



**C.L.A.A.I.**

**Confederazione Libere Associazioni Artigiane Italiane**

**Proposte per il**

**Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali**

***On. Andrea Orlando***

***LE RISORSE UMANE***

***COME PRINCIPALE VALORE NELL'IMPRESA ARTIGIANA***

**da parte della C.L.A.A.I.**

**Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane**

Milano, Roma, 23 febbraio 2021

La C.L.A.A.I. – Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane –, firmataria di tutti i CCNL di riferimento e dei numerosi accordi Interconfederali del comparto artigiano, desidera sottoporre all’attenzione del Signor Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, On. Andrea Orlando, proposte relative all’auspicata e definitiva riforma del mercato del lavoro nonché attinenti alle politiche necessarie a fronteggiare la gravissima situazione venutasi a creare a seguito della pandemia “Covid-19”, per cercare di arginare i conseguenti riflessi negativi in termini economici e produttivi.

### **Le risorse umane nell'ambito dell'Impresa artigiana**

Al di là di ogni definizione rinvenibile nella dottrina e nei manuali di diritto del lavoro, il rapporto che intercorre tra l'impresa artigiana ed i propri collaboratori non si caratterizza di fatto per *“vincoli di natura negoziale a base contrattuale”*, bensì fonda le sue radici in rapporti di reciproca fiducia ed affidamento, talvolta – come nella stragrande maggioranza dei casi – anche interpersonali, se non addirittura di amicizia, perfino a livello familiare.

Tali particolari categorie di micro/impresе, sotto il profilo organizzativo, sono realtà, difatti, di piccole o piccolissime dimensioni, con una media occupazionale che si attesta a poco più di tre dipendenti.

In tal modo trovano quindi spiegazione le lunghe anzianità di servizio dei dipendenti / collaboratori nelle imprese artigiane (mediamente, si raggiungono quindici anni di permanenza presso la medesima azienda artigiana) e la grande stabilità dei rapporti di lavoro stessi.

E così, è di norma che entrambe le suddette parti lavorino “*gomito a gomito*”, tutto il giorno e tutti i giorni, magari condividendo tutte le problematiche produttive ed i rischi dalle stesse derivanti, cercando insieme di affrontare e superare gli imprevisti e le difficoltà – più o meno gravi – che quotidianamente si palesano.

Nella micro impresa artigiana non si è certo di fronte alla contrapposizione tra i due diversi sistemi (“*proprietà / capitale*” per un verso e “*forza lavoro*” per altro verso), bensì ad un'assoluta sintonia e coincidenza di intenti ed interessi che, nell'ovvio rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, ha sempre permesso e tuttora permette all'impresa artigiana di sconfiggere gli imprevisti, le difficoltà e – cosa reale e tangibile dei giorni nostri – superare le stesse crisi economiche, salvaguardando – con massima efficacia e più di qualsiasi altro comparto merceologico – i livelli occupazionali.

Addirittura, la micro/impresa artigiana ha concorso ad assorbire le emorragie occupazionali e gli esuberanti provenienti da altri e diversi settori

produttivi, di maggiori dimensioni e ben più strutturati, sapendo peraltro modellare se stessa e la propria componente, in funzione delle esigenze produttive, di mercato, finanziarie ovvero della clientela.

Le dinamiche registrate nel corso dell'emergenza pandemica lo dimostrano.

Dai dati occupazionali presi in considerazione dal nostro Ufficio Studi sono emersi andamenti che mai avremmo immaginato prima; se infatti tra il mese di marzo ed aprile 2020 abbiamo assistito ad una flessione occupazionale del 3,35% (riferita al mancato turn over ed alla cessazione dei contratti a termine), già da maggio e giugno 2020 si è verificata una "inversione di tendenza", con un aumento dell'occupazione nell'artigianato rispettivamente dell'1,14% (maggio su aprile) e dell'1,35% (giugno su maggio).

Del resto, non è certo facile sostituire un proprio "collaboratore" all'interno della realtà artigiana.

Nei quotidiani rapporti con il proprio personale, infatti, l'artigiano chiede ed offre competenze e duttilità, ottenibili solo attraverso **processi di formazione continua e crescita professionale**, reali, tangibili e non formalistici e "di facciata".

