

Uno degli effetti del passaggio al codice unico del Cnel



Ccnl trasparenti

Si scongiura il rischio di dumping

DI ANNA TAURO

Con l'introduzione del codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro il Cnel, in collaborazione con l'Inps, ha dato una prima risposta al problematico proliferare di centinaia di contratti collettivi di lavoro, scongiurando il rischio più che concreto di favoreggiamento del dumping contrattuale e salariale. Non si tratta di episodi sporadici che minacciano il tessuto economico e produttivo del nostro Paese in maniera trascurabile, ma di centinaia di contratti, definiti non a caso "pirata", proprio per l'assenza delle naturali dinamiche di contrattazione che sottendono la stesura di un Ccnl di categoria.

Questo scenario appare ancora più chiaro consultando l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del Cnel, presso il quale vengono depositati gli accordi di rinnovo e i nuovi contratti, che al momento conta 942 contratti solo nel settore privato, di cui più di un terzo sottoscritti, appunto, senza l'intervento delle parti sociali riconosciute anche dal Cnel come "rappresentative".

Qual è, dunque, l'importanza del nuovo codice unico dei Ccnl? In applicazione del noto principio costituzionale di libertà sindacale (art. 39), nel nostro ordinamento è legittima la coesistenza di una molteplicità

di contratti nazionali riferiti a uno stesso settore. Nell'attuale contesto normativo, non è quindi possibile impedire a un'associazione sindacale di autodefinirsi rappresentativa né tanto meno di concludere un accordo nazionale nello stesso settore già coperto da altri accordi di pari livello firmati da organizzazioni concorrenti. Dal canto loro, i datori di lavoro privati non hanno l'obbligo di applicare nella propria azienda un determinato contratto, né esistono regole, come per il settore pubblico, che fissino una soglia di rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva nazionale.

Da qui nasce il fenomeno del dumping sociale e contrattuale, basato sulla proliferazione di accordi nazionali stipulati con il solo intento di ricercare condizioni di maggior favore per il datore di lavoro, con condizioni peggiorative per i lavoratori (contratti pirata).

La procedura, che ha preso ufficialmente il via con la circolare Inps n. 170 del 12/11/2021, prevede che a ciascun contratto collettivo, depositato presso

I codici alfanumerici

Ccnl	Codice Cnel
Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp - Assoced, Lait e Ugl Terziario	H 601
Ccnl Professionisti non Ordinistici - Aiesil, Lait, Lait Cert e Ugl Terziario	H 472

l'archivio nazionale del Cnel, venga attribuito un codice alfanumerico unico per tutte le amministrazioni, da utilizzare anche nelle varie trasmissioni che i datori di lavoro sono tenuti a effettuare mensilmente (Cob; Uniemens).

L'Inps utilizzerà tale numerazione per le proprie finalità istituzionali e verificare il rispetto dei minimali contributivi, ottenendo dal Cnel la mappatura costantemente aggiornata dello stato della contrattazione collettiva di livello nazionale. Il codice permetterà di individuare anche dei parametri utili a identificare quale o quali contratti collettivi di lavoro possono essere presi a riferimento all'interno di un medesimo settore ai fini giudiziali, e costituire un benchmark utile a tracciare la linea di demarcazione fra pluralismo contrattuale e pratiche sleali, grazie all'abbinamento a ciascun contratto del numero di lavoratori dipendenti ai quali è applicato sulla base del flusso di comunicazioni Uniemens.

Pertanto, a partire dalla competenza di febbraio 2022, quan-

do il nuovo sistema è entrato a pieno regime e la trasmissione del dato avviene esclusivamente mediante il codice alfanumerico unico del Cnel, il Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario, è identificato esclusivamente con il codice "H601"; mentre il Ccnl Professionisti non ordinistici, sottoscritto da Aiesil, Lait Cert e Ugl Terziario, è identificato con il codice "H472".

