

Roma
26 ottobre 2017

ore 10:00
NH HOTEL
Vittorio Veneto
Corso D'Italia 1



SEMINARIO
SULLA
RIFORMA
DELLA
CONTRATTAZIONE

IL DOCUMENTO DELLA FILCTEM CGIL

TRA RIFORMA E RINNOVI



TRA RIFORMA E RINNOVI

Le nostre vogliono essere tracce possibili, non le uniche ovviamente, di un sindacato che sottoscrive 22 contratti, industriali e di servizi, che offrono uno spaccato ampio del mondo del lavoro. Erano 34 nel 2012. Dietro quei 22 contratti ci sono più di un milione di lavoratori, professionalizzati e no, che vogliono credere che la fase dell'arretramento in termini di salario e di diritti sia ormai alla fine. Il paese è in ripresa ed abbiamo titolo, proprio coloro i quali hanno patito la crisi, di credere in una contrattazione non più vissuta come angoscia ma come libertà. Che non si comprime ma si allarga. Tanti lavoratori del nostro paese sono investiti da precarietà e disoccupazione e tanti altri assistono al loro personale scivolamento verso un futuro di incertezze e di basso reddito. Questi lavoratori sono la spina dorsale della Cgil. L'hanno fatta grande. Sono una fetta importante di quel ceto medio che sembra sbandare verso l'egoismo sociale. Abbiamo il dovere di ricostruire il filo che li lega ad una prospettiva di benessere. Anche noi, il sindacato, e non solo la classe politica, portiamo sulle nostre spalle la responsabilità di indicare una via d'uscita. La contrattazione è lo strumento naturale del sindacato. Senza contrattazione non c'è sindacato. Tocca quindi a noi indicare le questioni di fondo per incanalare milioni di uomini e di donne in una prospettiva utile per loro stessi e per il paese. Si avverte l'esigenza di un nuovo "patto sociale" dopo anni di sostanziale incomunicabilità. Nonostante il venir meno di un cemento culturale, sociale e politico, la crisi e l'inadeguatezza delle classi dirigenti del paese, abbiamo continuato a sottoscrivere i contratti di lavoro e offerto a milioni tra lavoratrici e lavoratori la nostra risposta possibile. La contrattazione è stata il lievito che ha permesso, dentro un panorama sconcertante scadenzato dai numeri impietosi dettati dalla crisi, di tenere accesa la speranza di un cambiamento della condizione sociale. Per questo pensiamo che la direzione giusta sia quella di rafforzare e non indebolire la contrattazione. Di estenderla e non di comprimerla.

La contrattazione è forte se è libera, sovrana, responsabile, autonoma.

LA NOSTRA STAGIONE CONTRATTUALE

Abbiamo registrato un largo consenso nel sottoporre al voto le ipotesi di accordo ma non possiamo sottovalutare la scarsa partecipazione registrata. Il rischio è che il contratto possa essere ormai visto come un fatto non decisivo della vita lavorativa e crediamo che questo sia un possibile argomento di riflessione anche in relazione al confronto confederale in corso.

Possiamo comunque ritenerci soddisfatti del lavoro svolto. Non ci sono i benefit di Federmeccanica ed i salari sono comunque agganciati a quel che resta dell'inflazione. Abbiamo acquisito nella quasi totalità dei rinnovi, grazie alla struttura delle retribuzioni intesa come salario minimo di riferimento, aumenti sensibili rispetto all'inflazione e, in taluni casi, anche pezzi di salario variabile ulteriori rispetto ai minimi ed alla stessa inflazione. Abbiamo potuto raggiungere questi risultati anche perché tutte le associazioni datoriali hanno privilegiato la dinamica della trattativa ai richiami di Confindustria. Gli va riconosciuto. Adesso, lì dove sono a scadenza le verifiche, pertanto non in tutti i contratti sottoscritti, sono in corso gli incontri. Si è trovata una soluzione crediamo appropriata tra i chimici\farma, con l'inserimento di un EDR istituito per compensare lo

scostamento inflativo. È di questi giorni il confronto duro con la gomma/plastica. Ovviamente siamo preoccupati delle posizioni delle imprese ma riteniamo essenziale la difesa della contrattazione anche in sede di verifica. Del resto, troviamo sconveniente per le controparti un atteggiamento di chiusura sulla possibilità di un confronto.

