

L'organizzazione è comparativamente più rappresentativa secondo il Consiglio dei ministri

I contratti Cisl sono legittimi

Atti stipulati nel rispetto delle leggi e della Costituzione

DI FULVIO DE GREGORIO*

L'Ente bilaterale confederale Enbic, punto di riferimento della contrattazione in essere tra le organizzazioni della Cisl e le associazioni datoriali Anpit, Cidec, Cepi, Confimprenditori, Pmi Italia, Uai e Unica vuole rassicurare le aziende che applicano i contratti dei settori commercio, servizi ausiliari, turismo e pubblici esercizi, raggruppati impropriamente nel calderone del cosiddetto terziario, che nulla è cambiato a livello normativo. Le dichiarazioni rese lo scorso 26 giugno 2018 dal sottosegretario al ministero del lavoro, Claudio Durigon, spazzano via ogni dubbio sull'allarme determinato da alcuni passaggi della nota dell'Inl del 20 giugno u.s. che già erano in parte presenti nella circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro n. 3/2018.

Il sottosegretario al ministero del lavoro, Claudio Durigon, così si esprime infatti sui contratti stipulati da Anpit unitamente alle altre associazioni datoriali firmatarie sopra richiamate: «In questi anni avete stipulato, nel pieno rispetto delle leggi vigenti e della costituzione, una contrattazione collet-

tiva nazionale con la Cisl (confederazione sindacale dichiarata comparativamente più rappresentativa dalla presidenza del consiglio dei ministri e membro del Cnel) che ha saputo guardare con grande attenzione alle evoluzioni del sistema economico nazionale e globale e conseguentemente alle evoluzioni normative, offrendo un contributo importante al sistema delle relazioni industriali». Niente di più vero! Attualmente è pacifico che tutti i contratti di lavoro stipulati tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e associazioni datoriali siano validi ed efficaci per il nostro ordinamento giuridico e che tutte le aziende siano libere di applicarli nel rispetto, ovviamente, dell'art. 36 della Costituzione (retribuzione sufficiente) e delle leggi che regolano la contribuzione e la fruizione di benefici fiscali.

Per maggiore chiarezza va detto che sia la Fondazione studi consulenti del lavoro, sia successivamente illustri giuslavoristi ed esperti della materia (vedasi articoli pubblicati sul nostro sito) avevano già mosso fondate critiche alle argomentazioni

dell'Inl, ritenendole inappropriate rispetto al dato normativo, arrivando a prevedere l'apertura di un fortissimo contenzioso, in quanto solo l'attuazione dell'art. 39 della Costituzione, attraverso una legge approvata dopo avere sentito tutte le parti



Anpit al Festival del lavoro 2018

sociali, consentirebbe di individuare, sia le associazioni comparativamente più rappresentative, sia eventuali contratti «leader». Del resto è certo che la questione della maggiore comparatività delle associazioni sindacali e datoriali, in assenza di un provvedimento legislativo, non possa trovare soluzione, come pure è chiaro che un contributo (pur non risolutivo ed esaustivo) possa

attualmente rinvenirsi solo nell'esito della procedura seguita dal ministero del lavoro per scegliere le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative oggi presenti nel Cnel, cioè le Confederazioni sindacali Cgil, Cisl, Ciu, Confedir, Confsal, Ugl e Uil. Non vi è dubbio che esista infine una obiettiva difficoltà nell'individuare il contratto «leader» di settore, non solo per l'assenza di dati numerici certi e insindacabili, ma anche per il fatto che la definizione del settore non può essere demandata ad accordi tra le parti interessate, ma deve essere demandata ad una legge. È opportuno al riguardo precisare che la mancata applicazione da parte delle aziende del contratto «leader» è pienamente legittima e non impedisce comunque la fruizione dei benefici per l'apprendistato, né potrebbe comportare sanzioni nel caso la legge parli di deroghe consentite genericamente alla «contrattazione collettiva» o faccia semplicemente riferimento alle «organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative»,

com'è il caso di alcuni istituti regolati dal dlgs 81/85. A giudizio di tutte le parti che sostengono la contrattazione che ruota intorno all'Enbic, un primo passo per giungere a regole certe contro il dumping contrattuale è quello di stabilire per legge il salario minimo garantito in attuazione dell'art. 36 della Costituzione, così come previsto dal programma dell'attuale governo. Ci auguriamo, infine, che il ministro Di Maio riceva al più presto tutte le parti sociali, presenti o meno nel Cnel, per fermare iniziative anomale che rischiano di creare delle crisi occupazionali irreversibili, aggravando la drammatica situazione del paese e del sud in particolare.

