentare	19/12/2008	Unionalimentari-Confapi; Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	Dal 01/01/2008 al 31/12/2011
Accordo di rinnovo del CCNL per lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari	08/10/2009	Agci-Agrital, Legacoop-Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative, Fai Cisl, Flai Cgil, Uila-Uil	Dal 01/10/2009 al 30/09/2012
Rinnovo del CCNL cartai e cartotecnici industria	04/11/2009	Assografici, Assocarta, Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Carta e Stampa	Dal 01/07/2009 al 30/06/2012

3.2.1 - Sistema di relazioni industriali

Nel 2008 le Organizzazioni sindacali di categoria, Fiom, Fim e Uilm, hanno sottoscritto un contratto nazionale per l'industria metalmeccanica, la cui durata per la parte normativa era prevista sino alla fine del 2010. Dopo la sottoscrizione dell'Accordo separato per il rinnovo degli assetti contrattuali del 15 aprile 2009, si sono aperte le trattative per la stipula di un nuovo Contratto. Il confronto si è concluso ad ottobre 2009 con un'Ipotesi di accordo di rinnovo sottoscritto da Federmecanica, Assistal, Fim e Uilm, ma non dalla Fiom.

L'Ipotesi di accordo prevede diverse novità anche in materia di bilateralità, con l'impegno a costituire rapidamente un Organismo Bilaterale Nazionale (Obn) di settore e ad istituire un Fondo di sostegno al reddito per i lavoratori che vi aderiranno volontariamente.

La creazione di un Organismo bilaterale, dotato di personalità giuridica, era già prevista nel CCNL del 2008, in sostituzione dell'Ente bilaterale nazionale di settore, il quale, in mancanza del riconoscimento di un'autonomia gestionale e finanziaria rispetto alle parti, non era entrato in una fase di effettiva operatività. A questo nuovo soggetto bilaterale le Parti, nel 2008, avevano assegnato il compito di costituire una base di dati e di informazioni per definire efficaci iniziative formative, oltre che per promuovere attività di analisi del mercato del lavoro, dell'andamento economico e produttivo del settore e delle condizioni di lavoro. L'Organismo bilaterale infatti, oltre a elaborare annualmente il "Rapporto sull'industria metalmeccanica", avrebbe dovuto realizzare specifiche attività di ricerca, a supporto degli Osservatori e delle Commissioni, istituite a livello nazionale e territoriale, per la formazione professionale e l'apprendistato, su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le Parti. Infine, il CCNL 2008 assegnava all'Organismo bilaterale il compito di essere interlocutore attivo di Fondimpresa per quanto riguarda i progetti formativi di settore e di collaborare con le Commissioni per la formazione professionale e l'apprendistato, al fine di realizzare iniziative sperimentali sul territorio in materia di formazione.

La bozza di Statuto dell'Organismo bilaterale nazionale allegata all'Ipotesi di accordo separato del 2009, oltre a confermare le funzioni attribuite dal CCNL del 2008, assegna all'Obn il compito di promuovere e gestire direttamente le attività formative e di svolgere le altre funzioni eventualmente previste dal CCNL.

I principali elementi di novità introdotti dall'Ipotesi di Accordo separato consistono, da un lato, nell'impegno assunto dalle Parti a rendere attivo l'Organismo bilaterale entro sei mesi dalla sottoscrizione del Contratto, assegnando ad un'apposita Commissione il compito di definire gli aspetti organizzativi e funzionali dell'Obn, e, dall'altro, nella creazione ex novo di un fondo di sostegno ai lavoratori il cui reddito subisca riduzioni per periodi prolungati e per specifiche fattispecie. L'individuazione di queste ultime, nonché le caratteristiche ed i requisiti soggettivi dei lavoratori beneficiari degli interventi di sostegno al reddito spettano alle parti, che, a questo scopo, si avvalgono della stessa Commissione istituita per definire l'organizzazione e il funzionamento dell'Organismo bilaterale. Alla medesima Commissione spetta il compito di proporre alle parti le regole di funzionamento e gli assetti organizzativi del Fondo di sostegno al reddito.

Il Fondo, finanziato da imprese e lavoratori (2 euro per ogni dipendente a carico dell'azienda e 1 euro a carico del lavoratore che decide di aderire), sarà operativo a decorrere dal 1° gennaio 2012, a condizione che siano assicurati i benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento dei servizi integrativi di welfare previsti dall'Accordo del 15 aprile 2009 sulla riforma degli assetti

contrattuali. In caso contrario l'Accordo separato prevede che le Parti si incontrino per orientare i contributi versati da imprese e lavoratori verso altre finalità di welfare integrativo⁶⁴.