Scontrarsi per conquistare il diritto a discutere non ci sembra una grande idea. Anche perché in questo modo non sarebbe in discussione un articolo o un comma del contratto, ma la qualità del rapporto con le nostre controparti. In questo senso il confronto acquista valenza generale. Nel contratto della moda la valutazione degli scostamenti che dovessero prodursi nel 2017 verrà comunque calmierato da una franchigia di 8 euro.

In ogni caso, anche nelle situazioni più difficili, teniamo sempre e comunque sull'inflazione. La verità è che il 2016 è stato un anno orribile sul versante dell'inflazione e ne stiamo vedendo tutte le conseguenze. Forse i rappresentanti datoriali della gomma dovrebbero tenere in considerazione anche questo dato, sicuramente eccezionale, prima di portare il settore verso lo scontro.

I nostri lavoratori, dunque, hanno tutti percepito aumenti dignitosi e liberi da qualsiasi ipoteca. Possiamo dire con tranquillità che dalle nostre parti la contrattazione paga ancora con il denaro!

Sappiamo che l'altra particolarità di questa nostra tornata contrattuale è stata una diversa ed inedita contaminazione tra il contratto nazionale e quello di secondo livello. Possiamo dire che il contratto nazionale ha incrociato la produttività in relazione al secondo livello. Per certi aspetti la verifica del Chimico/Farma ha allineato questo contratto, almeno potenzialmente, a quelli di energia, gasacqua, elettrico. Sappiamo bene che non è questa al momento l'opinione delle ass. datoriali interessate, ma è sicuramente un punto che è in campo. Abbiamo già fatto al direttivo nazionale ed all'assemblea generale questa discussione e non crediamo sia necessario andare oltre questa breve illustrazione della passata tornata contrattuale.

È utile qui sottolineare come sia emerso, non per la prima volta, il problema dell'inquadramento perché diverse controparti hanno concentrato la loro attenzione sulla necessità di 'appiattare' le professionalità. Non abbiamo colto risultati sull'art. 18 e la 1.223 mentre abbiamo invece acquisito la conferma del valore contrattuale dei codici disciplinari ed introdotto una leggera clausola sociale per le centrali che denunciano esuberanti nella transizione verso un nuovo modello energetico. È, quest'ultima, presente anche nel CCNL delle lavanderie industriali e del gasacqua. Persiste, ancora, una tendenza all'aumento degli orari in veste di assorbimento di ROL piuttosto che ferie, festivi o turni.

Abbiamo sostanzialmente retto ma sappiamo che quello dell'orario e delle flessibilità nel lavoro saranno i temi centrali dei prossimi rinnovi. La pressione che subiamo su questi punti ci dice che ancora sopravvive una dinamica organizzativa lontana dalla filosofia di industria 4.0 e questo tema, cioè del rapporto tra orari, sviluppo tecnologico e produttività dovrà ancora acquisire un diverso quadro di coerenze. Le imprese guardano largamente al contenimento dei costi attraverso la riduzione degli addetti e l'intensificazione della prestazione lavorativa e probabilmente pensano che la ricchezza del sistema inquadramentale vada alleggerita anche, ma non solo, a causa dei processi di automazione e robotizzazione.

Possiamo dire che non è emerso un modello dominante e che i rinnovi contrattuali hanno valorizzato l'autonomia di ciascun settore, comprese le pmi e

l'artigianato. Sono state adottate soluzioni diverse sul salario e sulle sue modalità di erogazione, così come sugli scostamenti inflativi legati ai precedenti contratti. Probabilmente questo dato, in parte nuovo della categoria, segna più di ogni altro la fase di transizione del modello contrattuale così come partorito dall'accordo del 23/7/1993.

IL SISTEMA CONTRATTUALE DEVE ESSERE RIFORMATO

attraverso un nuovo accordo interconfederale. Ciò è indispensabile se vogliamo sia evitare la giungla nelle metodiche del confronto sindacato/ organizzazioni datoriali che una "blindatura" della contrattazione dentro un sistema che agisca solo lì dove la rappresentanza è forte. Riforma del modello contrattuale e industria 4.0 sono i due temi centrali del dibattito delle relazioni industriali del nostro paese. Come sempre avviene in questi casi, scenari immaginifici (sul secondo tema) giustificherebbero una modellistica tutta tesa verso un modello leggero, a questo punto non solo nella contrattazione ma dello stesso sindacato.