**Non siamo** cioè in presenza di realtà ove il **processo produttivo risulta parcellizzato, con lavorazioni solo “a catena di montaggio”**, al cospetto di soggetti in grado di eseguire perfettamente le sole singole fasi del lavoro cui sono stati da sempre adibiti, ma al contrario trattasi di **piccoli e specializzati microcosmi** (quasi fossero veri e propri “ecosistemi”), ove il dipendente è parte integrante dell'impresa e può contare su una esperienza maturata che lo pone nelle condizioni di seguire e collaborare nell'ambito dell'intero processo produttivo ed in ogni sua fase.

Il tutto si traduce oggettivamente in un effettivo **scambio e trasferimento di professionalità (ossia formazione)** tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, con la naturale conseguenza che, **non di rado, accade che l'operaio divenga, egli stesso, imprenditore artigiano.**

L'artigiano ha anche un forte senso etico: al palesarsi della crisi, in tutti questi mesi od anni, egli non ha ritenuto di dover procedere a massivi licenziamenti, pur se – sulla carta – resi più percorribili e con minori vincoli ed oneri rispetto alle realtà aziendali di maggiori dimensioni, antepoendosi nell'impresa artigiana le componenti di carattere umano alle mere valutazioni economiche in termini di “convenienza” di prosecuzione ovvero di immediata

risoluzione di uno o più rapporti di lavoro in relazione alla loro immediata produttività e resa.

In altri termini, può affermarsi che l'eventuale decisione di procedere alla risoluzione di un rapporto di lavoro rappresenti per l'imprenditore artigiano non una soluzione e/o un'opportunità, ma certamente il culmine di una "sconfitta".

Si aggiunga ancora che, al di là di ogni considerazione di ordine umano, relazionale e psicologico, sotto il mero profilo organizzativo ed aziendale, **l'eventuale interruzione del rapporto – ad opera dell'impresa – coincide altresì con la perdita di quell'alta professionalità plasmata a fatica dall'impresa, non facilmente rinvenibile sul mercato del lavoro, con necessità quindi di sforzi ed investimenti – anche economici.**

### **Il sistema degli ammortizzatori sociali dell'Artigianato**

Alla luce di quanto precede, evidenziamo la necessità, di poter contare su un sistema di ammortizzatori sociali che permetta al "sistema micro/impresa" di superare le crisi passate e future (e, tra queste, quella derivante dalla pandemia tuttora in atto), senza sostanziali emorragie occupazionali e perdite di professionalità.

E' perciò prioritario introdurre una specifica disciplina legislativa finalizzata all'obbligatorietà, da parte di tutte le imprese artigiane che applicano i CCNL del settore, di adesione al Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato (F.S.B.A.), ripensando così il quadro normativo attuale.

Da ciò potrà infatti emergere un efficace e tempestivo strumento di aiuto alle imprese stesse.

Tale provvedimento, oltre a dare conferma dei meccanismi di supporto alle aziende, potrà vedere ulteriormente realizzato il relativo co-finanziamento da parte del Ministero del Lavoro e della Bilateralità artigiana la quale parimenti, negli ultimi anni sino ai giorni nostri, ha rivolto efficacemente i propri interventi nei confronti sia del lavoratore sia dell'Impresa.

### **La flessibilità della mano d'opera**

Il capitolo che si va ora ad affrontare rappresenta forse il tema più delicato (e di difficile soluzione) della gestione delle risorse umane e della loro convivenza con l'imprenditore all'interno della realtà artigiana.

Per rendere più chiaro ed efficace il concetto che si vuole esporre, crediamo possa suddividersi la nostra analisi in due distinte sezioni.

### **La flessibilità in "entrata"**

Nell'instaurazione di un rapporto di lavoro, il titolare d'impresa artigiana è solito optare per una di tali possibilità di assunzione:

- l'apprendistato;

sicuramente, nella storia delle realtà artigiane, il primo approccio lavorativo del giovane nell'impresa è sempre stato rappresentato dall'apprendistato.

Secondo l'esperienza storicamente maturata, nelle imprese artigiane (la cui media occupazionale – come detto sopra – normalmente si attesta intorno alle tre unità), **l'apprendistato ha infatti da sempre rappresentato lo strumento più diffuso ed utilizzato dalle imprese stesse, finalizzato al trasferimento intergenerazionale della professionalità e del "mestiere"**, sfociando, nella quasi totalità dei casi, nel riconoscimento finale della qualifica e conseguente definitiva "stabilizzazione" in azienda del rapporto così instaurato.

