

# Il Cda approva a maggioranza il bilancio preventivo 2018 Budget Enasarco, ora parola ai delegati

## Per la Federagenti va invece privilegiata la messa in sicurezza delle pensioni

Il budget rappresenta non solo un documento contabile ma anche la filosofia gestionale che qualsiasi soggetto che sia chiamato a predisporlo intende adottare, ed a tale considerazione chiaramente non sfuggono le casse di previdenza tra cui in particolare l'Enasarco, che non solo è chiamato a deliberarlo in Cda ma anche - dopo la modifica al proprio Statuto del 2015 - a farlo approvare nell'assemblea dei delegati, nuovo organo di recente istituzione voluto dal Ministero del Lavoro per garantire una maggiore democrazia. Proprio la questione della partecipazione nelle scelte è stata al centro del dibattito in occasione della delibera sul budget avvenuto mercoledì scorso nel consiglio di amministrazione della Fondazione, con i rappresentanti della Federagenti che hanno votato contro la-



Luca Gaburro

mentando la mancanza di un confronto approfondito sul modello di gestione che l'ente intende perseguire per il prossimo futuro. Ciò soprattutto alla luce di documenti di bilancio annuale e triennale che sembrano orientare la fondazione verso un percorso che privilegia l'assistenza piuttosto che

la previdenza e che peraltro destinerebbe ingenti somme anche su progetti su cui le competenti commissioni istruttorie non si sono potute ancora esprimere in quanto in fase embrionale. Una mossa in controtendenza rispetto all'orientamento già condiviso nel recente passato nello stesso cda, che considerava prioritaria la messa in sicurezza delle pensioni della categoria, come richiesto a gran voce dagli iscritti e del resto obiettivo dichiarato di tutte le associazioni di categoria in campagna elettorale. Proprio per questo la Federagenti chiede che non siano destinate ulteriori ingenti risorse rispetto a quelle già previste finora per le prestazioni assistenziali, mettendo invece a budget ad esempio la possibilità di estendere la così detta "rendita contributiva" (ovverosia il meccanismo che attualmente consente agli iscritti dal 2012 che abbiano almeno 67 anni di età e 5 di anzianità contributiva di chiedere dal 2024 l'erogazione di una rendita reversibile calcolata col metodo contributivo) ad un numero maggiore di iscritti e/o anticipandone l'erogazione,

oppure ancora ipotizzando di alzare il rendimento del FIRR (Fondo indennità risoluzione Rapporto, accantonato dalle mandanti presso la Fondazione) che viene riconosciuto all'agente in occasione del fine rapporto.

Per la nostra associazione inoltre occorre non solo rivedere le prestazioni assistenziali, eliminando quelle ritenute obsolete o a non alto valore aggiunto per gli iscritti, sostituendole con nuove - quali ad esempio l'indennità di licenziamento per gli agenti che perdono il mandato - sicuramente di maggior interesse per la categoria, ma anche evitare l'ipotizzato forte aumento delle somme destinate a servizi - come quelli assicurativi - che non tornano indietro al 100% agli iscritti sottoforma di prestazione. Adesso la parola sul Budget 2018 passa all'assemblea dei delegati, che a dicembre sarà chiamata a vagliare il documento non tanto da un punto di vista contabile quanto di prospettiva.

Proprio partendo da questa considerazione i rappresentanti della Federagenti presenti nel Cda Enasarco hanno chiesto l'inserimento, nel documento che sarà messo a disposizione, di una serie di approfondimenti sui temi più importanti, per consentire ai delegati di essere pienamente consapevoli della scelta che andranno ad assumere.