Esiti diversi ha avuto la trattativa per il rinnovo del CCNL dell'industria alimentare. Nonostante non siano mancate le tensioni tra i sindacati confederali e con la controparte datoriale, la trattativa si è conclusa il 22 settembre 2009 con la sottoscrizione di un'Ipotesi di Accordo da parte di tutte le sigle sindacali. Flai Cgil, Fai Cisl e Uila Uil hanno sottolineato l'efficacia della gestione unitaria della trattativa e la validità dell'intesa raggiunta con la controparte datoriale.

Nel precedente Accordo di rinnovo, sottoscritto nel luglio del 2007, le Parti avevano sottolineato l'importanza dell'industria alimentare quale settore qualificato e rappresentativo del *made in Italy* sui mercati internazionali, nel quale assumono importanza le politiche di valorizzazione dei prodotti tipici e dei marchi, i rapporti con la distribuzione e la qualità del lavoro.

Allo scopo di realizzare condizioni di sempre maggior efficienza e competitività delle aziende del settore industriale alimentare e di valorizzazione del lavoro e della occupazione, le Parti avevano confermato l'importanza di promuovere lo sviluppo di relazioni industriali ispirate a criteri di correttezza, di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative e caratterizzate dalla sistematicità del confronto sui temi di comune interesse.

Tra le strutture del sistema di relazioni sindacali individuate per realizzare gli obiettivi indicati comparivano l'Osservatorio nazionale e l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nell'Industria Alimentare (Oba).

Con l'Accordo di rinnovo sottoscritto nel 2009 le associazioni sindacali firmatarie hanno stabilito di istituire un Ente Bilaterale di Settore (Ebs) in sostituzione del precedente Oba, cui affidare le funzioni attribuite dall'Accordo del 2007 all'Osservatorio nazionale, insieme ad altri nuovi compiti.

In particolare, vengono assegnate all'Ebs due specifiche aree di intervento. La prima relativa allo svolgimento di studi e analisi sulla situazione socio-economica del settore, sulle sue potenzialità di sviluppo e sui modi per contrastare i fattori di debolezza. Tra i fenomeni oggetto di studio si possono citare "le problematiche occupazionali poste dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche o derivanti da processi di ristrutturazione o di riorganizzazione aziendale, da nuove iniziative produttive o da decentramento produttivo, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati". Con riferimento alle materie oggetto di analisi da parte dell'Ebs, il recente Accordo di rinnovo prevede

⁶⁴ La Fiom Cgil ha espresso una forte contrarietà all'Accordo separato anche rispetto alle novità introdotte in materia di bilateralità. In particolare, si rileva che la bozza di Statuto dell'Organismo bilaterale allegata all'Ipotesi di accordo, non applica la regola dell'unanimità nella presa di decisioni, come generalmente avviene negli Enti bilaterali, ma quella della maggioranza qualificata dei 2/3, dando così la possibilità a Fim, Uilm e Federmeccanica di adottare delle decisioni anche senza l'accordo della Fiom. Ma le critiche della Fiom si concentrano soprattutto sulla costituzione del Fondo di sostegno al reddito. Si sottolinea che la scelta di fissare l'avvio dell'operatività del Fondo al 2012, subordinandolo, altresì, alla decisione del governo di assicurare i benefici fiscali e normativi, rende questo strumento inutilizzabile per contrastare gli effetti attuali della crisi economica e occupazionale che colpisce i lavoratori. La Fiom, inoltre, teme che la costituzione del Fondo di sostegno al reddito, sia un passo verso la privatizzazione della Cassa integrazione in alternativa ad una riforma del sistema degli ammortizzatori sociali che estenda il sostegno al reddito, in quanto diritto universale, a tutti i lavoratori. A queste critiche Fim e Uilm rispondono ricordando che l'Ente bilaterale è uno strumento importante per la tutela dei lavoratori, come dimostra la storia del sindacato in Italia e all'estero. Basti pensare alle esperienze positive dei "Fondi di solidarietà" che esistono anche in aziende metalmeccaniche, o alla tutela che la bilateralità garantisce ai dipendenti delle aziende artigiane che non hanno diritto alla Cassa integrazione. In base a queste considerazioni, la decisione di rendere operativo l'Organismo bilaterale nel settore dell'industria metalmeccanica, affidando ad esso anche la gestione del Fondo di sostegno al reddito, non può che essere considerato, secondo Fim e Uilm, un fatto positivo che tutti dovrebbero apprezzare.

la possibilità di attivare, su proposta delle parti, specifici tavoli di filiera o di comparto per la definizione di protocolli condivisi che “sviluppano una politica industriale da svolgere nei confronti delle istituzioni”.

