Dopo le intese di ieri, la Federazione elenca gli elementi principali degli accordi

Cisal terziario, via ai nuovi Ccnl

Firmati i contratti per servizi ausiliari e case di cura

DI ALICE FIORANZATO*

Le associazioni datoriali Anpit, Cidec, Confimprenditori, Pmi-Italia, Uai Terziario e Unica e la Federazione Sindacale Cisal Terziario aderente alla Confederazione Cisal, organizzazione presente nel Cnel in quanto comparativamente più rappresentativa, in sede di rinnovo del Ccnl «Servizi» del 30 ottobre 2012, vista l'eterogeneità dell'ambito di applicazione, hanno concordato la contestuale suddivisione in tre contratti, afferenti i diversi ambiti, stipulando dapprima, in data 23 maggio 2017, il Ccnl «Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi» e ieri, 30 ottobre, sia il Ccnl «Servizi Ausiliari», che il Ccnl «Case di cura e Servizi assistenziali».

Le caratteristiche principali dei Ccnl sono:

1) La Classificazione del personale che, in Italia, è l'unica ad essere conforme all'Eqf (Sistema di classificazione europeo delle professionalità). Essa, per ogni livello professionale, prevede dettagliate declaratorie, con rispettive conoscenze, abilità, autonomie, competenze e responsabilità, profili ed esemplificazioni, consentendo agli operatori di settore d'inquadrare correttamente il personale dipendente in base alle mansioni effettivamente esercitate, evitando così errori nella delicatissima individuazione dei livelli professionali dovuti.

2) L'innovativo articolato sistema delle indennità e maggiorazioni in caso di lavoro straordinario, con riposo compensativo e Intensificazioni con Banca delle ore, che risponde ai consolidati orientamenti giurisprudenziali, secondo i quali ad ogni particolare onerosità del lavoro dovrebbe corrispondere una specifica retribuzione. Tale criterio, manifestamente secondo giustizia, è stato rigorosamente applicato nei Ccnl di cui sopra.

3) La portata chiara e univoca del testo contrattuale, con un importante apparato di definizioni, note applicative ed esemplificative, che gode di un vantaggio temporale non concesso ad altri Ccnl, che spesso sono il risultato di molte stratificazioni successive tra loro incoerenti. Infatti, i sottoscrittori Anpit, Cidec, Confimprenditori, Pmi-Italia, Uai Terziario e Unica con Cisal Terziario - Cisal hanno come obiettivi prioritari la salvaguardia dei posti di lavoro, il contenimento della crisi e lo sviluppo futuro.

4) Cogliendo lo spirito dei più recenti provvedimenti normativi in materia, i contratti hanno dato ampio spazio agli strumenti di welfare contrattuale (obbligatorio), con facoltà di sua estensione a livello aziendale, determinandone beneficiari, condizioni, limiti e modalità di accesso. Allo scopo, dal primo gennaio 2018, in aggiunta agli eventuali benefici aziendalmente già pattuiti e all'assistenza sanitaria integrativa e assicurativa erogate dall'Ente bilaterale, i contratti prevedono il riconoscimento del welfare contrattuale, con l'erogazione di prestazioni, ex art. 51 Tuir, per il tramite della piattaforma scelta dall'Ente bilaterale (En.Bi.C.) o, in alternativa, di altra piattaforma scelta tramite accordo di secondo livello, ferma restando la garanzia degli importi minimi previsti dal Ccnl. Quanto a quest'ultimi, dal 2018 è previsto un valore annuo di € 200,00 da riconoscere nel mese di giugno a tutti i lavoratori in forza, che a tale data abbiano superato il patto di prova. Mentre, i lavoratori assunti dal 1° luglio al 31 dicembre avranno diritto al welfare contrattuale solo dal successivo anno (esempio: se assunto il 17 luglio 2018, il lavoratore avrà diritto al welfare contrattuale dal 2019). Il welfare contrattuale spetterà a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro contratto di lavoro subordinato; i valori di welfare sono comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell'azienda. L'utilizzo del welfare contrattuale dovrà essere esposto nel cedolino paga del lavoratore, ai fini della prova e della corretta gestione dello stesso, senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale. Il welfare contrattuale dovrà essere utilizzato entro 12 mesi dalla messa a disposizione del valore, con l'attenzione di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per ciascun anno solare. Si tratta dunque di un «pacchetto» ampio e articolato di prestazioni, opere e servizi corrisposti alla generalità dei lavoratori dipendenti, in natura o mediante rimborso, con finalità e carattere sociale, scelti direttamente dai lavoratori secondo le loro esigenze personali e della loro famiglia. Come accennato, attraverso la contrattazione di secondo livello, le parti aziendali potranno anche estendere il welfare contrattuale sia con una personalizzazione delle scelte di beni e servizi, sia aumentando i valori spettanti ai lavoratori che, nel rispetto delle previsioni del citato art. 51 Tuir, saranno esenti da contribuzione previdenziale e assoggettamento fiscale. Sul punto, sempre con accordo di secondo livello, il lavoratore potrà optare, senza limiti di esenzione, la conversione totale o parziale del premio di risultato in welfare. A tal proposito, tenuto conto dell'importanza sociale, il contratto agevola particolarmente la conversione, totale o parziale, dei premi in previdenza complementare.