Luca Gaburro  
Segretario Generale  
FederagentiCisal

## Allarme infortuni sul lavoro: Cisl risponde con i propri organismi paritetici Enbic Sicurezza ed Enbims Sicurezza



L'allarme recentemente lanciato da Inail e ripreso dal Presidente della Repubblica sull'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, non ha lasciato indifferente Cisl e i propri partner sociali. La Confederazione, annoverata al Cnel tra le più rappresentative sul piano nazionale, ha da tempo messo in campo due qualificati organismi paritetici al fine di assistere le imprese e i propri consulenti nella formazione dei propri dipendenti, offrendo loro una serie di servizi aggiuntivi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro. La collaborazione nella formazione dei lavoratori è offerta in partnership con una delle più qualificate associazioni professionali di formatori ed esperti in sicurezza (Aifes - www.aifesformazione.it) e garantita da standard di qualità molto elevati, con i quali si assicura la coerenza con la normativa nazionale e regionale di riferimento. Altresì importante e molto apprezzato è il servizio di Rlst che gli organismi paritetici Cisl offrono alle imprese e ai lavoratori che non riescono a

far eleggere o ad individuare al proprio interno un rappresentante per la sicurezza. I rappresentanti per la sicurezza territoriale di Enbic Sicurezza ed Enbims Sicurezza sono accuratamente selezionati, formati ed annotati in un Repertorio nazionale pubblico e consultabile dal sito [www.enbicsicurezza.it](http://www.enbicsicurezza.it). Enbic Sicurezza ed Enbims Sicurezza sono dotate di proprie qualificate commissioni in grado di assistere le imprese nella stesura di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro, offrendo altresì il servizio di Asseverazione indispensabile per poter operare in regime di appalto. Gli organismi paritetici Cisl, inoltre assicurano e promuovono la formazione e l'aggiornamento di tutte le figure professionali presenti in azienda, a partire dal datore di lavoro interessato a svolgere i compiti di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli Rsp, dei Preposti, dei dirigenti e, come anzidetto, degli stessi lavoratori. Trovano altrettanta attenzione i consulenti per la sicurezza, i consulenti fiscali e i consulenti del lavoro in quanto Enbic Sicurezza ed

L'8 novembre u.s. presso la sede dell'Ente Bilaterale Federale (En.Bi.C.), dopo diversi confronti, è stato firmato tra le Organizzazioni ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPREDITORI, UNICA e CISAL TERZIARIO, con l'assistenza della CISAL - Confederazione comparativa più rappresentativa in quanto presente nel Cnel - il contratto collettivo nazionale del Marketing Operativo che presenta una serie di soluzioni innovative studiate per la specificità del settore. Esigenza - quella di stipulare contratti ad hoc - dettata dalla

Enbims Sicurezza si propongono quali partner affidabili per la gestione degli adempimenti obbligatori e dell'attività di confronto con gli organismi di vigilanza. Enbic Sicurezza ed Enbims Sicurezza sono la migliore risposta ai bisogni di imprese e lavoratori in materia di tutela di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Paolo Varesi  
Membro esperto Commissione  
Consulenza permanente  
Ministero del Lavoro

## CISAL TERZIARIO, ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPREDITORI, PMI ITALIA E UAI Rinnovati CCNL servizi ausiliari e delle case di cura

### Decorrenza 1 gennaio 2018/31 dicembre 2020

Le Associazioni Datoriali ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPREDITORI, PMI-Italia, UAI Terziario e UNICA e la Federazione Sindacale CISAL Terziario con l'assistenza della 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 specifici, stipulando dapprima, in data 23 maggio 2017, il CCNL "Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi" e il 30

ottobre u.s., trovando l'intesa sia per il CCNL "Servizi Ausiliari", che per il CCNL "Case di cura e Servizi assistenziali". La firma del testo definitivo dei Contratti Servizi ausiliari e Case di Cura avverrà a Roma il 21 novembre p.v. e il rinnovo avrà decorrenza dall'1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020. Il nuovo testo dell'intesa economica sarà consultabile sul sito dell'En.Bi.C. [www.enbic.it](http://www.enbic.it) dal 22 novembre p.v. mentre la pubblicazione del CCNL avverrà entro il 15 dicembre p.v. I Contratti regolano le seguenti aree:

CONTRATTO SERVIZI AUSILIARI  
Servizi Ausiliari alle Collettività (Piccole consegne: City Couriers, Consegne a domicilio, pony express; Corrispondenza e accessori; Copisterie; Sosta e parcheggio; Autorimesse e noleggi mezzi; Ambiente: recupero e risanamento, raccolta, smaltimento e lavorazione rifiuti, giardinaggio, manutenzione e conduzione piscine e campi sportivi; Cura animali)  
Servizi Ausiliari alle Aziende (Telemarketing, televendite, call center, promozione vendite; Traduzioni e Interpretariato; Trasporto, montaggio e smontaggio mobili; Piccole manutenzioni, minuto mantenimento, montag-

gi, cermit e confezionamento; Pulizie civili e industriali; Piattaforme logistica, multivendita e magazzini integrati)  
Servizi Ausiliari alle Persone (Lavanderie, lavasecco e stirerie; Centri benessere; Aconciatura ed Estetica; Assistenza, piccoli servizi e tutele; Pratiche auto e autoscuole; Servizi matrimoniali, Immobiliari, Religiosi, Pompe funebri; Sindacati; Associazioni; CAF; Patronati; Partiti Politici)  
CONTRATTO CASE DI CURA (PERSONALE NON MEDICO)  
Case di cura - Centri Analisi - Poliambulatori Servizi Assistenziali - Servizi Socio Sanitari

## WELFARE AZIENDALE: il car sharing e il car pooling tra i nuovi benefit?

I recenti interventi sul welfare aziendale e sulla detassazione dei premi di risultato hanno avuto la finalità di incentivare la produttività e di favorire la qualità del luogo di lavoro. La vera novità è rappresentata dalla possibilità per il lavoratore di sostituire il premio in forma monetaria in benefit esentasse conservando il regime fiscale riservato a questi ultimi. Per il resto, gli interventi normativi si sono tradotti nell'introduzione di nuovi benefit esentasse di carattere socio-assistenziale (es. assistenza a familiari anziani) o nel semplice aggiornamento estensione delle norme agevolative (es. scuole per l'infanzia), perché la relativa formulazione era obsoleta o non al passo con i bisogni nel luogo di lavoro. Tuttavia, manca ancora un'modifica all'esenzione prevista per le prestazioni di trasporto collettivo rivolte alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi (art. 51, com-



Gabriele Sepio

ma 2, lett. d), TUIR). In breve, ad oggi, l'esenzione opera quando il trasporto avviene dall'abitazione del lavoratore o da un punto di raccolta verso il luogo di lavoro, ma a condizione che il lavoratore rimanga estraneo nel rapporto con il vettore (è indifferente se il servizio sia fornito dal datore di lavoro o tramite terzi). Inoltre, la circostanza che i dipendenti abitano in luoghi diversi non esclude il carattere collettivo della prestazione.

Invece, costituisce forma di retribuzione tassabile la forma del rimborso delle spese. Possono annoverarsi la "navetta aziendale" o il servizio taxi, purché sia un servizio reso in modo collettivo. L'operatività del benefit, quindi, appare assai limitata e potrebbe non considerare nuove forme di trasporto alternative. Si pensi, ad esempio, al concetto di "mobilità sostenibile", ovvero modalità di spostamento finalizzate alla diminuzione-