La seconda area d'intervento, che rappresenta una novità rispetto all'Accordo del 2007, riguarda invece l'organizzazione e la gestione di attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL o individuati dal Comitato di indirizzo, Organismo paritetico con funzioni di indirizzo politico-strategico⁶⁵. In particolare, l'Ebs provvede: all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di sospensione facoltativa post partum e all'attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori. Gli interventi integrativi di welfare realizzati dall'Ebs sono finanziati, a partire dal 1° gennaio 2011, con un contributo mensile (per 12 mensilità), di due euro per ogni lavoratore, versato dalle imprese in unica soluzione entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Anche l'Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL telecomunicazioni, scaduto il 31 dicembre 2008, è stata sottoscritta unitariamente dalle organizzazioni sindacali di categoria il 23 ottobre 2009. Nell'Accordo le Parti riconoscono il ruolo strategico che la formazione svolge per la valorizzazione professionale delle risorse umane e prevedono l'istituzione, dal 1° giugno 2010, dell'Agenzia Bilaterale per la Formazione di Settore (Abf) in sostituzione della Commissione Paritetica Nazionale per la formazione professionale, presente nel precedente CCNL.

Il compito di definire le regole di costituzione e di funzionamento dell'Agenzia è demandato ad un Gruppo di lavoro paritetico che entro il 30 aprile 2010 dovrà elaborare gli atti e assolvere gli adempimenti necessari alla istituzione del nuovo organismo.

Tra i compiti attribuiti all'Agenzia bilaterale vi sono: l'analisi dei fabbisogni formativi, il monitoraggio della normativa sulla formazione professionale e la promozione di interventi finalizzati allo sviluppo delle professionalità nell'ambito del settore. L'Agenzia, inoltre, potrà elaborare progetti formativi, che prevedano anche l'utilizzo di strumenti innovativi (ad esempio la formazione a distanza), da presentare a Fondimpresa o ad altri enti ed istituzioni per ottenerne il finanziamento. Le aziende che aderiranno ai progetti formativi nazionali di settore elaborati dall'Abf non dovranno sottoporre all'approvazione delle organizzazioni sindacali a livello aziendale la proposta progettuale. Infine, all'Agenzia bilaterale è affidato il compito di predisporre annualmente un catalogo dei corsi di formazione finanziati da Fondimpresa sulle seguenti materie: ambiente e sicurezza sul lavoro; responsabilità d'impresa; legislazione sulla *privacy*; informatica e formazione linguistica di base; rapporto di lavoro, contratti nazionali di lavoro e previdenza.

Le risorse per le attività dell'Abf verranno reperite, non attraverso contributi versati da imprese e lavoratori, ma mediante finanziamenti ai progetti presentati dall'Agenzia ed erogati da Fondimpresa e da altri enti e istituzioni, mentre gli incarichi degli organismi dell'Abf saranno svolti a titolo gratuito.

L'Ipotesi di accordo prevede infine la possibilità di istituire Commissioni paritetiche per la formazione nelle aziende che occupano almeno 2.000 dipendenti. A queste sono affidati: il

⁶⁵ Scopo di tale Organismo è quello di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati tra le Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, di monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse del settore, nonché in tema di articolazioni e risorse di competenza dell'Osservatorio Nazionale di settore. Ulteriore finalità del Comitato è quella di individuare le linee di politica industriale di settore, nonché proposte/posizioni comuni di settore, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, in ordine alle problematiche di interesse dell'industria alimentare ed alle relative, possibili soluzioni.

monitoraggio dei fabbisogni formativi; l'elaborazione di linee guida in materia di aggiornamento e riqualificazione professionale; la realizzazione di analisi quantitative e qualitative sulle attività di formazione svolte nelle imprese.

La conferma della bilateralità come metodo efficace di confronto tra le Parti si ritrova sia negli altri Accordi di rinnovo esaminati, che prevedono l'istituzione di organismi bilaterali cui vengono affidati compiti in materia di mercato del lavoro e di politiche attive del lavoro, sia nelle piattaforme rivendicative presentate, quasi sempre separatamente delle organizzazioni sindacali di categoria, nelle trattative per il rinnovo dei CCNL.