**** Componente della Commissione Contrattuale En.Bi.C.***

Pagina a cura degli
Enti Bilaterali Cisal
EN.Bi.F. costituito CON SACI ed ANACI
CCNL AMMINISTRATORI CONDOMINIALI
EN.BI.C. costituito con Anpit, Cidec, Unica
CCNL COMMERCIO - SERVIZI, LOGISTICA, CASE DI CURA TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI
Info www.enbif.it e www.enbic.it
TEL. 0688816384/5
SEDE Via Cristoforo Colombo 115 - ROMA

SECONDO LA FEDERAGENTI LE RISORSE POSSONO ESSERE REPERITE INTERVENENDO SULL'ASSISTENZA

Budget Enasarco 2018, maggior rilevanza alla previdenza

È tempo di bilancio preventivo per Enasarco, documento che dopo il passaggio in Cda verrà portato all'approvazione dell'Assemblea dei delegati entro il prossimo mese di dicembre. Un atto che attesterà non solo la situazione contabile dell'ente, ma che rappresenterà anche la filosofia gestionale che questo Cda intende applicare per il 2018 e presumibilmente per gli anni a venire. Starà poi ai 60 delegati che compongono l'Assemblea, eletti come il consiglio di amministrazione per la prima volta in oltre 70 anni di vita della Fondazione, assumersi la responsabilità di approvare o meno tale impostazione. La Federagenti, presente negli organi di Governance con due membri eletti nel Cda e sette nell'assemblea dei delegati, ha presentato una serie di proposte, alcune figlie del proprio programma elettorale, altre conseguenza delle difficoltà che continuano a vivere le categorie degli agenti di commercio e dei consulenti finanziari, ovverosia i circa 250 mila iscritti all'ente previdenziale. Tutte si possono riassumere nello slogan «più previdenza, diversa assistenza», in quanto riteniamo che le risorse disponibili non debbano essere indirizzate prioritariamente alle prestazioni assistenziali, come da qualche indiscrezione parrebbe, quanto alla garanzia di una prestazione pensionistica a favore dell'iscritto. Ricordiamo infatti che attualmente per ottenere la pensione Enasarco, versando una aliquota contributiva del 15,55% che a regime nel 2020 aumenterà fino al 17%, occorre raggiungere se uomo «quota 91» (data dalla somma dell'età anagrafica e della anzianità contributiva) con un minimo 66 anni e di 20 anni di versamento, mentre se donna la quota è di 87 con un minimo di 63 anni e 20 di contributi, requisiti che si elevano di anno in anno fino ad arrivare a regime nel 2024 quando l'uomo e la donna saranno parificati a quota 92 con minimo 67 anni di età e 20 di versamenti. Requisiti molto stringenti, ritenuti iniqui dalla stragrande maggioranza degli iscritti che chiedono quanto meno una equiparazione al regime Inps che prevede l'erogazione di una prestazione pensionistica con almeno 5 anni di versamenti. Un meccanismo simile, ma non per tutti gli iscritti, è stato introdotto con l'art. 16 del regolamento Enasarco («rendita contributiva») che prevede in pratica che gli iscritti alla Fondazione a partire dal 2012, che abbiano almeno 67 anni di età e almeno 5 anni di versamenti possano chiedere, a decorrere dal 2024, l'erogazione di una rendita reversibile calcolata col metodo contributivo. Con tali premesse la Federagenti ha chiesto di verificare se sia possibile, conti alla mano, sospendere l'aumento delle aliquote contributive modificando parallelamente l'art. 16 sopra citato per applicare la rendita contributiva anche agli iscritti prima del 2012 e/o senza aspettare il 2024. Quanto poi alle prestazioni assistenziali, la nostra associazione ritiene che sia il caso di sostituire o comunque ridurre sensibilmente le risorse per quelle meno richieste o ritenute meno importanti, in tal modo potendo aumentare il budget per nuove prestazioni che verrebbero accolte sicuramente con favore dalla platea dei contribuenti. Ci riferiamo ad esempio all'introduzione di una così detta «indennità di licenziamento» per gli agenti che perdono il mandato a causa del fallimento della mandante, circostanza purtroppo piuttosto usuale negli ultimi anni. Non solo, per Federagenti è necessaria anche una riflessione sul futuro della c.d. «polizza agenti» (quale che sia la copertura assicurativa), perché chiaramente il meccanismo assicurativo di per sé prevede che solo una parte, spesso nemmeno significativa, delle risorse destinate al pagamento della polizza, di converso spesso ingenti, torni agli assicurati sotto forma di effettiva prestazione. Occorrerà in definitiva interrogarsi, all'interno degli organi di Governance della Fondazione in occasione del budget 2018, se dare maggiore rilevanza alla «previdenza», come ci sembra sia stato assicurato agli iscritti dell'ente da tutte le diverse compagini che hanno partecipato alla competizione elettorale, oppure virare verso un modello diverso che prevede maggiori spese destinate all'«assistenza».

Luca Orlando

La sede di Enasarco