Purtroppo, le modifiche apportate negli anni 2000 (dalla legge Biagi in poi) avevano reso sempre più "teorico", cioè poco collegato all'apprendimento pratico "*on the job*", e fortemente "oneroso", l'istituto contrattuale in esame, attraverso

- sia l'introduzione di percorsi formativi astratti e meramente dottrinali (in ogni caso spesso avulsi dallo specifico contesto aziendale cui il giovane era destinato),
- sia l'elevazione ingiustificata delle contribuzioni previdenziali.

Non erano sporadici i casi in cui, a fronte dei suddetti vincoli, il **datore di lavoro rinunciava all'instaurazione dell'apprendistato con il giovane inesperto e da formare**, optando alternativamente verso altre candidature ovvero valutando diverse tipologie di rapporto lavorativo, se non addirittura astenendosi dal procedere a nuova assunzione.

Tale particolare istituto formativo / lavorativo, grazie alle successive modifiche normative, è stato investito da una radicale rivisitazione – proprio nella direzione da sempre invocata dalle imprese artigiane ed, in particolare, da questa C.L.A.A.I. – che ci auguriamo consentirà a breve un forte riavvicinamento dei datori di lavoro all'apprendistato al quale, negli ultimi anni, si erano profondamente disaffezionati.

Oggi, fortunatamente, l'opera del legislatore – opportunamente sollecitata in tale direzione anche da appositi avvisi comuni in materia –

ha apportato le giuste correzioni propedeutiche ad un riavvicinamento delle micro / imprese all'apprendistato, attraverso:

1. **il riconoscimento del valore formativo dell'impresa come vero e proprio "banco di scuola"** per il giovane, con una formazione tecnico / pratica fatta "*on the job*", in affiancamento costante al tutor / imprenditore, il quale – più di ogni altro – ha il prioritario interesse alla creazione della nuova professionalità di cui poi potrà usufruire negli anni a seguire (ritrovandosi in tal senso il consolidato concetto di "*scuola bottega*");
2. la parziale **riduzione degli oneri contributivi**. In tale prospettiva auspichiamo in ogni caso la **fiscalizzazione totale dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali**.

A tali condizioni può pertanto legittimamente attendersi che l'apprendistato continui a rappresentare sempre più il vero e proprio "fiore all'occhiello", per l'artigianato, in tema sia di ricambio generazionale nelle imprese sia d'incentivo all'occupazione giovanile.

**Tali principi non devono essere nuovamente mortificati ma dovrebbero, al contrario, essere ulteriormente valorizzati.**

- Il contratto a tempo determinato:

l'assunzione con contratto di apprendistato non è l'unico modo perché il lavoratore possa iniziare il proprio percorso lavorativo in azienda.

Altra tipologia d'ingresso, molto diffusa nell'artigianato, è costituita dal contratto di lavoro a tempo determinato, cui l'imprenditore ricorre (in molti casi) anche con lo scopo e la finalità di una valutazione soggettiva ed oggettiva dell'inserimento lavorativo che si va ad effettuare.

**Il contratto a termine assume, in tal caso, valore essenziale di prolungamento del periodo di prova** che, nei contratti collettivi nazionali di lavoro, si limita a poche settimane di effettiva prestazione (mediamente, intorno al mese, mese e mezzo), nel corso delle quali è ben difficile che le parti riescano a giungere ad una effettiva reciproca valutazione e conoscenza.

La normativa oggi vigente impone, poi, numerosi vincoli e condizioni ai fini dell'apposizione del termine al contratto di lavoro e della sua efficacia "a posteriori": forma, causali, limiti, percentuali, ecc.

Infatti, il mancato rispetto (sia esso di natura solo formale od anche sostanziale) di quanto sopra esposto rende inefficace il termine, con l'applicazione dell'automatica conversione del contratto qui in esame in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, oltre all'indennizzo in misura variabile da 2,5 a 12 mensilità.