Si possono citare a titolo di esempio le piattaforme per il rinnovo del CCNL dell'industria del legno proposte da Fillea-Cgil, Filca Cisl, Feneal-Uil, nelle quali si chiede di dare piena efficacia e funzionalità all'Osservatorio Bilaterale Legno (Obl), cui sono affidati molteplici compiti, tra i quali la programmazione e la progettazione di attività di formazione, professionale e continua, e lo sviluppo delle professionalità dei lavoratori. L'Obl dovrebbe sostituire, assumendone i compiti, il Comitato Paritetico Nazionale Legno e Arredamento (Cpnal), già previsto nel CCNL del luglio 2004, riproposto nell'Accordo di rinnovo del maggio 2008 e, infine, istituito con un accordo sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2009. Per dare maggiore forza ed autonomia all'Obl, si propone di modificare il meccanismo di finanziamento previsto dall'Accordo del 2009, in base al quale il Cpnal può fare ricorso esclusivamente alle risorse disponibili a livello territoriale, regionale, nazionale e comunitario, nonché a quelle messe a disposizione dai soggetti firmatari l'Accordo o rese disponibili attraverso la contrattazione collettiva. Le piattaforme prevedono invece che le attività dell'Obl siano finanziate mediante il versamento di un contributo a carico delle imprese di 0,50 euro mensili per ogni lavoratore.

Tavola 3.2 - Gli Organismi Bilaterali previsti dagli Accordi di rinnovo dei CCNL

Accordi di rinnovo dei CCNL	Istituzione nuovi O.B.	Potenziamento O.B. previsti dai precedenti Accordi	O.B. territoriali e aziendali	Richiamo ai Fondi interprofessionali
Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti		Si stabilisce di istituire, entro sei mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo, l'Organismo Bilaterale Nazionale (Obn) per il settore Metalmeccanico e dell'Installazione di impianti già previsto nel CCNL 2008.	Commissioni, a livello nazionale e territoriale, per la formazione professionale e l'apprendistato.	Si prevede che l'Organismo Bilaterale sia interlocutore attivo di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti formativi di settore.
Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione		Si prevede di istituire dal 1° giugno 2010 l'Agenzia Bilaterale per la Formazione di Settore (Abf) che sostituisce la Commissione Paritetica Nazionale per la Formazione Professionale presente nel precedente CCNL.	Commissioni paritetiche aziendali per la formazione nelle imprese che occupano almeno 2000 dipendenti.	Si prevede che l'Agenzia Bilaterale sia interlocutore di Fondimpresa e di altri Enti e Istituzioni comunitarie, nazionali, locali, preposti all'erogazione di forme di finanziamento o incentivazione regionale, nazionale ed europeo per l'elaborazione di progetti formativi relativi al settore.
Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria alimentare		Si prevede di istituire l'Ente Bilaterale di Settore (Ebs), in sostituzione del precedente Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nell'Industria Alimentare (Oba), che si occupi anche di organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare.	Osservatori di carattere territoriale e/o di comparto merceologico.	
Accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali		Le Parti decidono di rendere operativo il Comitato Paritetico Nazionale Legno e Arredamento (Cpna), che gestisce al suo interno l'Osservatorio.	Prevista la costituzione di Comitati nelle Regioni con significativa presenza del settore produttivo. Le Parti esamineranno entro il 31/12/2010, a livello territoriale, la possibilità di pattuire la costituzione di Comitati Paritetici nelle aree-sistema.	Il Comitato paritetico nazionale presenta al Fondo Fapi proposte condivise per la formazione continua e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Accordo di rinnovo del CCNL per il settore industriale manifatturiero pelli, cuoio e succedanei.	Si prevede la costituzione dell'Ente bilaterale nazionale come nuovo soggetto di diritto a partecipazione paritetica delle Parti. All'Ente sono demandati tutte le azioni che rechino vantaggi agli attori del settore, comprese quelle in capo all'Osservatorio e all'Obn-Pelle.	Si prevede che l'Ente bilaterale attivi contatti con Fondimpresa e fornisca informazioni utili per l'individuazione di opportunità formative e la definizione di progetti quadro per la formazione permanente nel sistema pellettiero.
Rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile	Si prevede la costituzione di una Commissione tecnica paritetica che si occupi di temi specifici del settore, con particolare riferimento alle esigenze formative.	
Rinnovo del CCNL per il personale dipendente da ENAV S.p.A.	Si prevede l'istituzione di un Osservatorio che si occupi anche delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche e agli adempimenti normativi europei.	
Accordo di rinnovo del CCNL per lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari	Si prevede di costituire l'Ente bilaterale di settore che si occupi anche della gestione del mercato del lavoro, e delle politiche attive del lavoro.	
Rinnovo del CCNL cartai e cartotecnici industria	Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale si prevede l'istituzione di una Commissione che elabori posizioni comuni da rappresentare alle Istituzioni competenti.	Previsto il rafforzamento dell'Osservatorio Nazionale.

