

La rappresentanza collettiva degli artigiani e le manovre romane sulla rappresentanza datoriale: avviso ai naviganti

LUCA NOGLER

1. Gli anniversari che oggi festeggiamo cadono in un tempo che per molti versi appare beffardo nei confronti dell'operoso mondo dell'artigianato.

Da un lato, la parola "artigiano" è essenziale per il *brand* del *Made in Italy* è questo vale nel settore dell'alimentare, dell'abbigliamento, dell'arredo, dei marmi, delle piastrelle e via via per gli altri settori produttivi che vivono che questo tempo difficile in cui l'andamento demografico interno spinge contro i consumi e, quindi, occorre compensare le vendite con le esportazioni.

Vero è che l'artigianalità italiana è capace di evocare immediatamente nel consumatore un processo identitario con il bello ed il ben fatto. *Spilimbergo* è famosa in tutto il mondo per la sua scuola del mosaico, che in questa zona si concentra quasi completamente nella realizzazione di pavimenti, che molto spesso vengono paragonati con i modelli di San Marco, a Venezia. Il brand, ogni brand che si collega all'artigianalità della lavorazione assumere per queste ragioni un valore posizionale. Di appagamento della naturale tendenza estetica e dell'altrettanto istintiva ricerca di autenticità e reale sapore della vita.

Non a caso, nel suo primo concistoro, anche Papa Bergoglio si è rivolto ai nuovi cardinali esortandoli ad essere "artigiani di pace". Fabio Geda ri-

vendica a sua volta, sul *Corsera* del 29 agosto 2014, che lo scrittore “è un artigiano” ed esorta i giovani ad andare “a lezione dai grandi maestri smontando i loro libri”.

Suona beffardo che a tutto ciò corrisponda – ormai da alcuni decenni – la svalutazione degli artigiani, per così dire, in carne ed ossa impropriamente descritti come tecnici privi di cultura umanistica che per di più perdono la loro ragion d’essere d’innanzi alle nuove tecnologie digitali che rivoluzionano la fase della progettazione del prodotto mentre per quella della produzione si preconizza che la stampante 3D sostituirà la tradizionale manualità. Il lavoro da manifatturiero si trasforma in dosi sempre più ampie in mentefatturiero.

Sarebbe, tuttavia, un errore farsi accecare da processi i cui effetti sono ancora tutti da verificare ed affidarsi ad analisi che, in realtà, hanno ben poco di scientifico perché pretendono di leggere il futuro; per di più esse riproducono poi il frequente errore di non saper distinguere tra la significatività statistica e la significatività reale dei fenomeni.

Così facendo si rischierebbe di perdere di vista gli effetti di più lungo periodo che pure giocano, a parere mio, un ruolo di primo piano. Il nostro paese paga ora le conseguenze di lungo periodo dell’infausto predominio della cultura idealistica, e poi di quella marxista, con la loro caricaturale distinzione tra cultura umanistica e scientifica. La scienza, per Benedetto Croce, era solo “un libro di ricette di cucina”, e ancor meno valeva la tecnica. La vera cultura, la vita proiettata a valori superiori, si faceva in altre sedi.

Quanto profondamente tale credenza abbia influito sulla nostra società lo testimonia il rilievo preminente che il movimento sindacale, in tutte le sue componenti, ha tradizionalmente assegnato al lavoro nell’ufficio. È sullo stampo di quest’ultimo che sono state elaborate anche le rivendicazioni relative al lavoro privato. La regolazione collettiva del lavoro pubblico si è esemplificata sul modello di quello pubblico. È questa la radice più profonda del progressivo calo di considerazione, anche economica e quindi sociale, del mestiere dell’artigiano.

