

## RIFLESSIONI sul PATTO della FABBRICA

Il 9 marzo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno firmato un accordo, il c.d. Patto della Fabbrica, per l'ammmodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva che consenta fundamentalmente di accrescere la produttività e i salari e di recuperare l'esigibilità della contrattazione stessa, elementi che da sempre incarnano le principali disfunzioni del nostro sistema di relazioni industriali.

I suoi principali contenuti sono i seguenti:

**1. Conferma del doppio livello di contrattazione nazionale e aziendale o territoriale, laddove esistente secondo le prassi in essere, favorendo il collegamento tra salari e produttività.**

Il Patto, inoltre, ribadisce le funzioni del contratto collettivo nazionale e del contratto aziendale, così come già formulate nel Testo Unico sulla Rappresentanza, stipulato tra le medesime parti e risalente al gennaio 2014. Alla contrattazione di primo livello spetta, pertanto, garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore. Dovrà inoltre incentivare lo sviluppo virtuoso della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concreti obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività e di innovazione.

**2. Introduce la necessità di misurare la rappresentatività di parte datoriale.** Ciò rappresenta una novità, in quanto fino al Testo Unico del 2014 ci si era concentrati esclusivamente sulla quantificazione della rappresentatività delle OO.SS.

E' accaduto che la concorrenza tra diversi CCNL nel medesimo settore, da massima espressione del principio di pluralismo, si sia trasformata, nel corso del tempo, in una competizione al ribasso dando luogo a fenomeni di *dumping* contrattuale che hanno assunto la dimensione di una vera e propria piaga sociale. Si tratta del fenomeno dei c.d. contratti collettivi pirata: accordi «*negoziati e poi firmati da sindacati minori, privi di una reale rappresentatività, e da compiacenti associazioni imprenditoriali, con la finalità, aperta e dichiarata, di costituire un'alternativa rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro, in modo tale da consentire al datore di lavoro di assumere formalmente la posizione giuridica – e, quindi, i conseguenti vantaggi – di chi applica un contratto collettivo*» (Maresca, 2010).

Il Patto della Fabbrica, introducendo la certificazione della rappresentatività di entrambe le parti stipulanti un CCNL, si propone proprio l'obiettivo di contrastare il *dumping* contrattuale, ammettendo alla contrattazione solo soggetti realmente rappresentativi dei lavoratori, da un lato, e

delle associazioni datoriali, dall'altro. Tuttavia, il Patto rimanda ad una futura intesa tra Confindustria, Triplice e altre associazioni imprenditoriali per la definizione di un sistema condiviso di certificazione datoriale, con il rischio, quindi, che l'intento resti lettera morta.

**3. Introduce le nozioni di TEM e TEC:** si tratta del trattamento economico minimo e del trattamento economico complessivo. Il TEM, individuato all'interno dei contratti collettivi nazionali di categoria, fissa i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale e varia secondo l'indice dei prezzi al consumo depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati (c.d. indice IPCA<sup>1</sup>, che risulta più capace, rispetto all'inflazione programmata, di anticipare il reale aumento del costo della vita). Il CCNL, in ragione dei processi di trasformazione e di innovazione organizzativa, potrà modificarne il valore. Il TEC, da sviluppare soprattutto a livello aziendale, detta il trattamento economico complessivo che comprende tutte le componenti salariali oltre al minimo e anche le forme di welfare<sup>2</sup>. La distinzione tra TEM e TEC permette di chiarire che mentre i minimi sono indicizzati all'inflazione, il resto no e quindi sarà più difficile per le OO.SS. avanzare richieste di aumento "automatico" sul trattamento economico eccedente il minimo e gli aumenti dovranno, pertanto, essere negoziati caso per caso.

E', peraltro, significativa la volontà delle Parti di intervenire sulla questione del salario minimo, in un contesto politico che aveva, in campagna elettorale, riaperto il dibattito sul tema, proponendo l'introduzione del c.d. SOM, Salario Orario Minimo, rivendicandone e ribadendone la determinazione in sede di CCNL, perseguendo l'intento di evitare interventi legislativi sul punto.

**4. Valorizzazione del welfare integrativo contrattuale:** le Parti, convenendo sulla necessità di salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, riconoscono la difficile tenuta dello stesso a causa della riduzione sull'incidenza del Pil della spesa per i servizi. In questo contesto, lo sviluppo del welfare a livello contrattuale rappresenta un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Tuttavia, il welfare e altri temi estremamente importanti come formazione, salute e sicurezza e partecipazione sono semplicemente menzionati nel Patto della Fabbrica e rinviati a futuri protocolli attuativi.

In conclusione, il Patto obbliga la politica e il futuro Governo a ripartire dalle parti sociali. Tuttavia, non tocca le questioni che dovrebbero essere al centro della discussione. Per esempio, come adeguare il sistema di contrattazione all'enorme eterogeneità aziendale e regionale, senza perderne il carattere inclusivo (cioè senza delegare tutto al livello aziendale). Oppure come rendere il sistema

---

<sup>1</sup>L'IPCA è una delle innovazioni più note dell'Accordo del 2009, nonché una delle ragioni che hanno giustificato la mancata firma di quella intesa da parte della CGIL, che ha denunciato (sbagliando, confermano ora i dati) la minore protezione fornita da questo indice al potere di acquisto dei salari. Oltre al mero cambio di indice, l'Accordo del 2009 ha contemporaneamente segnato un cambio di prospettiva circa la funzione del CCNL, ora vocato a «garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale» e non più, come nel Protocollo del 1993, alla (sola) tutela del potere di acquisto" (Fazio, Massagli, Tiraboschi, 2013, *Indice Ipca e Contrattazione collettiva*). Da questo punto di vista, quindi, il Patto si limita a riaffermare uno stato di fatto.

<sup>2</sup>Ciò in armonia con quanto stabilito dal T.U.I.R. (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) secondo il quale il reddito da lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, nonché con la Legge di Stabilità del 2016 e la Legge di Bilancio del 2017 che prevedono la possibilità di contrattualizzare il welfare con le organizzazioni sindacali a livello aziendale, territoriale e nazionale oppure di istituzionalizzarlo aziendalmente, previo consenso dei dipendenti.

di contrattazione a “prova di crisi” con meccanismi di coordinamento tra le parti. Oppure ancora come includere le nuove forme di lavoro nella contrattazione collettiva.



**snfia**  
IL SINDACATO DELLE ALTE  
PROFESSIONALITÀ ASSICURATIVE