Fonte: Isfol - Area Politiche ed Offerte per la Formazione Continua

3.2.2 - *Diritto allo studio e alla formazione*

In materia di diritto allo studio e alla formazione si registra la tendenza delle Parti a ribadire l'importanza della formazione, quale strumento fondamentale per la valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'incremento della competitività internazionale delle imprese, ma senza introdurre sostanziali elementi di novità rispetto al monte ore di permessi retribuiti previsti per la partecipazione alle attività di apprendimento e ai relativi criteri e modalità di fruizione.

Particolare enfasi è riservata alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro, per la tutela delle quali la formazione dei lavoratori risulta uno strumento fondamentale. Si chiede quindi, nell'individuazione di specifiche iniziative formative rivolte alla generalità del personale, di privilegiare i progetti in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Gli elementi di novità contenuti nelle Ipotesi di accordo sottoscritte nel 2009 riguardano, invece, il rafforzamento del ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali in materia di formazione continua. In particolare si attribuiscono alle RSU/RSA compiti in materia di analisi dei fabbisogni formativi e di acquisizione e analisi delle informazioni sui programmi di formazione professionale che le aziende sono tenute a fornire. L'Accordo che si spinge più avanti in questa direzione è quello per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica, che introduce nelle aziende con più di 300 dipendenti la figura del delegato alla formazione, scelto all'interno della rappresentanza sindacale aziendale allo scopo di rendere più efficace il confronto tra azienda ed RSU sulla definizione dei piani di formazione. Al delegato sono riconosciuti il potere di firma dei piani di formazione condivisi con l'azienda e la possibilità di partecipare a corsi di formazione per lo sviluppo delle competenze necessarie allo svolgimento delle funzioni.

Il rafforzamento del ruolo delle rappresentanze sindacali è proposto anche nella maggior parte delle piattaforme esaminate. Sono previsti, in particolare, incontri con cadenza trimestrale tra l'azienda e la RSU per concordare i programmi formativi rivolti ai lavoratori. Inoltre, per sostenere l'occupabilità dei lavoratori e favorire la competitività e lo sviluppo delle imprese in un periodo in cui le aziende stanno andando incontro a profonde ristrutturazioni, in molte piattaforme si propone di implementare la formazione continua adeguandola all'attuale situazione di crisi economico/finanziaria. Si richiede infatti: la garanzia di percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori in cassa integrazione o in mobilità e per le donne, in special modo al rientro dalla maternità; il consolidamento dell'informazione e del confronto a livello aziendale/territoriale sui programmi formativi annuali e pluriennali; il rafforzamento del legame fra formazione e valorizzazione delle professionalità, in funzione dell'evoluzione degli inquadramenti; la possibilità per i lavoratori studenti del ricorso al part-time o a forme di flessibilità dell'orario di lavoro, al fine di agevolare la partecipazione ai corsi di formazione; la realizzazione di corsi di formazione per i lavoratori immigrati finalizzati in particolare all'apprendimento della lingua italiana. Infine, per alcuni importanti settori (energia-petrolio, chimico-farmaceutico, gas-acqua) le piattaforme presentate chiedono di istituire un libretto formativo, previsto dalla legislazione ma non ancora operativo, nel quale registrare tutte le attività formative svolte dal lavoratore nell'arco della sua vita professionale.

Di seguito sono riportate sinteticamente le disposizioni previste negli Accordi e nelle Ipotesi di rinnovo esaminate e relative al diritto alla formazione dei lavoratori.

Box 3.1 - Disposizioni contrattuali sul diritto alla formazione dei lavoratori**Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica**

Si ribadisce l'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane e per l'incremento della competitività internazionale delle imprese. Pertanto, l'accordo conferma quanto stabilito dall'art. 4 del Contratto di lavoro sottoscritto nel 2008, nel quale si prevede l'istituzione di tre Commissioni per la formazione e l'apprendistato (una nazionale, una territoriale e una aziendale) e stabilisce che, nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti, al fine di migliorare il confronto tra azienda ed RSU circa la definizione di piani aziendali finanziabili anche da Fondimpresa, la rappresentanza sindacale aziendale potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, con potere di firma per i piani condivisi. L'azienda consentirà al referente per la formazione la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo, che saranno attivati utilizzando il conto di sistema di Fondimpresa, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo. Inoltre, nell'accordo viene data molta importanza alla tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro; pertanto si stabilisce che il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di rischi.