Sarà necessario inoltre indirizzare la discussione sul punto nevralgico del sistema contrattuale e cioè la residualità di un modello tutto centrato sull'informazione. Sarà necessario immaginare un nuovo orizzonte partecipativo nel quale, proprio quel lavoratore che verrebbe scalzato dal robot, mantiene per intero la sua capacità critica, di indirizzo e di governo di processi che, così come annunciati, promettono il cambio radicale del processo produttivo, del prodotto e del rapporto con il mercato. Una riforma del modello contrattuale che non aiuti le relazioni industriali a trovare nuovi livelli di condivisione oggi sarebbe insufficiente.

IL RAPPORTO TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE

È, questo, un tema che ha visto cambiamenti continui nei comportamenti di tutte le forze sociali: dall'autonomismo" più schietto ed esasperato fino alla derogabilità e viceversa all'accettazione di un ferreo regime "Ope Legis".

l'Art. 8, ormai famoso, è un esempio comune di legificazione invasiva, così come la introduzione del jobs act per altro verso.

Le fasi politico-sociali cambiano, così come l'umore delle parti e sensibilità dei governi, ma sarebbe necessaria, almeno per quanto riguarda i comportamenti negoziali del sindacato, una riflessione generale.

C'è una spinta potente ad una legificazione pesante delle materie contrattuali da parte dei Governi, in Italia ed in Europa, tesa a dare una stretta sui diritti sociali.

La sostanziale decontrattualizzazione del Pubblico impiego ha dato il via a questo processo di semplificazione sempre più funzionale ad un modello politico-istituzionale sovranazionale e tecnocratico, ispirato ad una convergenza dell'insieme delle politiche comunitarie ed ai soli vincoli di bilancio. La contrattazione, in questo quadro, dovrebbe limitarsi soltanto a prendere atto del proprio irreversibile declino in favore di un intervento legislativo sempre più esclusivo. È la storia degli ultimi 15 anni. Già con diversi provvedimenti dei governi Berlusconi e con il jobs act si sono regolati unilateralmente istituti contrattuali importanti espropriandoli alla contrattazione.

Ecco che il diritto del lavoro cambia la sua natura. Nato per difendere il lavoratore, la parte debole, dalla oppressione dell'impresa, finisce con il riproteggere l'impresa dentro il quadro dell'economia globale. È saltato il pilastro su cui si è retto fin qui il diritto del lavoro: l'equilibrio tra lavoratore ed imprenditore. È proprio questo il vero cambio di passo nella concezione che la politica, tutta, ha nei confronti del sindacato e dei lavoratori.

Sembrano lontani nel tempo i confronti accesi sulla necessità di una legislazione di sostegno alla contrattazione.

Che fare oggi di fronte a questa spinta? Assecondarla? Con quale garanzia si può pensare di affidarsi largamente alla legge in presenza di una cultura politica che sembra complessivamente lontana dalle questioni sociali, impegnata com'è nel difendere il quadro delle compatibilità di bilancio e la sua debolezza di fronte al superamento degli steccati nazionali da parte del sistema finanziario ed economico globale?

Di fronte ad un arretramento della cultura politica del paese, è giusto o no alzare le difese dell'autonomia della contrattazione? Noi pensiamo di sì e non possiamo che essere conseguenti per il giudizio fin qui espresso. Una legge, quindi, che delimiti il campo della contrattazione sarebbe, in questa fase e soprattutto nell'imminenza di lezioni anticipate, devastante. La contrattazione è di per sé flessibile nei suoi livelli e nelle dinamiche. Altra cosa è, invece, l'esigenza di una legge sulla rappresentanza. Quello è un principio di democrazia di cui non possono essere titolari esclusivi Confindustria e i Sindacati Confederali.

Normare per legge la contrattazione può forse servire nell'immediato a conferire paradossalmente il monopolio della rappresentanza a Confindustria, di per sé sbagliato sul piano politico e relazionale, perché a detrimento di altre organizzazioni imprenditoriali con cui abbiamo realizzato accordi importanti proprio su queste materie. Ma per il sindacato, se gli interventi non sono limitati, concordati e selezionati, possono rappresentare un balzo indietro.

L'obiettivo di tutte le nostre controparti resta, come già detto, sempre quello di una contrattazione leggera, di "cornice", a cui fare corrispondere un sindacato leggero! Limitare al massimo la contrattazione attraverso automatismi di ogni sorta, derubricare la funzione del contratto di lavoro, appiattare le retribuzioni sganciandole dalla contrattazione; aumentare il tasso, già altissimo, della discrezionalità d'impresa; realizzare, attraverso le clausole di raffreddamento e le sanzioni e l'applicazione rigida della legge, una rete che finisce con l'imbrigliare il sindacato dentro il 'duopolio' Governo/impresa. Può il Parlamento che ha votato il jobs act produrre una legge rispettosa della contrattazione collettiva? È, questo, un grande tema innanzitutto politico sul quale riflettere anche guardando al possibile quadro politico del dopo voto.