Bene inteso, si tratta di una generale tendenza europea che, in quanto tale, si registra anche nei paesi – Germania, Svizzera ed Austria – che pure hanno resistito alla liceizzazione dell’istruzione. Ma la tendenza testé evocata si è affermata nel nostro paese in dosi notevolissime creando nell’ordine: a) la svalutazione dell’istruzione professionale; b) la duplicazione di quest’ultima tra istruzione professionale e istruzione e formazione professionale; c) la mancanza, se si prescinde dal Sudtirolo, dell’apprendistato di primo livello; d) la mancanza del canale di apprendimento tecnico superiore: e) l’affermarsi di

quella che Rudolf Strahm ha chiamato la trappola accademica con, tra l'altro, l'abbassamento dei *curricula* universitari e il loro appiattimento a un livello di cultura generale non specialistica, con metodi di insegnamento più propri degli studi liceali.

Se il nostro paese non saprà prendere di petto il problema formativo, è destinato ad una progressiva ma sicura marginalizzazione produttiva nella nuova divisione globale del lavoro che si sta velocemente affermando nel mondo. La Regione Friuli Venezia Giulia ha riconosciuto il problema e sta tentando di intervenire su tutti i profili evocati. Per quanto riguarda gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) che permettono di acquisire un diploma tecnico superiore con la certificazione delle competenze corrispondenti al V livello del Quadro europeo delle qualifiche (*European Qualification Framework*), sono attualmente presenti quattro Istituti tecnici superiori che offrono l'opportunità di scegliere tra dieci percorsi di formazione tecnica superiore, di durata biennale o triennale, all'interno di specifici settori professionali: l'Istituto tecnico superiore per le tecnologie della informazione e della comunicazione, con istituzione scolastica di riferimento l'Istituto tecnico settore tecnologico (I.T.S.T.) "J. F. Kennedy" di Pordenone; l'Istituto tecnico superiore per le nuove tecnologie per il made in Italy, indirizzo per l'industria meccanica e aeronautica, con istituzione scolastica di riferimento l'Istituto statale di istruzione superiore (I.S.I.S.) "A. Malignani" di Udine; l'Istituto tecnico superiore Nuove tecnologie della vita, con istituzione scolastica di riferimento l'Istituto tecnico statale "A. Volta" di Trieste e l'Istituto tecnico superiore "Accademia Nautica dell'Adriatico" di Trieste. La regione ha poi regolamentato l'apprendistato di primo livello avviandone la sperimentazione. Nella medesima direzione va la regolazione del titolo di maestro artigiano.

Sono piccoli tasselli che richiedono però un vigoroso sostegno statale ed europeo. La Germania si è ora resa conto delle conseguenze di più lungo periodo delle liberalizzazioni relative ai tradizionali mestieri dell'artigianato e dell'importanza del settore quale incubatore formativo per tutto il settore manifatturiero.

2. Ma la sottovalutazione del ruolo economico dell'artigianato si riflette anche su quanto va partorendo l'attivissimo CNEL rinvigorito dallo shock che ha vissuto quando sembrava ormai certa la sua abrogazione. È questa l'occasione giusta per tentare di rendere edotto il mondo dell'artigianato di un disegno che potrà ripercuotersi negativamente sullo sviluppo delle sue strutture collet-

tive. Per spiegarlo occorre prima soffermarsi sulla distinzione tra efficacia *erga omnes* (o generalizzata) in senso proprio del contratto collettivo ed efficacia *erga omnes* in senso improprio dello stesso.

a) L'efficacia generalizzata in senso proprio consiste nella previsione – necessariamente legislativa – della vincolatività di un contratto collettivo a tutte le imprese che rientrano nella categoria merceologica contrattuale nel senso di fissata dalle parti stipulanti. In relazione a tale *erga omnes* in senso proprio, la risposta al primo quesito è decisamente negativa; l'unica ipotesi di intervento legislativo che riconosca un'efficacia soggettiva generalizzata e che potrebbe essere esente dal rispetto delle condizioni previste dalla seconda parte dell'art. 39 Cost. potrebbe al più essere quello – che gioca notoriamente un ruolo marginalissimo nel settore dell'artigianato – dei contratti collettivi aziendali. Ogni altro tipo di contratto collettivo (nazionale o territoriale) rientra nell'ambito di applicazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e deve, quindi, rispettarne le condizioni.