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria alimentare

Relativamente alla formazione, l'accordo conferma e amplia quanto già previsto nei contratti precedenti. Le novità riguardano il rafforzamento del ruolo delle RSU, che devono essere coinvolte nell'individuazione dei fabbisogni formativi dell'azienda per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti pubblici comunitari, nazionali o regionali, anche in accordo con Fondimpresa. I gruppi industriali o le aziende sono tenuti a fornire alla RSU informazioni sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati, alla durata dei corsi, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali ecc., nonché all'eventuale ricorso a fonti di finanziamento esterne all'azienda. Inoltre, nella individuazione di specifiche iniziative formative rivolte alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente e un costante aggiornamento, si stabilisce di privilegiare i progetti formativi in tema di prevenzione e di sicurezza del lavoro. Per quanto riguarda i congedi formativi, l'accordo aumenta dal due al tre per cento del totale della forza occupata il numero dei lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto, fermo restando che dovrà essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione

In relazione all'accesso a percorsi di formazione professionale, si conferma l'opportunità, così come previsto nel contratto precedente, per i lavoratori che intendono frequentare corsi di studio, ivi compresi corsi di specializzazione post laurea universitaria coerenti con l'attività svolta in azienda, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale stabilito. I permessi retribuiti, possono essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. Il monte ore sarà messo a disposizione anche in relazione alla frequenza di corsi di formazione professionale di cui all'art.6 della legge 53/2000. L'Ipotesi di accordo riconosce alle parti sociali a livello aziendale la possibilità di prevedere che i lavoratori iscritti a corsi di formazione di durata complessiva non inferiore a 450 ore possano accedere all'istituto delle 150 ore, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative e produttive dell'azienda. Detti corsi dovranno essere coerenti con l'attività svolta in azienda dagli interessati e finalizzati all'acquisizione di una delle professionalità previste dalla Nomenclatura e Classificazione delle Unità professionali redatta dall'Isfol.

Accordo per il rinnovo del CCNL industria pelli, cuoio e succedanei

Le Parti confermano l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale, sia per la competitività delle aziende e dello sviluppo del settore che per la tutela dell'occupabilità dei lavoratori. In tal senso, come previsto anche nei CCNL precedenti, i lavoratori che intendono migliorare la loro preparazione professionale, hanno diritto a usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale pari ad un massimo di 150 ore. I permessi retribuiti sono messi a disposizione per i dipendenti che intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda, organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti dalle regioni, nonché da istituti scelti di comune accordo a livello territoriale. Possono inoltre usufruire dei permessi retribuiti i lavoratori che sono inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua, previsti da piani formativi aziendali o territoriali, anche nell'ambito di Fondimpresa e concordati tra le parti sociali. L'Accordo assegna alle parti il compito di definire modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che, prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

Accordo per il rinnovo del CCNL aziende cooperative trasformazione prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari

Le Parti ribadiscono l'importanza e il ruolo strategico che riveste la formazione professionale per la valorizzazione delle risorse umane nel contesto lavorativo. In tal senso i gruppi, i consorzi e le aziende si impegnano a fornire alle RSU informazioni sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché alla possibilità di far ricorso a fonti di finanziamento esterne all'azienda. Le RSU possono fornire proprie valutazioni in merito a tali programmi e sono coinvolte nell'individuazione dei fabbisogni formativi dei lavoratori. A livello aziendale viene valutata l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte in particolare: al personale neo assunto, al fine di facilitare il suo inserimento in azienda; alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro; al personale interessato dai processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale per la riqualificazione delle competenze/professionalità; ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari; ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Le iniziative formative potranno essere finanziate attraverso risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con il Fondo per la formazione continua nel settore della cooperazione - Foncoop, nonché attraverso l'utilizzo del monte ore previsto nel trattamento economico (art .45), se non già utilizzato per gli scopi specifici; delle ferie e/o dei rol nel limite massimo di 24 ore annue.

Accordo per il rinnovo del CCNL per i dirigenti agricoli

Si prevede che i dirigenti, al fine di aggiornare la propria preparazione tecnico-professionale in relazione all'attività aziendale, previa intesa con il datore di lavoro, possano partecipare per il tempo necessario, a corsi di aggiornamento professionale promossi da istituti pubblici e privati legalmente riconosciuti, o da organismi professionali operanti nel settore. Le Parti individuano nel Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, denominato For.Agri, l'organismo di riferimento per l'attuazione e lo sviluppo della formazione continua per i dirigenti agricoli.

3.3 - Il ruolo della bilateralità nello sviluppo delle politiche per il lavoro in alcuni comparti/settori**3.3.1 - Artigianato**

Il 3 luglio 2008 Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl e Uil hanno formalmente dato avvio alla trattativa per la riforma del modello contrattuale e del sistema di bilateralità nell'artigianato. Tale processo di riforma si è concluso con l'Accordo Interconfederale del 21 novembre 2008, non sottoscritto dalla Cgil, nel quale si sono definite "le linee guida per la riforma del sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato". In particolare vengono precisate le finalità, i contenuti e quindi le competenze dei livelli di contrattazione a livello nazionale interconfederale, tra cui sono presenti le materie di nostro interesse, come la formazione e gli strumenti della bilateralità.