I CONTRATTI SONO TROPPI

Vanno ridotti di numero e tre anni di vigenza sono pochi perché interferiscono frequentemente con i contratti integrativi. Ma devono "vivere" accanto alla gente, pena la loro marginalità agli occhi dei lavoratori. I lavoratori devono vedere nel contratto la loro vita lavorativa, apprezzare miglioramenti e sacrifici e non sentirsi sacrificati da più o meno nobili algoritmi. Il salario deve comprendere prestazione e professionalità, riflettere la merce che produce ed il suo valore aggiunto. E tutto ciò deve essere negoziato. Se il perimetro del contratto si allarga

a dismisura e tutto questo si disperde, i lavoratori ne perdono la dimensione. Diventa ingegneria pura senza anima.

La giungla contrattuale nasce innanzitutto dai contratti pirata che nella accezione corrente deve essere intesa non solo per la nascita di contratti “spuri”, ma anche nella scelta arbitraria dell’impresa sulle tipologie di contratti da adottare. Sono ormai un vero e proprio esercito i lavoratori che hanno un contratto che nulla ha a che vedere con il proprio lavoro o che vivono vite contrattualmente diverse dentro le proprie aziende. È, questo, il tempo dei contratti “varie ed eventuali”. Insomma: lavoratori che hanno un contratto che non racconta la loro vita lavorativa e non hanno un sindacato.

L’impresa è oggi un emporio di contratti oltre che di rapporti di lavoro anomali. Non sarebbe provocatorio fare entrare la regolazione di questo tema, a proposito del “patto per la fabbrica”, nel confronto confederale. Si ponga fine a quello che abbiamo definito lo shopping contrattuale quale strumento di indebolimento dei diritti, non solo economici, dei lavoratori. Il contratto non può essere scelto unilateralmente dalle imprese mentre è necessario recuperare il concetto dell’inquadramento unico che verrebbe compromesso da un nuovo contratto dei servizi che taglierebbe trasversalmente ogni luogo di lavoro. Abbiamo rigettato già al tavolo questa idea ma sarà necessario vigilare.

L’OBIETTIVO DI CONFINDUSTRIA

Nell’attuale fase può quindi essere riassunto così:

- Un contratto dell’industria a trazione metalmeccanica e confindustriale.
- Una base retributiva salariale minima, preferibilmente ma non necessariamente unica, con l’obiettivo di annullare l’atto fondativo primario dell’istituzione del CCNL e la stessa sovranità del lavoratore di decidere del proprio futuro.
- Un nuovo contratto, dei servizi, che interviene trasversalmente nelle aziende e le “rompe” separando la produzione dalle altre funzioni.
- Procedure di raffreddamento ed applicazione automatica delle leggi sul lavoro.

Sono punti pesanti sui quali si gioca il futuro delle relazioni industriali. Sarà necessario far maturare idee nuove.

Un modello di questo tipo, che la Cgil ha già rigettato, schiaccerebbe il contratto nazionale di categoria tra quello dell’industria e quello aziendale. In questo senso Confindustria intende cogliere quel risultato che persegue fin dai tempi del Governo Berlusconi e cioè la sostituzione del contratto di categoria con quello aziendale. Una cornice generale che decide gli aumenti, dunque, ed un contratto aziendale che gestisce quello che ha finora risparmiato la legislazione su orari e prestazione lavorativa. Il tutto magari condito con bonus contrattati in sede di contratto collettivo di categoria lontanamente parenti del Welfare che nel tempo indentificherebbero il sindacato e le Rsu come organizzazioni dedite sostanzialmente al dopolavoro. In gioco è, quindi, il potere del lavoratore quale soggetto fondamentale nel governo dell’azienda e della prestazione lavorativa.

Ferma restando la netta contrarietà che la CGIL ha sempre mostrato alla realizzazione di un contratto dell’industria, e la Filctem condivide questa

posizione, sarebbe davvero devastante istituire un contratto unico senza un unico sindacato. Sbagliato, dunque, e dannoso!

UN NUOVO MODELLO CONTRATTUALE

Quali le direttrici possibili di un nuovo modello contrattuale?