Anticipo fin d'ora che il Patto per la fabbrica (d'ora in poi semplicemente: l'AI) richiama lo strumento del conferimento dell'efficacia generalizzata per una finalità diversa da quella che avevano in mente i costituenti nonché da quella che viene perseguita da questo strumento negli altri sistemi europei in cui già esiste da moltissimi anni. Sia in Francia che in Germania la dichiarazione di efficacia *erga omnes* è funzionale alla soluzione del problema dell'assenza del vincolo di applicazione di un contratto collettivo. Ma nell'AI l'efficacia generalizzata viene richiamata in un'accezione differente, di selezione del contratto collettivo, che può essere perseguita anche con la cd. efficacia generalizzata in senso improprio o indiretta.

b) Di *erga omnes* si parla però anche in modo improprio (lo fa ad esempio, Maresca in *Il sole 24 ore* del 2 marzo 2018). Succede quasi sempre quando l'efficacia generalizzata viene richiamata per risolvere le seguenti tre problematiche: – il fenomeno per cui imprese affiliate a Confindustria scelgono di applicare contratti collettivi che si riferiscono ad una differente categoria (pare che solo nell'ambito di azione di Assolombarda oltre un terzo degli associati applichi il contratto collettivo del commercio versando i contributi alla bilateralità di Confcommercio); – il fenomeno della sovrapposizione tra loro degli ambiti di applicazione tra più contratti collettivi, tutti conclusi da differenti categorie appartenenti a CGIL, CISL e UIL, che sono in concorrenza tra loro (è il fenomeno, richiamato nel terzo quesito che mi è stato posto, che più

interessa il settore dell'artigianato nel quale spesso la categoria contrattuale è più ampia di quella legale); – oppure, infine, il diffuso fenomeno del dumping sociale e della concorrenza sleale in cui parti collettive di dubbia consistenza concludono con organizzazioni che si presentano come sindacali contratti collettivi che sono decisamente al ribasso (cd. contratti collettivi pirata) rispetto a quelli che vengono richiamati dal legislatore a vari fini sui quali tornerò tra un attimo.

Come è evidente, in tutte e tre le ipotesi il problema non consiste dell'assenza del vincolo di applicazione di un contratto collettivo, bensì in quello della selezione del contratto collettivo che le parti dell'AI ritengono che sia il più congruo. Le parti intendono, per così dire, contrastare il fenomeno per cui per una medesima categoria merceologica coesistono più contratti collettivi che consentano alle imprese un potere di scelta. L'intento non è cioè quello di porre fine alla scarsità di applicazione della contrattazione collettiva bensì esattamente quello opposto di costruire un meccanismo di selezione di un solo tra più contratti collettivi concretamente applicati (il tema della cd. moltiplicazione dei contratti collettivi è stato posto in particolare dal *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali* da due saggi su “L'associazionismo dei datori di lavoro e le relazioni industriali” di Bellardi e di Olini sul n. 151/2016 che hanno avviato un approfondito dibattito).

Ciò detto, il primo dei tre fenomeni richiamati in precedenza sub b), per cui imprese affiliate a Confindustria scelgono di applicare contratti collettivi che si riferiscono ad una differente categoria, non richiede nessun intervento legislativo: già oggi giorno le imprese sono vincolate ad applicare il contratto collettivo concluso dall'associazione di categoria di Confindustria ed in caso contrario i lavoratori possono richiedere il diverso trattamento collettivo in giudizio (così come l'INPS può ingiungere il pagamento di eventuali differenze contributive). Il problema è qui tutto interno a Confindustria che non riesce, per così dire, a “disciplinare” le proprie imprese.