Con l'Accordo del novembre 2008 si stabilisce di semplificare gradualmente il numero di CCNL presenti nel comparto, riconducendoli a nove macro aree e stabilendo parallelamente le procedure di rinnovo⁶⁶. Allo stesso tempo si afferma la necessità di rilanciare l'esperienza della bilateralità nata con gli Accordi interconfederali degli anni '80, conservando però l'esperienza ultradecennale dei fondi di sostegno al reddito. L'artigianato è stato infatti uno dei primi comparti a sperimentare e diffondere, attraverso gli Enti bilaterali e senza oneri per lo Stato, un efficace sistema autonomo e privatistico di tutele per i lavoratori e per gli imprenditori fondato su basi

⁶⁶ Il sistema della contrattazione nell'artigianato è articolato in 16 contratti nazionali di lavoro inoltre l'artigianato è stato uno dei primi settori produttivi in Italia ad avviare un forte decentramento della contrattazione al secondo livello territoriale con gli Accordi Interconfederali firmati il 17 marzo 2004 e il 14 febbraio 2006 dalle Confederazioni artigiane e da Cgil, Cisl e Uil.

mutualistiche. Il sistema prevede l'erogazione di misure di sostegno in caso di sospensione di attività o di riduzione dell'orario di lavoro per crisi congiunturali, nonché in caso di calamità naturali. Inoltre gli stessi Enti bilaterali regionali ripartiscono il prelievo annuale, versato generalmente in quota parte dalle aziende e dai lavoratori, anche per interventi di formazione continua, rivolti sia ai dipendenti che ai datori di lavoro.

Dal punto di vista organizzativo la bilateralità nel comparto artigiano si è sempre configurata soprattutto a livello regionale (Enti bilaterali regionali). Per incentivare, coordinare e sviluppare il sistema degli Enti bilaterali, le Parti nazionali fanno perno sull'Ente Bilaterale Nazionale Artigianato (Ebna), le cui finalità sono state riformulate nell'Accordo del 21 novembre 2008.

All'Ebna sono affidati compiti di coordinamento generale e di supporto alle diverse attività assegnate alla bilateralità. Per quanto riguarda le attività di nostro interesse si focalizza l'attenzione su: a) gli interventi di solidarietà a favore delle imprese e dei lavoratori delle aree interessate da calamità naturali; b) la realizzazione di indagini sui fabbisogni formativi; c) l'attivazione di differenti osservatori per il funzionamento della bilateralità, per le prestazioni, per gli ammortizzatori sociali, per la contrattazione nazionale e regionale, confederale e categoriale. Parallelamente un'altra espressione della bilateralità a livello nazionale è il Fondo Paritetico Interprofessionale dell'Artigianato costituitosi con l'Accordo Interconfederale del 6 giugno 2001 e specificatamente dedicato alla promozione della formazione continua.

In ogni regione e provincia autonoma si è costituito l'Ente bilaterale di riferimento e la copertura su tutto il territorio nazionale è stata avviata dalla fine degli anni '80 e completata negli anni '90. Ogni soggetto territoriale a livello regionale ha una sua autonomia statutaria e gestisce il sistema di rappresentanza e i Fondi di sostegno al reddito a livello regionale. Alcuni sistemi regionali hanno una configurazione che segue indicativamente la ripartizione provinciale come per esempio in Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Piemonte, Sardegna, Toscana, Umbria. Spesso in questi stessi territori si ha una ramificazione che non corrisponde propriamente ai confini amministrativi ma segue lo sviluppo produttivo, come per esempio in Emilia Romagna ove l'Eber presenta 10 sedi nelle 9 province.

Il sistema di ramificazione diventa capillare per esempio in territori quali la Provincia di Trento dove la presenza di Ebat sul territorio provinciale è legata ai terminali Comprensoriali dell'Associazione Artigiani e Piccole imprese della Provincia di Trento con 11 sedi comprensoriali.

In Liguria le sedi dell'Eblig sono presso le sedi territoriali delle organizzazioni di rappresentanza che hanno costituito l'ente bilaterale.

In altre regioni, come l'Abruzzo, la Basilicata, la Calabria, la Campania, il Lazio, le Marche, il Molise, la Puglia, la Sicilia e la Valle d'Aosta, gli Enti bilaterali hanno una configurazione prettamente regionale.