I livelli di contrattazione, a nostro avviso devono essere due, fermo restando il ruolo regolatore delle Confederazioni e di Confindustria. Con una non proprio avveniristica provocazione si potrebbe dire tre: quella individuale del lavoratore assistito dal sindacato in quanto soggetto a cambiamenti della propria prestazione individuale. Tema che può apparire oggi prematuro, ma è indubbio come la rappresentanza sindacale dovrà essere soddisfatta anche attraverso il governo del rapporto individuale, sempre più crescente, tra impresa e lavoratore, soprattutto in relazione alla valorizzazione della professionalità e nei cambiamenti organizzativi.

È necessaria una semplificazione ragionata che non faccia disperdere il ‘contatto’ tra lavoratore e contratto.

Se analizziamo la Filctem pensiamo che il numero dei contratti possa ridursi a quelli indicati nell’acronimo: chimico/farma, tessile, energia e manifattura. Pmi ed artigianato per la loro peculiarità di diffusione e rappresentanza.

Un rafforzamento del contratto di secondo livello, laddove insistono grandi gruppi multinazionali e RSU, ed un sistema di compensazioni sensibili in caso di assenza di contrattazione integrativa.

Non ci nascondiamo che le resistenze, in questo contesto, sono prevalentemente delle organizzazioni datoriali e non del sindacato.

Si potrebbe lavorare ancora ad una forte riduzione dei contratti dell’artigianato, ferme restando le filiere omogenee ed a completamento di quanto previsto nell’accordo interconfederale del 23/11/2016 e la riunificazione ed il completamento dei contratti delle pmi.

La contrattazione aziendale è sempre più un punto nodale del sistema di relazioni industriali. Può e deve rafforzarsi dentro una funzione regolatoria del CCNL. È ormai maturo il tempo di una forte valorizzazione della contrattazione integrativa relativamente agli orari ed allo stesso inquadramento, così come deve mantenersi la titolarità contrattuale della categoria nelle esperienze di contrattazione territoriale a fronte della natura regolatoria del CCNL e della stessa rappresentanza. Sarebbe davvero inutile battersi per una legge sulla rappresentanza e contestualmente allontanare la contrattazione da quel luogo.

La contrattazione nei siti complessi, dove operano lavoratori diversi per funzioni e per derivazione contrattuale ha bisogno di alimentarsi attraverso la istituzione del delegato di sito che non può che essere individuato da un componente della RSU che ha il compito di orientare la contrattazione verso la difesa degli interessi generali di tutti i lavoratori, diventandone così rappresentante presso l’azienda committente.

IL SALARIO

La via dell'utilizzo di macro indicatori ci pare obbligata.

In questo senso sarebbe utile indicare al contratto nazionale, attraverso l'istituto del salario minimo di riferimento, un modello che ruoti attorno a quattro elementi: inflazione- ricchezza prodotta del paese- ricchezza prodotta nel settore- il rafforzamento dell'elemento sostitutivo in quota produttività laddove non si svolge la contrattazione di secondo livello. Ovviamente non assorbibile.

Il cosiddetto elemento sostitutivo in fondo è stato anche volano nella diffusione del secondo livello di contrattazione perché in taluni casi ha spinto l'impresa a ricercare un confronto più ampio con la rappresentanza sindacale.

Certamente non si può immaginare un nuovo modello di contrattazione salariale basato sulla sola inflazione poiché si tratterebbe di un modo surrettizio per spostare le quote più importanti del negoziato salariale al secondo livello.

Un contratto che non abbia carattere redistributivo, ma di difesa semplice del potere d'acquisto, poteva avere un senso in un paese impegnato nella lotta all'inflazione e non condizionato dalla moneta comune. Oggi non è più così e la perdita del potere d'acquisto è legata essenzialmente all'essere rimasti in un'altra fase della storia politica ed economica del paese e dell'Europa.

WELFARE CONTRATTUALE

La natura pubblica ed universale del Welfare non può essere messa in questione. È una conquista che ha dato vita al moderno patto sociale e la base della equa redistribuzione dei diritti e del sistema di protezione sociale. È l'essenza della "buona cultura europea" ed è stato il vero elemento fondativo dello stesso senso di comunità. Non può esistere un sano welfare contrattuale senza un welfare pubblico.