Per risolvere, invece, il secondo ed il terzo dei fenomeni precedentemente richiamati l'AI si inserisce nella scia dell'idea – fatta propria anche nella recente circolare n. 2/2018 dell'Ispettorato nazionale del lavoro – di far leva sul fatto che “l'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi” (cd. contratti collettivi leader). In particolare, nella citata circolare si evidenzia quanto segue: a) ai sensi dell'art. 8 del d. l. n. 138 del 2011 in materia contratti di prossimità; eventuali contratti sottoscritti da soggetti non “abilitati” non possono eviden-

temente produrre effetti derogatori, come prevede il Legislatore, “alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”. Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.); b) l’applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il godimento di “benefici normativi e contributivi”, così come stabilito dall’art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006; c) il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini del calcolo della contribuzione dovuta, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi, secondo quanto prevede l’art. 1, comma 1, del d. l. n. 338 del 1989 unitamente all’art. 2, comma 25, della l. n. 549 del 1995”. Nella medesima Circolare n. 2/2018, la soluzione della selezione dei contratti collettivi leader viene poi rafforzata dalla considerazione che il legislatore rimette solo a questi ultimi tipi di contratti collettivi, la facoltà di “integrare” la disciplina normativa di numerosi istituti. Si “ricorda anzitutto che l’art. 51 del d. lgs. n. 81 del 2015 – recante, tra l’altro, la “disciplina organica dei contratti di lavoro (...)” – stabilisce che “salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”. Pertanto ogniqualvolta, all’interno del medesimo d. lgs, si rimette alla “contrattazione collettiva “il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali, gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi non hanno alcuna efficacia. Ciò può avvenire, a titolo meramente esemplificativo, in relazione al contratto di lavoro intermittente, al contratto a tempo determinato o a quello di apprendistato. Ne consegue che, laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione. Ciò potrà comportare la mancata applicazione degli istituti di flessibilità previsti dal d. lgs. n. 81 del 2015 e, a seconda delle ipotesi, anche la “trasformazione” del rapporto di lavoro in quella che, ai sensi dello stesso decreto, costituisce “la forma comune di rapporto di lavoro”, ossia il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Orbene, il Patto per la fabbrica si inserisce nel solco tracciato dalla circolare n. 2 del 2018 e propone un percorso che possa sfociare nella predisposizione di un meccanismo di selezione dei cd. contratti collettivi leader.

Tale percorso, che in gergo viene anche denominato “dell’attribuzione del bollino blu ai contratti collettivi”, passa attraverso tre fasi gestite dal CNEL. Nella *prima* fase il CNEL dovrebbe effettuare: a) una ricognizione degli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine “consentire alle parti sociali di valutarne l’adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell’economia italiana” (si aggiunge che la “ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportare i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa”); b) una ricognizione dei soggetti firmatari dei contratti collettivi nazionali, “affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l’effettiva rappresentatività”. A tal proposito è bene rammentare che è attualmente in atto una discussione su quali siano – e quale sia il peso reciproco – gli indici di rappresentatività. Vengono generalmente richiamati i seguenti indici: il numero dei lavoratori ai quali si applica effettivamente il singolo contratto collettivo; il numero di datori di lavoro risultanti a INPS che dichiarano di applicare il CCNL; il numero di unità produttive, associate a tali datori di lavoro; l’importo complessivo della retribuzione (la massa salariale) imponibile a fini fiscali.

La *seconda* fase sarebbe quella della proposta che le parti – sulla base del lavoro del Cnel e “laddove se ne ravvisasse la necessità” – farebbero a “tutti i soggetti coinvolti”¹ di adottare regole che mirino ad assicurare “il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti” e a garantire “coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva e impediscano – specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata – di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria”.

La terza fase si innescherebbe nel caso in cui si raggiunga un accordo. Vi sarebbe la possibilità che “le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l’eventuale definizione di un quadro normativo in materia”. Su questo aspetto bisogna riconoscere

¹ Secondo F. Liso, “sembra che qui ci si riferisca alle sole associazioni datoriali, dal momento che in precedenza si era parlato di un percorso condiviso anche con “le altre Associazioni datoriali”.

che “nel Patto per la fabbrica è presente una certa opacità. Infatti, pur se si richiamano all’art. 39 Cost., le parti non sembrano chiedere in termini chiari ed espliciti un intervento del legislatore. Da un lato, utilizzano un’espressione ambigua (“definizione di un quadro normativo in materia”), che potrebbe anche prestarsi a designare l’idea di una fonte diversa dalla legge, dall’altro perché definiscono come “eventuale” questo ulteriore passo; laddove, come si è detto prima, esso è invece indispensabile. Su questo punto l’accordo conserva e accentua l’ambiguità della piattaforma unitaria Cgil, Cisl e Uil del gennaio 2016, nella quale si parlava di un “eventuale intervento legislativo” con riferimento al quale prudentemente puntualizzavano: “non potrebbe che essere di recepimento di quanto definito dalle parti sociali” (così F. Liso, in ADAP, 2018).