Per la micro impresa artigiana il ricorso al contratto a tempo determinato è tutt'altro che la ricerca di forme contrattuali di precariato: costituisce invece la principale risposta alle esigenze di carattere organizzativo e produttivo.

Spesso accade che la piccola realtà artigiana si trovi in presenza di esigenze di stipula di contratti di lavoro a termine che non trovano esatta collocazione nelle tassative fattispecie normate, con il rischio – non solo teorico – di opposizione da parte del lavoratore circa i motivi e gli effetti del termine apposto e contestato.

Si pensi, ad esempio, alla decisione imprenditoriale di introdurre lavorazioni nuove o complementari ovvero incrementare quelle esistenti, piuttosto che alla volontà di procedere all'assunzione di nuovo personale in sostituzione di altro cessato per il quale l'impresa non si senta ancora sicura della relativa sostituzione, od altro (sarà legittimo agli occhi del

Giudice che un'impresa decida di assumere per 14 o 18 mesi poiché, con questa perdurante crisi, non se la sente di impegnarsi oltre?).

**Sarebbe invece auspicabile la vera e propria liberalizzazione** delle ipotesi nelle quali sia legittimamente possibile ricorrere al contratto a tempo determinato, proseguendo così nel recentissimo solco legislativo che la decretazione emergenziale ha da poco introdotto.

Non regge infatti al riguardo l'avversa tesi che "contratto a tempo determinato corrisponde a precariato", posta la stessa natura, efficacia e conseguenza proprio del termine applicato al rapporto lavorativo.

Se è vero – come è vero – che

1. la durata predeterminata del rapporto è elemento pregnante e vincolante contrattualmente per entrambi i soggetti (sia impresa, sia lavoratore) e che
2. l'eventuale mancato rispetto del termine comporta il diritto al risarcimento del danno, secondo i noti principi civilistici,

in un ipotetico rapporto a tempo determinato di 24 mesi, risulta maggiormente garantito il lavoratore a termine (che per almeno 24 mesi

ha diritto a retribuzioni, TFR, contributi ed altro), rispetto a quello con contratto a tempo indeterminato, il cui rapporto è risolvibile in qualsiasi istante, con un semplice preavviso di pochi giorni ed eventuale risarcimento danni, non eccedente alle 6 mensilità lorde.

Quando, poi, al termine dei teorici 24 mesi di contratto a tempo determinato sopra ipotizzato, il lavoratore contestasse il termine apposto al contratto, per asserito vizio di forma e/o carenza di motivazioni, l'impresa correrebbe il fondato rischio di vedersi condannare all'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore nonché al pagamento dell'indennizzo risarcitorio di cui sopra, a prescindere dal numero di soggetti in forza (magari, impresa che ha avuto in forza solo quell'unico dipendente!).

### La flessibilità in "permanenza"

Come descritto nelle pagine che precedono, l'artigiano non è assolutamente paragonabile ad altre tipologie d'impresa più strutturate, quali – ad esempio – quelle industriali di medie o grosse dimensioni.

Nella realizzazione del prodotto o del servizio, il mercato richiede all'artigiano di attuare forme di duttilità e flessibilità estreme e spesso portate all'esasperazione.

Si pensi – a mero titolo esemplificativo – ai settori dell'impiantistica civile o dell'edilizia in genere.

Frequentemente capita che il titolare sia chiamato ad effettuare manutenzioni, riparazioni o ripristini che magari impegnano se stesso ed i propri collaboratori per 10 o 12 ore in determinate giornate, per poi seguire periodi (più o meno lunghi) dove le commesse di lavoro risultano non sufficienti a coprire l'intera giornata lavorativa.

Anche nelle altre realtà è rinvenibile il medesimo fenomeno di "schizofrenia" della gestione produttiva: non esiste quasi più la possibilità di operare lavorando "a magazzino", attraverso la creazione di scorte che ammortizzino la richiesta della clientela ed i picchi o le flessioni di lavoro, al contrario dovendosi rincorrere gli ordinativi di giorno in giorno, con consegne "oggi per ieri", cui seguono periodi di inattività.

