



Dall'Inl lotta alla scorretta applicazione del Ccnl

Stop al dumping

La rappresentatività va rispettata

Con la circolare n. 3/2018, l'Ispezzione nazionale del lavoro (Inl) annuncia l'avvio di verifiche finalizzate ad accertare che la mancata applicazione da parte delle aziende dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possa determinare problematiche di dumping contrattuale. Si tratta di una finalità del tutto condivisibile dato che numerose sono le segnalazioni di associazioni che, reclamando la rappresentatività a livello nazionale, tentano di acquisire nuovi associati cercando di far leva su costi contrattuali inferiori. Tuttavia la battaglia intrapresa dall'Inl sembra destinata a ottenere risultati molto limitati. Nell'ambito del nostro ordinamento giuridico vige, infatti, il principio di libertà sindacale che attribuisce piena facoltà al datore di lavoro di autodeterminare la scelta del Ccnl da applicare ai rapporti con i dipendenti. Inoltre è opportuno fare una riflessione sulla assenza di meccanismi oggettivi di misurazione della rappresentatività: allo stato attuale il concetto di organizzazione comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale non trova alcuna concretizzazione in un dato certo. Anche le più recenti norme (art. 51 dlgs n. 81/2015) rinviando al criterio della rappresentatività comparata, senza che però nel sistema attuale sia possibile individuare con certezza i parametri attraverso i quali determinare tale comparazione e conseguentemente individuare l'organizzazione sindacale «maggiormente» rappresentativa. La circolare dell'Inl non affronta queste problematiche, limitandosi a enunciare i vantaggi derivanti dall'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative: godimento di benefici normativi e contributivi; parametro di riferimento ai fini del calcolo della contribuzione dovuta; stipula di accordi di prossimità in deroga.

Pertanto, la corretta applicazione del Ccnl giuridicamente rilevante e il conseguente rispetto degli obblighi derivanti dallo stesso, rappresentano i punti della corretta

Bonus genitorialità svincolati dal reddito

Un bonus bebè riconosciuto alle famiglie con bambini nati o adottati tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018 e con un Isee non superiore ai 25 mila euro; un bonus «nido» fino a un massimo di mille euro previsto per i genitori di bambini nati dal 1° gennaio 2016 al di sotto dei tre anni che frequentano l'asilo nido e che non potrà essere speso per retribuire una babysitter; un bonus «mamma domani» una tantum da 800 euro in vigore dal primo gennaio 2017. A queste misure è affidato il rilancio della natalità in Italia, in calo nel 2017, per il settimo anno consecutivo, a 1,26 figli per donna. Sono misure non strutturali che non dialogano tra di loro e che non hanno una incidenza duratura nel bilancio e nell'organizzazione familiare. Rimane però l'impressione di tanti aiuti in ordine sparso, che non cambiano la situazione complessiva delle mamme, soprattutto di quelle che lavorano, magari a tempo pieno. «In pieno terzo millennio dare dignità al lavoro delle donne, riconoscendone i diritti, è una sfida culturale e sociale dove la maternità della donna deve essere considerata un'opportunità e una crescita per la società», afferma Giancarlo Badalin, vicepresidente di Ebce.

Se le misure varate dal governo sembrano non incoraggiare la genitorialità, l'Ebce, Ente bilaterale, costituito pariteticamente dalle associazioni datoriali Assoced e Lait e dal sindacato dei lavoratori Ugl Terziario, rispondendo con efficacia alle esigenze di titolari e dipendenti di Ced, Società tra professionisti, e Tributaristi, offre strumenti di sostegno al reddito che aiutano i lavoratori a scommettere ancora sulla famiglia: sostegno in favore della natalità, della crescita e dell'educazione dei figli, ma anche sostegno in favore di famiglie che

si fanno carico di anziani e disabili. In uno scenario in cui i contributi pubblici sono spesso riconosciuti in proporzione al reddito e occorre una grande capacità di districarsi nel solito labirinto burocratico, si colloca il welfare contrattuale di Ebce, Ente bilaterale che è diventato ormai un punto di riferimento affidabile per aziende e lavoratori del settore dei Centri elaborazione dati. Negli ultimi anni l'Ente ha messo in atto una politica attenta alle problematiche sociali dei nuclei familiari, in particolare a quelli con bambini piccoli. Durante tutto il 2017, l'Ebce ha registrato, infatti, un aumento delle richieste di sostegno al reddito soprattutto negli ambiti che riguardano la conciliazione tra famiglia e lavoro e la genitorialità e l'indice di gradimento degli associati predilige i servizi rivolti a dipendenti e titolari/soci d'azienda che hanno figli in età scolare e pre-scolare e che devono fare i conti con le rette di nidi, campi estivi e con le spese relative all'acquisto dei libri scolastici. L'erogazione dei «bonus genitorialità» non è legata al reddito. I contributi sono facilmente ottenibili con l'invio all'Ebce della documentazione tramite posta raccomandata o Pec. Ancora una volta l'Ebce si pone all'avanguardia nelle politiche sulla conciliazione tra famiglia e lavoro, anticipando una serie di misure innovative e calibrate sui bisogni dei lavoratori e delle aziende aderenti al sistema della bilateralità. In questo ambito il welfare contrattuale assume un ruolo di ammortizzatore sociale fondamentale per il sistema Paese e l'Ebce conferma la sua funzione di sostegno, anche economico, nei confronti dei suoi iscritti.