Orbene, se non si intende procedere all’attuazione dell’art. 39 Cost. consentendo allo Stato di ingerirsi nella struttura interna delle parti sociali, sono prospettabili due vie:

- la prima è quella che chiamerei di sostegno da parte del CNEL all’Ispettorato del lavoro ed agli enti previdenziali; in questo primo scenario il CNEL attribuisce il bollino blu ai contratti che considera leader, ma sarebbe una semplice attività di supporto priva di valore giuridico. Il CNEL non ha, infatti, poteri formali in materia e la sua attività sarebbe di semplice soft law e cioè di predisposizione di soluzioni non vincolanti (il presidente Treu si è espresso nei seguenti termini: “non si tratta ancora di un’attribuzione di valore generalmente vincolante ai contratti collettivi; ma così si realizza un rafforzamento indiretto dell’efficacia generale per la parte retributiva dei contratti oggettivamente più rappresentativi” in *Il sole 24 ore* del 10 marzo 2018, p. 2).
- la seconda soluzione consiste in un intervento legislativo che affronti solo il profilo più impellente del *dumping* e che sia quindi di garanzia del salario minimo ex art. 36 Cost. Questa strada è stata aperta dalla stessa Corte costituzionale con riferimento ad una norma (art. 7, co. 4, del d.l. 248/2007) nella quale si dispone che al socio di cooperativa debba essere corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentativi a livello nazionale nella categoria (Corte Cost. n. 51/2015, Rel. Sciarra). Noto incidentalmente che nell’accordo interconfederale tra Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil del 24 novembre 2016, nel quale si anticipò la scelta della misurazione della rappresentati-

vità delle associazioni datoriali, le parti sociali invocano con chiarezza un intervento del legislatore di rafforzamento dell'obbligo legale (art. 1, co. 1, d.l. n. 338/1989, convertito in l. 389/1989 e art. 2, co. 25, l. n. 549/1995) di versare all'Inps una contribuzione non inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria; richiamo un ulteriore problema che nascerebbe qualora si intendesse intervenire con lo strumento legislativo.

Questa seconda soluzione mi sembra essere quella che viene privilegiata da CGIL, CISL, UIL, Confcommercio e Confindustria. Essa consentirebbe tra l'altro di evitare di affrontare un problema che invero viene decisamente sottovalutato dal Patto per la fabbrica. Quest'ultimo – v. p. 6 – sembra dar per scontato che si debba intervenire solo sul lato dei datori di lavoro, mentre su quello delle organizzazioni dei lavoratori basterebbe dar attuazione a quanto già concordato. In verità “non si considera che la dichiarata intenzione di dare attuazione alla seconda parte dell'art. 39 non è compatibile con il contenuto del Testo Unico. In altre parole, il 39 non consentirebbe di fare quello che ha fatto quel Testo; cioè subordinare la possibilità della partecipazione di altri sindacati di lavoratori alle elezioni per l'elezione delle RSU (e, quindi, alla rappresentanza negoziale unitaria) alla accettazione, da parte di essi, di tutte le regole convenute in quel Testo” (cito di nuovo da F. Liso, in ADAP, 2018).

Per tali ragioni ritengo che l'AI persegua l'individuazione di un meccanismo di efficacia generalizzata impropria o indiretta. Ciò è molto importante perché stando così le cose si può concludere che la selezione del cd. contratto collettivo leader equivale alla selezione di un parametro di riferimento e non nella garanzia dell'applicazione diretta del contratto collettivo stesso. Per essere concreti, la selezione del contratto collettivo non inciderebbe né sull'attribuzione delle quote contrattuali né – rispondere ad un altro dei quesiti che mi sono stati posti – ci sarebbero “effetti sulla contrattazione collettiva territoriale che in molte occasioni si pone in “dissintonia” rispetto alla contrattazione nazionale”.

