

I CCNL IN PIATTAFORMA EBIL

CONFIMPRESEITALIA - FESICA



Spesso si affronta la domanda del **perché scegliere un contratto collettivo** nazionale piuttosto che un altro, uno dei parametri essenziali da considerare è la **dinamicità** e la **flessibilità** del CCNL, due caratteristiche importanti e che consentono di modulare il contratto individuale o aziendale alla specifica attività, consentendo anche un controllo ed una riduzione del costo del lavoro non inteso quale riduzione del compenso ai dipendenti, **ma come controllo dei costi aziendali diretti ed indiretti**.

Da ciò nasce, ormai da decenni, l'esigenza per **ConfimpreseItalia** e **Fesica** di strutturare e sottoscrivere **Contratti Collettivi** che possano essere **di riferimento per le mPMI**, che nel rispetto delle norme previste in materia ed in un equilibrio tra la tutela dei lavoratori, ancora più importante nelle piccole realtà economiche dove spesso i dipendenti diventano parte della famiglia dell'imprenditore, e le risposte alle esigenze dell'impresa che ha necessità di avere un contratto di lavoro con i propri dipendenti che le consenta di essere dinamica, elastica, adattabile alle esigenze di mercato e che garantiscano tutela equa tutela delle parti.

CCNL A MISURA di mPMI

- Osservando la piattaforma dei contratti sottoscritti e depositati presso il CNEL, si nota come la Confederazione abbia stipulato i propri contratti creando un vero e proprio abito su misura per specifici settori economici, per cui affianco al ben noto CCNL **TERZIARIO, COMMERCIO e SERVIZI**, in fase di rinnovo, troviamo il CCNL **ASSOCIAZIONI E TERZO SETTORE** ed il CCNL **ATTIVITA' COLLATERALI AL COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI**, **entrambi contratti leader per i due settori**, che vengono applicati dalle imprese con soddisfazione e trovando le risposte alle necessaria flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi dell'attività nell'arco della giornata, dei mesi o dell'anno. Così come il primo volge la sua attenzione al mondo delle Associazioni e delle Fondazioni, rimodulando anche i termini contrattuali a quella che è la realtà associativa che non è identificabile quasi sempre come impresa, il secondo dà una risposta concreta alle aziende che si occupano di fiere ed organizzazione eventi, promozione delle vendite, merchandising, presidi ed allestimenti di spazi espositivi e non solo. Settori, che nella loro specificità, non sono rappresentati nei CCNL classici.

...di SETTORE

- A questi si aggiungono i contratti di comparto quali **PRIVATO SANITARIO e SOCIOSANITARIO, TURISMO e PUBBLICI ESERCIZI, METALMECCANICO PMI e METALMECCANICO Industria**, il CCNL per **STRUTTUTE ed ENTI di FORMAZIONE**, il CCNL **ORTOFRUTTICOLI ed AGRUMARI**, di **AVIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI**.
- In rinnovo troviamo i contratti, del comparto **ARTISTICO, INFORMATIVO, SPORT E SPETTACOLO**, il CCNL **AGRICOLO, FLORIVIVAISTI E ACQUACOLTURA**, il CCNL **BELLEZZA E ESERCIZI ALLA PERSONA**.

...caratteristiche specifiche

Con il giusto interlocutore è facile individuare un buon piano di **WELFARE** aziendale che consenta di dare il giusto riconoscimento ai dipendenti, contendo il peso delle ritenute, così che i premi aziendali, ad esempio, restino effettivamente un premio al dipendente e non un riparto tra dipendente, imposte e contributi.

Importanti sono le previsioni contenute nei CCNL di Confimpreseltali e Fesica riguardo il ricorso a contratti **part-time**, anche di breve durata, molto spesso necessari per gestire piccoli appalti o attività che coinvolgono brevi fasce quotidiane (un esempio per tutti le pulizie in appalto presso gli H24).

Strategica è anche la previsione **dell'orario multiperiodale**, che consente di modulare l'orario di lavoro ai diversi periodi dell'anno e quindi ai diversi momenti di picco o di stallo dell'attività e la disciplina dei lavori discontinui o di semplice attesa con divisori specifici.