www.ccnlced.it/ebce

di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di tutela della salute e dell'integrità psicofisica del lavoratore. Soltanto il rispetto integrale del Ccnl Ced attribuisce alle imprese che lo applicano e che svolgono attività prevalente nel settore, il riconoscimento di tutti i vantaggi derivanti dall'applicazione di un contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni comparativamente più rappresentative, primo di tutti il godimento di tutti i benefici normativi e contributivi previsti dalla legge. Inoltre, in quanto contratto comparativamente più rappresentativo, il Ccnl Ced rappresenta il parametro di riferimento ai fini del calcolo della contribuzione dovuta e consente di modellare e adattare le regole sul lavoro flessibile attraverso la stipula di accordi di prossimità, nel pieno rispetto di quelle che sono le indicazioni dettate anche dall'Inl.

L'interesse delle aziende nel Ccnl Ced, considerato lo strumento principale per sospendere l'occupazione nel mercato di riferimento, è inoltre legato all'istituzione di due importanti enti bilaterali, l'Ebce e il Fondo Easi, che rappresentano oggi due strumenti di welfare e di compensazione reddituale estremamente efficaci per fronteggiare le spese delle famiglie e i costi delle aziende, e che hanno portato il Ccnl Ced a essere contratto collettivo storicamente rappresentativo degli interessi del settore. «Il contratto collettivo costituisce ancora oggi lo strumento principale per sospendere l'occupazione nel mercato del lavoro e per garantire quei servizi di welfare e di sostegno al reddito che contribuiscono a promuovere e mantenere il più alto grado di benessere dei lavoratori ma anche delle aziende», sostiene il segretario generale di Assoced, **Giancarlo Badalin**. «È proprio a partire da queste considerazioni che le nostre associazioni stanno lavorando per rafforzare il sistema delle relazioni sindacali e della bilateralità all'interno di uno dei settori del terziario destinato a assumere un ruolo sempre più determinante per lo sviluppo occupazionale e dalle importanti potenzialità produttive».

concorrenza nel mercato.

«La competenza, la formazione, la competitività, ma anche la solidarietà sono elementi che vanno perseguiti e coltivati e, qualora sottovalutati, perché guidati soltanto da strategie economiche volte al risparmio, portano inevitabilmente all'emarginazione nel mercato di riferimento», afferma **Fausto Perazzolo Marra**, presidente Assoced, ribadendo che «l'applicazione del Ccnl dei Ced/Tributaristi e tutti gli istituti a esso connessi, enti bilaterali in primis, rappresenta un gesto di responsabilità sociale ed economica».

Le aziende che scelgono di applicare contratti collettivi stipulati da sigle prive di rappresentanza con condi-

zioni normative ed economiche al ribasso che alterano la concorrenza, penalizzano i lavoratori e le imprese virtuose. Purtroppo anche i valori legati alla peculiarità del settore economico tutelato e la valenza sociale degli istituti contrattuali vengono frequentemente trascurati nella scelta del Ccnl, rendendo di fatto il contratto lontano dalle esigenze categoriali e prossimo alla infondatezza, seppur questi rappresentino gli elementi caratterizzanti della attività lavorativa di settore. È fondamentale, per il datore di lavoro, scegliere il contratto collettivo che sia più conforme all'attività prevalentemente svolta in azienda e nel caso in cui egli ravvisi l'esigenza di operare una sostituzione del

Ccnl di riferimento, è necessario che tale scelta si compia senza farsi abbagliare da prospettive di risparmio sui costi contrattuali, che potrebbero portare in seguito all'insorgenza di spese ben più onerose per l'azienda.

Per le imprese che operano nei settori dei Centri elaborazione dati, Società tra professionisti, Tributaristi, Studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi, il Ccnl Ced, sottoscritto dalle parti sociali Assoced, Lait e Ugl Terziario, comparativamente e storicamente più rappresentative a livello nazionale, disciplina i rapporti di lavoro in modo da contemperare in maniera adeguata le esigenze di flessibilità ed economiche del datore di lavoro con quelle

Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo
Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE

Via Duilio, n.13, Scala A, Int. 4 - 00192 Roma

Tel. 06.45499471 - 06.45499470

E-mail: ebce@ccnlced.it - info@fondo easi.it

Web: www.ccnlced.it