Pagina a cura degli
Enti Bilaterali Cisl

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.enbic.it e www.enbic.it
TEL. 0688816384/5
SEDE Via Cristoforo Colombo
115 - ROMA

Sottoscritto il primo Ccnl del Terziario avanzato

Al Festival del lavoro 2018, abbiamo avuto il piacere di ascoltare il ministro onorevole Luigi Di Maio che ha richiamato gli stessi principi informativi dei nostri contratti collettivi di lavoro, così come sempre dichiarati nelle premesse contrattuali. È stato motivo di grande orgoglio, anche perché lo stesso ministro ha indirettamente risposto con chiarezza alle recenti prese di posizione di Paolo Pennesi, presidente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, in tema di Cc.cc.nn. applicabili. Infatti, mentre il dott. Pennesi parla di azione di contrasto «nei confronti delle imprese che non applicano i contratti «leader» sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil ma i contratti stipulati da Oo.ss. che, nel settore, risultano comparativamente meno rappresentative (Cisl, Confsal e altre sigle minoritarie)», il ministro Di Maio ha sottolineato la necessità d'individuare in modo analitico e settoriale la rappresentatività delle parti sottoscrittrici, senza apodittiche presunzioni. Nella «visione Pennesi» non è chiaro come possa concludere che la libertà sindacale c'è, ma non comprende il «cuore» e cioè la contrattazione delle condizioni economiche e normative del lavoro,

unita alla possibilità di avere parità di diritti nei confronti dei benefici normativi e contributivi previsti dalle leggi dello stato. Inutile dire che tale posizione porta a esiti anacronistici: un lavoratore potrebbe avere una Ral (Retribuzione annua lorda) molto elevata, per esempio per un ampio sistema premiale o per retribuzioni condizionate, ma non rispettare i minimi contrattuali mensili dei Cc.cc.nn. confederali. Sarà escluso dall'applicabilità dei benefici di legge? Inoltre, i vari contratti collettivi confederali, a parità di mansioni, prevedono livelli retributivi nettamente divergenti. Come conciliare la previsione costituzionale di retribuzione (il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro) con differenze retributive marcate anche con identica quantità e qualità del lavoro prestato?

In realtà, la prassi contrattuale ha sempre delegato le parti dei singoli settori a determinare la retribuzione proporzionata. Se così stanno le cose, com'è possibile che questa determinazione sia ora demandata a parti private estranee al negozio? Nell'attesa che si chiarisca quanto precede,

Anpit, Cepi, Cidec, Confimprenditori, Pmi Italia, Uai-Tes, Unica con Cisl Terziario, Ciue Cisl, hanno sottoscritto il Ccnl «Terziario avanzato», per il triennio 1° luglio 2018-30 giugno 2021. La classificazione del personale è conforme all'E.q.f. (European qualifications framework: classificazione europea delle professionalità) e, per le competenze I.c.t., le parti hanno integrato l'E.q.f. con l'E.-c.f. (European e-competence framework), realizzando così una novità contrattuale assoluta.

Inoltre, sul presupposto che dirigenti, quadri, impiegati e operai concorrono assieme ai risultati aziendali, seppur con competenze e responsabilità diverse, il Ccnl «Terziario avanzato» ha introdotto un principio rivoluzionario, che è un contratto collettivo unico per tutte le predette categorie.

Al fine di garantire parametri di giustizia, è centrale una corretta classificazione del personale e questo ha obbligato gli estensori del Ccnl a fare un'analitica classificazione suddivisa per categorie, livelli di professionalità, settori e competenze specifiche. Questo Ccnl rinnova, per la parte che lo anticipava, anche

il disdetto Ccnl «servizi» del 30/10/2012, del quale mantengono gli elementi qualificanti: i benefici premiali condizionati; un sostanzioso welfare contrattuale annuo e la previsione che il Ccnl dovrà essere normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Tenendo conto delle particolari caratteristiche di settore e al fine di favorire l'accesso dei lavoratori agli strumenti di welfare, le parti hanno previsto un welfare contrattuale annuo, obbligatoriamente dovuto, di € 2.600,00 per i dirigenti; di € 1.300,00 per i quadri ed € 650,00 per tutti gli altri livelli d'inquadramento. Tale welfare si aggiunge all'estesa assistenza sanitaria integrativa del Ssn e alle prestazioni assicurative vita, contrattualmente previste tramite l'Ente bilaterale confederale (En.bi.c.: www.enbic.it).

Infine, l'Enbital (www.enbital.it), offre ai dirigenti e ai quadri, specifici servizi formativi. Le parti, con questo Ccnl, hanno scelto di «correre», lasciando altre Parti ferme a strutturare anacronistici privilegi.

Franco Ravazzolo
membro commissione
bilaterale En.Bi.C