Non diversa si palesa la situazione organizzativa nelle imprese artigiane dei servizi: basti fare mente locale alle realtà di acconciatura ed estetica, ove la

“gestione su appuntamento” non riesce in ogni caso a sopperire alla costante e non sempre programmabile fluttuazione dei servizi resi alla clientela. E ciò è tanto più vero quanto più si pensa alle attuali discipline via via introdotte dai DPCM susseguiti dal 9 marzo 2020 ad oggi.

L’impresa più strutturata può permettersi di gestire i propri dipendenti secondo orari di lavoro “nominali” e canonici, al più creando al suo interno apposite turnazioni giornaliere; al contrario, **predeterminare e programmare turni di lavoro e fruizione oraria per fasce di periodi è materialmente improponibile per l’impresa artigiana che abbia uno, due, anche tre dipendenti.**

Quando si afferma che nell’artigianato i lavoratori sono collaboratori più che dipendenti, si intende sintetizzare esattamente quanto evidenziato nei capitoli che precedono: come il titolare / lavoratore autonomo, anche il dipendente / collaboratore è chiamato a sottostare alle dinamiche di mercato che lo vedono – a tal punto – saltare dagli straordinari a periodi di inattività, senza alcuna responsabilità da parte dell’imprenditore.

### **Costo del Lavoro**

L'Artigianato nel suo complesso si conferma quindi come comparto strategico e pertanto da sostenere per far fronte agli effetti economici e organizzativi, dovuti anche all'emergenza COVID 19 .

A tal fine e ferma restando la copertura dei contributi previdenziali del lavoratore, a carico della fiscalità generale , è necessario un deciso intervento mirato alla riduzione del costo del lavoro sia per le aziende che per i lavoratori introducendo , in particolare :

- ✓ l'estensione su tutto il territorio nazionale , a favore delle imprese cui si applica il CCNL di categoria, dell'accesso strutturale e generalizzato allo sgravio previsto dall'Art. 27 , comma 1 del Decreto Legge 14 Agosto 2020 , n° 104 , convertito con modificazioni della Legge n° 126 del 13 ottobre 2020;
- ✓ la totale defiscalizzazione degli aumenti derivanti dal rinnovo dei singoli CCNL di categoria,
- ✓ la semplificazione della disciplina amministrativa sull'erogazione dei premi di risultato contrattati ,
- ✓ l'aumento del tetto di detassazione a favore dei lavoratori ,
- ✓ la totale decontribuzione per l'azienda per i premi di risultato ;

- ✓ la proroga sulla disciplina del welfare aziendale ;
- ✓ l'elevazione dei limiti di esenzione contributiva e fiscale dell'indennità di trasferta ;
- ✓ nell'immediato, il ristoro alle imprese per le spese sostenute per la sanificazione degli ambienti , l'acquisizione dei DPI emergenza COVID 19 , nonché per lo svolgimento di tamponi e screening sierologici.

### **La flessibilità nella "gestione burocratica" del rapporto di lavoro**

Analogo invito e considerazione devono valere anche ai fini di individuare – ove possibile – **semplificazioni delle complesse procedure, anche formali ed amministrative, derivanti dalla vigente legislazione in materia gestione del rapporto di lavoro e di sicurezza sul lavoro**, per le quali non è rinvenibile alcuna diversificazione o gradualità rispetto alle dimensioni e strutturazioni aziendali ed ai discendenti adempimenti da porre in essere.

L'imprenditore artigiano deve affrontare mediamente oltre 90 adempimenti annuali anche per un solo dipendente in forza.

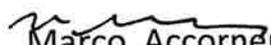
Per affrontare tali oneri burocratici l'artigiano deve affidarsi alla costosa assistenza di un professionista.

**E' evidente che questa massa di adempimenti burocratici ed i costi connessi, scoraggiano le assunzioni, specie se trattasi del primo collaboratore da inserire in azienda.**

Infine sul fronte della sicurezza sul lavoro, ci preme sottolineare l'essenzialità della tutela della salute e sicurezza di ogni lavoratore (sia esso autonomo / titolare o collaboratore / dipendente).

Tuttavia appare incongruo gravare sul singolo artigiano gli stessi adempimenti, formalità, controlli, oneri (con il rischio inoltre di sbagliare qualcosa) previsti dal vigente "Testo Unico" in capo al corrispondente settore industriale.

IL SEGRETARIO GENERALE

  
Marco Accornero

IL PRESIDENTE

  
Stefano Fugazza