Punto di forza è da sempre l'attenzione particolare riguardo le esigenze di **stagionalità**, non identificata solo come "periodi dell'anno", ma come momenti di intensificazione non programmabile dell'attività, commesse impreviste, ecc. Dinamiche che ogni imprenditore si trova a dover affrontare ed opportunità che deve poter cogliere. **Una sensibilità che anche il legislatore ha inteso introdurre quest'anno con il nuovo collegato al lavoro, segno questo che eravamo riusciti a cogliere già da tempo un'esigenza concreta ed importante per le imprese ed il mercato del lavoro.**

Importante è anche una visione non discriminante verso i contratti a **tempo determinato**, che se applicati correttamente, e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa, rispondono non solo alle esigenze dell'azienda ma molto spesso anche alle opportunità che i lavoratori vogliono poter cogliere anche se di breve periodo.

Nonché la previsione e quindi la disciplina di tutte le forme contrattuali più elastiche che se ben applicate consentono la necessaria flessibilità del lavoro nel rispetto delle norme, del CCNL e della dignità delle parti quali il **Contratto di Apprendistato anche part-time e senza vincolo del 75%**, il contratto Intermittente, le **Collaborazioni** (certificabili tramite l'ente bilaterale), i **Tirocini**, il **Contratto PAL** (per l'inserimento/reinserimento dei lavoratori fuoriusciti anche temporaneamente dal mercato del lavoro, a prescindere dalla loro età), la corretta disciplina del **telelavoro-smart/working** avendo recepito appieno il protocollo nazionale, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e la previsione del **Preavviso attivo**, uno strumento contrattuale di **outplacement**, che consente di mettere in atto un percorso di orientamento e valorizzazione del dipendente che uscirà dall'azienda così da facilitare il reinserimento nel mondo del lavoro, riuscendo quindi a ridurre il contenzioso lavorativo.

Di tutela per i piccoli imprenditori, poco strutturati col personale, e spesso a dimensione familiari, sono le previsioni dei nostri CCNL, ad esempio, in merito alla **malattia**. Infatti, se in primis a favore dei lavoratori è prevista sempre un'integrazione al 100%, perché un lavoratore ammalato deve essere tutelato, è anche vero che è riconosciuta la carenza solo nel primo evento, se a durata ridotta, mentre per i successivi l'assenza è a carico del lavoratore. In tal modo si cerca di scoraggiare il ricorso alla malattia come spesso si verifica a ridosso delle festività e dei fine settimana, purtroppo utilizzata anche per "allungare" l'assenza.

Così come si è ritenuto opportuno rendere operativa nel nostro contratto del **Turismo la penale**, prevista non come spesso accade solo a carico dell'impresa, anche a carico del lavoratore in caso di **risoluzione anticipate del contratto a tempo determinato** senza una giusta causa.

...unicità e punti di forza

Importante è la previsione di poter gestire le mensilità aggiuntive, **13ma e 14ma** mensilità, in ratei mensili così da consentire la gestione dei relativi costi “spalmati” e non creando picchi di costo in alcuni periodi dell’anno, ma **certamente più importante è la possibilità di sostituire la 14ma mensilità con un premio di risultato**, che rappresenta oltre che un riconoscimento effettivo per l’impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche la possibilità di riconoscere il corrispettivo detassato e, tramite un piano di **Welfare aziendale** garantire il massimo beneficio economico per il lavoratore, prevedendo la possibilità di erogarlo sottoforma di prestazioni, non dovendolo quindi assoggettare né a tasse né a contributi.

EBIL – L'IMPORTANZA DELL'ENTE BILATERALE

L'importanza nella scelta dell'Ente Bilaterale: i CCNL prevedono l'adesione ad un Ente Bilaterale, non è un obbligo, dato che se lo fosse violerebbe il diritto alla libertà sindacale (libera scelta di aderire o non aderire ad un'associazione sindacale), in alternativa infatti è possibile riconoscere mensilmente in busta paga una maggiore quota di retribuzione, a carico esclusivo dell'azienda. In questa ipotesi il datore di lavoro non è tutelato, restando obbligato a garantire al lavoratore i benefici di carattere economico, assistenziale o le forme di tutela previste dal CCNL che gli sarebbero eventualmente spettate con l'adesione all'Ente Bilaterale (la cui quota di adesione invece è in parte a carico del datore di lavoro ed in parte a carico del lavoratore).

E' evidente che l'adesione all'Ente Bilaterale è certamente la scelta più conveniente e altrettanto importante è affidarsi ad un ente bilaterale serio come lo è EBIL, costituito da CONFIMPRESEITALIA, quale parte datoriale e FESICA CONFSAL quale sindacato dei lavoratori, le cui prestazioni sia economiche che assistenziali, sia per l'IMPRESA che per i LAVORATORI sono di indiscutibile valore!