Non c'è dubbio che il welfare contrattuale ha acquistato, proprio a fronte delle riduzioni delle prestazioni pubbliche previdenziali e sanitarie, un ruolo crescente. Inevitabilmente la previdenza complementare risulterà nel tempo uno strumento efficace per la tenuta del potere d'acquisto delle pensioni. Così come, sul lato sanitario, il miglioramento delle prestazioni e soprattutto di quelle aggiuntive aiuterà ad elevare la qualità della vita per milioni di lavoratori e, spesso, anche per i loro familiari. Sarà necessaria una semplificazione dei fondi, dunque, ma anche la dovuta attenzione ad un processo di finanziarizzazione che può mettere a rischio la garanzia delle prestazioni erogate. I fondi previdenziali negoziali capitalizzano poco meno di 50 miliardi ed è legittimo aspettarsi un utilizzo dei fondi anche nell'economia reale a condizioni vantaggiose per gli iscritti. Quello che invece sarebbe sbagliato è l'utilizzo dei fondi previdenziali come un ammortizzatore sociale che compensi gli effetti della riforma. O l'anticipo pensionistico. Sarebbe inaccettabile una versione assistenziale e non previdenziale dei fondi pensione.

È ormai un punto fermo quello di stornare costi contrattuali verso i fondi. Impegno che manteniamo perché i fondi sono parte costitutiva del contratto collettivo. A questo proposito sarebbe necessario, in un paese che è percorso da sentimenti di egoismo, garantire la solidarietà tra lavoratori attraverso fondi di settore e non territoriali quando questi si presentino come globalmente sostitutivi delle prestazioni sanitarie e previdenziali già previste. Non risulta che nelle aree più svantaggiate del paese siano presenti fondi sanitari o previdenziali territoriali.

Anche in questo campo avvertiamo il bisogno di una forte semplificazione. La condizione fondamentale è però quella della appartenenza ad un contratto di lavoro, alla decisione dei lavoratori. Il Welfare contrattuale è un costo contrattuale che scaturisce da un equilibrio, a volte complesso, del contratto stesso e dal controllo democratico dei soggetti interessati. Si può fare finanza e si può investire nell'economia reale, ma solo se garantisce le erogazioni ai propri iscritti e ne valorizza gli investimenti.

Il rischio è che fuori dal contratto previdenza e salute seguano la sorte dei fondi interprofessionali, strumenti utili che ormai sono strutturalmente fuori dal governo delle RSU e dei lavoratori. I piani formativi delle imprese si sono impoveriti e la mancanza di un controllo diretto ha finito per finanziare ogni tipo di formazione aziendale, spesso fuori dai necessari obblighi formativi dei lavoratori. Il rischio di burocratizzazione è forte e dobbiamo evitarlo.

C'è troppa ansia di gestire e poca di contrattare.

FLEXIBLE BENEFIT

È l'idea del salario totalmente variabile. La "remunerazione" in Benefit aiuta questa idea.

Il pagamento in benefit è la "criptovaluta sociale" di Confindustria. Un mezzo che non è spendibile nell'economia reale per acquistare beni, ma un voucher che indirizza l'acquisto. Ha un valore d'uso limitato ed alimenta una economia chiusa, tutto il contrario del senso e delle prassi correnti nell'economia e nella società. Nessuna demonizzazione e nessun pregiudizio ma è uno strumento assai delicato che talvolta dilaziona il pagamento ai lavoratori, non arricchisce la busta paga, evade le contribuzioni previdenziali e non consente ai lavoratori di negoziare i prezzi del servizio. A definire i prezzi sono i venditori con i responsabili delle piattaforme. Quindi, sfugge l'intero controllo del circuito ed il suo costo reale. In questo senso non è nemmeno salario variabile, ma puro benefit.

Ovviamente il risparmio per l'impresa si estende anche ai mancati contributi previdenziali, al TFR, al finanziamento degli istituti contrattuali legati alla prestazione. Insomma, non è un grande affare e come tale va trattato con assoluta parsimonia.

I Benefit sono, infatti, il vero cavallo di Troia che hanno il compito di destrutturare i minimi salariali. È già così. Un istituto che può certamente essere legato a parte del salario di produttività, e le esperienze della Filctem sono molteplici, ma una sua utilizzazione quale strumento del contratto nazionale è obiettivamente una mina vagante per la struttura complessiva delle retribuzioni e dunque per l'impoverimento dei lavoratori, anche nella prospettiva pensionistica.

CONCLUSIONI

Con queste limitate riflessioni vogliamo contribuire ad un confronto che si svolga da tempo tra Confindustria e segreterie confederali e speriamo possa approdare verso un accordo in grado di innovare la contrattazione esaltandone la sua forza, la sua qualità, la sua autonomia. Un nuovo patto è possibile ed è auspicabile. Non mancherà il nostro impegno affinché abbia successo.