della circolazione dei veicoli privati, al fine di ridurre gli effetti sull'impatto ambientale, sociale ed economico. Tra queste, possono richiamarsi il car sharing e il car pooling, a certe condizioni, potrebbero rientrare nella nozione di prestazioni di trasporto collettivo e quindi essere escluse dal reddito di lavoro dipendente. Il car sharing è un servizio di mobilità urbana che consente di utilizzare un autoveicolo, per un periodo di tempo anche breve, dietro corrispettivo determinato in base all'effettivo utilizzo della vettura. Generalmente, è possibile conoscere le generalità dell'utilizzatore, il luogo di partenza, il luogo di arrivo, l'ora di prenotazione del veicolo, l'ora di partenza, l'ora di arrivo a destinazione; i chilometri percorsi. Tali elementi potrebbero qualificare il servizio di car sharing come una prestazione di trasporto collettivo, purché sia garantito alla generalità dei dipendenti o a categoria di essi e il lavoratore rimanga terzo nel rapporto con il vettore (condizione soddisfatta se la convenzione interviene tra datore e società di sharing). Sul punto, un'apertura si ha con la Risoluzione dell' Agenzia delle entrate n. 83/2016, la quale, in tema di trasferte, ha precisato che il car sharing rappresenta una evoluzione dei tradizionali sistemi di mobilità considerati dall'art. 51 TUIR. Diversamente, il servizio di car sharing potrebbe rientrare tra i valori esenti assegnati dal datore al lavoratore non superiori ad euro 258,23 annui. Il car pooling, invece, è una modalità di trasporto che consiste nella condivisione di autoveicoli privati tra un gruppo di persone, avente lo scopo di ridurre i costi del trasporto. In pratica, il conducente dell'autovettura condivide con gli altri occupanti il costo sostenuto per il tragitto percorso. L'intervento del datore consisterebbe nel rimborso ai lavoratore dei costi del servizio di car pooling. Ma nella fattispecie, non si avrebbe la terziarietà tra il lavoratore e il vettore, né la certezza che il costo del trasporto corrisponda solo al tragitto dal luogo di abitazione al luogo di lavoro. Ne consegue che tale forma di mobilità rischierebbe di non rientrare nel regime di esenzione per il lavoratore.

## Sottoscritto il CCNL del Marketing Operativo Un contratto calibrato sui reali interessi del settore con una forte spinta al welfare aziendale

molto diffusa nell'ambito delle grandi strutture della distribuzione organizzata e specializzata. La sua peculiarità è caratterizzata da attività di visual merchandising e promozione che utilizzano il punto di vendita come medium di comunicazione esterna per attrarre la clientela e interna per indurre il consumatore a visitare le superfici espositive, organizzando gli spazi di vendita al fine di una più logica comprensione espositiva della struttura, per comunicare meglio al cliente quali bisogni il punto vendita è in grado di soddisfare stimolando l'attenzione e la curiosità, migliorando l'esposizione dei prodotti a scaffale per facilitare la leggibilità delle tipologie, esaltandone caratteristiche e pregi.

Questa tecnica viene ormai utilizzata da gran parte delle case produttrici operanti in svariati settori merceologici, e in questa attività operano centinaia di imprese specializzate su tutto il territorio nazionale che danno occupazione a circa 50.000 lavoratori. Nel corso degli anni i rapporti di lavoro delle aziende del marketing operativo sono stati disciplinati da sva-



Gianni Mignozzi

riate forme contrattuali, dalle più elastiche rappresentate dai contratti di collaborazione nell'ambito di una autonomia operativa, alle più comuni formule di flessibilità rappresentate dai part-time e dai contratti a chiamata nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinati, senza avere, in ogni caso, un vero e proprio CCNL di riferimento specifico che andasse a regolamentare il comparto, con tutte le esigenze operative rappresentate dalla particolarità del servizio svolto, anche in considerazione del suo espletamento presso strutture altrui,

non direttamente riconducibili al committente del servizio, né tantomeno all'impresa prenditrice del servizio stesso, creando una notevole confusione tra gli operatori e poche tutele per i lavoratori interessati. Il contratto appena firmato, quindi, dovrebbe dare una risposta concreta alle esigenze del settore ed ha l'obiettivo di stabilizzare ed incrementare i rapporti di lavoro favorendo l'emersione dei rapporti irregolari.

Gianni Mignozzi  
Consigliere nazionale Anpit

Avv. Gabriele Sepio