«È un'operazione che renderà trasparente l'effettiva applicazione dei contratti e che conferirà il legittimo risalto sia al Ccnl Professionisti non ordinistici, sia al Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, quest'ultimo unico contratto collettivo di riferimento del settore, la cui maggiore rappresentatività e rilevanza giuridica è attestata dalla presenza storica negli archivi nazionali del Cnel e dell'Inps e dalla diffusa applicazione su tutto il territorio nazionale», dichiara Giancarlo Badalin, segretario generale di Assoced, associazione firmataria del Ccnl insieme a Lait e Ugl Terziario. Attualmente il

Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, codificato presso il Cnel con il codice "H601", rientra nel macro-settore del commercio. Sottoscritto per la prima volta nel 1997, il Ccnl Ced è l'unico contratto collettivo di riferimento del settore, anche in ambito giudiziario, e rientra ufficialmente tra i contratti collettivi di primo livello maggiormente rappresentativi sul piano nazionale: come tale è assunto a riferimento per l'applicazione delle norme di legge che a esso rimandano per il riconoscimento di benefici normativi e contributivi. Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp comporta l'obbligo a carico delle aziende di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti:

- l'Ebbe, Ente Bilaterale nazionale per i dipendenti dei Centri elaborazione dati, art. 221 Ccnl Ced;

- il Fondo Easi, Ente di assistenza sanitaria integrativa, art. 268 Ccnl Ced;

- l'Assistenza contrattuale "W450", art. 227 Ccnl Ced, che opera in favore delle aziende e dei dipendenti in una logica di relazioni sindacali ispirate alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale e alla competitività imprenditoriale nel quadro delle politiche stabilite dal contratto collettivo.

— © Riproduzione riservata —

Welfare aziendale, è conto alla rovescia per l'erogazione dei benefit

Entro il 30 settembre, le aziende che applicano il Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, erogheranno ai propri dipendenti i cosiddetti flexible benefit, così come previsto in materia di welfare contrattuale. Con il rinnovo del Ccnl, avvenuto il 9 marzo scorso a firma di Assoced, Lait e Ugl Terziario, orientato alla valorizzazione della componente retributiva dei lavoratori e alla creazione e allo sviluppo di nuova occupazione, viene rafforzato anche il ricorso al welfare. Infatti, tra gli strumenti a disposizione di aziende e lavoratori spicca il rafforzamento del welfare di tipo contrattuale, il quale, dopo il debutto all'interno del rinnovo contrattuale del 2018, ha conosciuto una diffusione sempre maggiore nel panorama della contrattazione nazionale. Grazie all'innovativo accordo di rinnovo, le aziende riconosceranno a tutti i lavoratori dipendenti un piano di welfare sotto forma di flexible benefit del valore complessivo di 150 euro per gli anni 2022, 2023 e 2024, aggiuntivi a quanto eventualmente già erogato dall'azienda sia a titolo individuale che collettivo. Il flexible benefit dovrà essere riconosciuto entro il mese di settembre di ogni anno in funzione della regolamentazione che le singole aziende vorranno adottare. Hanno diritto a ricevere il piano di welfare tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno oppure successivamente assunti entro il 31 agosto.

Quali sono i benefit fruibili? La scelta è ampia e può comprendere beni e servizi in natura, educazione, cultura, istruzione, culto, ricreazione e svago, assistenza sociale e sanitaria. Gli importi sono comprensivi di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Chi decide i benefit da erogare? Le aziende dovranno effettuare un confronto con le rappresentanze sindacali aziendali per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione aziendale e del rapporto col territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare. «Un'adeguata politica di welfare si deve basare su due fondamentali aspetti: la conoscenza dei lavoratori e dei loro bisogni da parte del datore di lavoro e una corretta comunicazione tra questi e i propri dipendenti», afferma Giancarlo Badalin, segretario generale di Assoced.

Chi può beneficiare dei benefit? Potranno beneficiare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiamo superato il periodo di prova o i lavoratori con contratto a termine che abbiano maturato al meno tre mesi di anzianità di servizio, anche non consecutiva, nel corso di ogni anno. I valori erogati in welfare valgono anche per i part-time e non sono riproporzionabili. Non possono beneficiare dei benefit i lavoratori in aspettativa non retribuita o indennizzata nel periodo incluso tra l'1/1 al 31/12 di ciascun anno.

Chi decide i benefit da erogare? Le aziende dovranno effettuare un confronto con le rappresentanze sindacali aziendali per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione aziendale e del rapporto col territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare. «Un'adeguata politica di welfare si deve basare su due fondamentali aspetti: la conoscenza dei lavoratori e dei loro bisogni da parte del datore di lavoro e una corretta comunicazione tra questi e i propri dipendenti», afferma Giancarlo Badalin, segretario generale di Assoced.

— © Riproduzione riservata —



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE
via Goito, n. 39 - 00185 Roma
tel. 06.45499471 - 06.4549970
mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it
Web: www.ccnlced.it