Ogni territorio ha una sua connotazione specifica collegata alle caratteristiche economico-produttive che manifesta il comparto, ma soprattutto alla storia delle relazioni industriali che ha caratterizzato quel territorio. Per alcuni la ramificazione delle prestazioni è piuttosto ampia e capillare e tra esse vi sono il sostegno al reddito e anche la formazione (continua). Le prestazioni sono alimentate da un prelievo annuale (effettuato nei confronti di aziende e lavoratori) differente tra i diversi territori.

Proprio in ragione del critico contesto socioeconomico, la bilateralità è stata chiamata anche dal legislatore (Legge n.2/2009) ad intervenire in quota parte in favore di imprese e lavoratori del comparto. In questo caso la bilateralità nei territori dove è presente in maniera consolidata, tende a

configurare una cooperazione innovativa, composta da soggetti di diversa natura: dispositivi a regolamentazione nazionale; competenze regionali; sussidiarietà svolta anche a livello provinciale e comunale; soggetti privati di comparto/settore a valenza regionale. La collaborazione che si viene così configurando tra i diversi attori è nuova per il contesto italiano, ma non sembra suscitare resistenze; anzi, in alcuni territori più dinamici, come ad esempio il Veneto⁶⁷, la bilateralità viene ulteriormente rafforzata per garantire una maggiore capacità di presa in carico delle criticità prodotte dalla crisi economica. In questo territorio le parti sociali dell'artigianato si sono confrontate per quasi un anno in una trattativa interconfederale per la riforma del livello regionale della bilateralità, dell'Ente Bilaterale dell'Artigianato Veneto (Ebav). Non poteva mancare ovviamente un capitolo delle intese dedicato ai fondi necessari per proseguire, anche nel 2010, nell'esperienza positiva di sostegno al reddito dei lavoratori sospesi in caso di crisi aziendali, procedura propedeutica alla Cassa integrazione in deroga. Gli impegni di assoluto rilievo messi in campo per il primo livello rischiavano infatti di mettere a rischio l'equilibrio finanziario del livello categoriale. Le Parti hanno stabilito pertanto a livello intercategoriale, un aumento straordinario per due anni dei contributi al secondo livello per alimentare i Fondi destinati alle sospensioni. Sarà poi compito della contrattazione regionale di ogni singola categoria stabilire come allocare in modo definitivo queste risorse.

Gli interventi in materia di formazione continua sono attualmente disciplinati dall'Accordo interconfederale sottoscritto il 18 aprile 2007 da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claii e Cgil, Cisl e Uil. L'Accordo, che si pone l'obiettivo di realizzare un sistema integrato e coordinato di formazione continua, contiene un capitolo dedicato specificatamente alle modalità di sottoscrizione e di presentazione dei piani e dei progetti formativi. Nel capitolo si afferma la necessità che le Parti sociali attivino un percorso di condivisione finalizzato a garantire la coerenza delle iniziative di formazione continua ai piani formativi. A questo scopo le Parti sociali sottoscrivono un "verbale di accompagnamento" dei singoli progetti. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali titolati alla firma del verbale sono i "delegati di bacino", previsti dall'Accordo interconfederale del 21 luglio 1988 e successive modifiche, o in loro assenza le organizzazioni sindacali territoriali o regionali. In caso di progetti aziendali presentati da un'azienda nella quale sia presente la RSU la sottoscrizione del verbale di accompagnamento spetta a quest'ultima. Se il percorso di condivisione non è stato attuato, spetta alle articolazioni regionali del Fondo Artigianato Formazione inviare i progetti presentati e i piani cui essi si riferiscono alle parti sociali regionali, che effettueranno un riscontro congiunto dei progetti direttamente con i soggetti presentatori. Sebbene la mancata condivisione dei progetti non impedisca la loro presentazione al Fondo, quest'ultimo incentiva la stipula dei verbali di accompagnamento assegnando ai progetti che ne sono provvisti la massima premialità. L'Accordo interconfederale non fornisce indicazioni sui contenuti da inserire nel verbale di accompagnamento e non stabilisce se lo stesso verbale debba precedere o seguire l'elaborazione dei singoli progetti cui si riferisce, lasciando quindi alla libera determinazione delle parti la scelta sull'ampiezza e le caratteristiche del loro intervento.

3.3.2 - Edilizia

L'edilizia è uno dei settori in cui la bilateralità può vantare una delle più lunghe e positive tradizioni. Il metodo bilaterale è utilizzato per promuovere la formazione professionale, allo scopo

⁶⁷ Il 21 settembre 09 è stato firmato l'Accordo Interconfederale regionale tra le Associazioni Artigiane del Veneto con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, sulla "riforma" dell'Ebav, l'Ente Bilaterale dell'Artigianato Veneto. L'accordo mette in campo una serie di misure sindacalmente innovative per fronteggiare la situazione economica.