Un eventuale intervento legislativo di garanzia del salario minimo ex art. 36 Cost. dovrebbe inoltre rispettare il 1° comma dell'art. 39 Cost. e riguardare, quindi, il fenomeno dei contratti collettivi pirata e non quello della sovrapposizione tra loro degli ambiti di applicazione di più contratti collettivi che sono tutti conclusi (benché da differenti categorie) sempre da CGIL, CISL e

UIL. Né salario minimo ex art. 36 Cost. significa necessariamente il salario minimo più alto.

A tal proposito è istruttivo quanto è accaduto in Germania. Nel luglio del 2015 entrò in vigore una legge cd. sull'unicità del contratto collettivo la quale regolava il concorso/conflitto tra contratti collettivi con la regola della prevalenza del contratto sottoscritto dall'organizzazione sindacale che dimostrava di avere il maggior numero di iscritti tra i lavoratori dell'unità produttiva. Sennonché la Corte costituzionale ha successivamente censurato gran parte della legge stessa in nome della libertà sindacale.

3. Quali sarebbero gli effetti di tutto ciò sulla contribuzione ad Ebna, diventerebbe essa stessa obbligatoria?

A partire dal 1° gennaio 2016, la contribuzione EBNA (7,65 euro mensili a carico dell'azienda) e quella FSBA (0,60% della retribuzione imponibile previdenziale composto dello 0,45% a carico dell'azienda e dello 0,15 a carico del lavoratore) vengono versate attraverso un unico versamento non divisibile (d. lvo. n. 148 del 2015).

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha, come noto, più volte espresso l'opinione che «l'obbligo di iscrizione a FSBA sia previsto esclusivamente per quelle imprese inquadrare nel settore dell'artigianato, ed individuate come artigiane tramite il codice statistico contributivo (CSC che per l'artigianato è il 4), con esclusione, quindi, delle imprese che, pur applicando il CCNL del settore artigianato, appartengono a categorie diverse» (00141241 del 9 ottobre 2017). È poi altrettanto noto che in seguito a questa presa di posizione, che sembra riguardi 11.262 aziende per 60.709 lavoratori, le parti sociali dell'artigianato hanno concluso l'AI del 7 febbraio 2018 nel quale esse distinguono tra: a) le imprese con CSC diverso dal 4 con un numero di dipendenti pari e inferiori a 5 che, non rientrando nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS), continuano a versare alla bilateralità artigiana; b) le imprese per le quali trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal titolo I° del d. lvo. n. 148 del 2015, nonché quelle obbligate al versamento al FIS che aderiscono alla bilateralità del comparto artigiano o che applicano un CCNL che prevede tale adesione, che continuano a versare l'importo di 125 euro annui che viene trasferito agli enti bilaterali territoriali. Non ritengo che il Patto per la fabbrica e ciò che seguirà inciderà sulla soluzione individuata da tale AI del febbraio del 2018.

Non posso, tuttavia, non rilevare in questa sede che *le parti datoriali del settore dell'artigianato non dovrebbero, per così dire, accettare la posizione espressa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e perseguire, anche in via giudiziale, l'affermazione della tesi che la disciplina legislativa di FSBA poggia sulla categoria contrattuale e non su quella legale del settore merceologico dell'artigianato*. Lo dimostra tra l'altro il fatto che essa rinvia al consolidato, s'intende dal punto di vista storico e non legale, del sistema di ammortizzatori sociali dell'artigianato stesso. In tal senso la contromossa più efficiente al Patto per la fabbrica consisterebbe nel fatto di inserire nella legge finanziaria una norma che codifichi una nozione di artigianato specifica per gli effetti di diritto del lavoro e della previdenza sociale. Ecco uno dei principali obiettivi sulla cui affermazione EBIART dovrà e potrà dare un contributo fondamentale nel variegato mondo della bilateralità artigiana che tanto ha bisogno di essere continuamente testimoniata.