

Argomento: Professioni

Cisal terziario, è boom di Ccnl

FRANCO RAVAZZOLO*

La Confederazione illustra i punti fondamentali dei contratti siglati nel corso del 2018. Dagli studi alle case di cura, molti gli accordi raggiunti. Il sistema contrattuale Cisal Terziario in essere con Anpit, Ascob - Anib, Anaci-Saci, Unica, Cepi, Cidec, Confimprenditori, Pmi Italia, Uai-Tcs), nel 2018 ha avuto un fortissimo incremento. Sono stati infatti sottoscritti/rinnovati i Contratti collettivi servizi ausiliari (alle collettività, alle persone e alle aziende); Case di cura, Servizi assistenziali e socio sanitari; Studi professionali e Agenzie di assicurazione; Terziario avanzato; Sale bingo e Gaming hall che si aggiungono ai precedenti Contratti collettivi nazionali: Commercio; Turismo, Agenzie di viaggio e Pubblici esercizi; Amministratori di condominio e servizi integrati alla proprietà immobiliare; metalmeccanici e Installazione d' impianti; Cooperative; Vigilanza privata armata, Investigazioni e servizi fiduciari; Marketing; Università telematiche; Società ed enti di formazione; Studi dei revisori legali e tributaristi e delle Società di revisione. I contratti sono stati definiti nel rispetto dei seguenti criteri/obiettivi: Favorire la massima occupazione ponendo in essere, ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione collettiva, che tenga conto della specificità dei settori, nonché dei principi di sussidiarietà, regionalismo, solidarietà, pragmatismo e flessibilità, evitando i contratti omnia che si sono rilevati del tutto inadeguati a regolamentare le notevoli differenze tra le aziende che operano in settori diversi (es. commercio, servizi, terziario avanzato, turismo, commercio); Classificazione del personale conforme al quadro europeo delle qualifiche (in sigla «E.q.f.»), attenta e adeguata ai contenuti professionali: conoscenze, abilità, autonomie, responsabilità e competenze tutte richieste dalle mansioni effettivamente esercitate dal Lavoratore in Azienda e, per il particolare settore l.c.t., conformemente anche all' E.c.f. (European e-competence framework); Previsione d' inquadramento dei lavoratori di settore in unico Ccnl. Tale scelta, si giustifica principalmente per il messaggio che trasmette: dirigenti, quadri, impiegati e operai



concorrono indistintamente, seppur con competenze e responsabilità diverse, ai risultati aziendali e la crisi non può chiedere sacrifici solo alle categorie che già vivono maggiormente le difficoltà presenti. Quindi, impegno per tutti e, domani, altri benefici per tutti; Retribuzioni su 13 mensilità/anno; Riconoscimento di un elemento perequativo regionale, proporzionato agli Indici regionali del costo della vita, per ridurre, a parità di retribuzioni nominali, le differenze sui poteri d' acquisto regionali; Livello retributivo minimo nazionale, normalmente integrato dalla Contrattazione di secondo livello, con previsione di un' Indennità di Mancata Contrattazione qualora tale Contrattazione di Secondo livello non fosse operante; Tale Indennità è basata su un sistema incentivante la presenza al lavoro; Contrattazione aziendale diffusa, mirata ai risultati compatibili con le singole realtà aziendali e tendente al miglioramento del sistema, con Premi di risultato, Provvigioni e simili; Contenimento dei costi aziendali per tutte le eccezioni al sinallagma contrattuale che prevede retribuzione contro effettivo lavoro; Flessibilità dell' orario di lavoro, dettagliata e articolata; Disciplina puntuale di tutte le tipologie contrattuali (tempo indeterminato, determinato, parziale, intermittente ecc.), atipiche (collaborazioni) e formative (apprendistato, contratti di inserimento, mobilità verticale, stage ecc.); Importanti prestazioni di assistenza sanitaria Integrative del Servizio sanitario nazionale e sussidi in caso di decesso o invalidità permanente del dipendenti, da qualsiasi causa determinate, erogate in favore dei dipendenti o dei loro familiari; Importanti prestazioni straordinarie erogate su impulso degli Enti bilaterali, quali contributi per spese di assistenza pediatrica, per familiare non autosufficiente, alla natalità e per bambini con disturbi autistici e per campagne di prevenzione; Previsione di welfare contrattuale obbligatorio, quale stimolo allo sviluppo del Welfare aziendale. Ovviamente, il tutto conformemente alle leggi vigenti in materia di lavoro e previdenza sociale. Per i lavoratori già in forza, l' eventuale cambio di Ccnl potrà avvenire con rispetto della disciplina sull' allineamento contrattuale, con l' armonizzazione dei diversi trattamenti retributivi dei due Ccnl (previgente e vigente) e con garanzia della stessa Ral preesistente. Il Contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta, così, uno strumento «aperto» per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole necessarie a configurare un rapporto di lavoro corretto, successivamente integrato con la contrattazione collettiva aziendale di secondo livello. Molte sono le esperienze positive sul punto. Tra tutte, l' assegnataria del premio Anpit «Adriano Olivetti 2018», Gruppomillepiani Spa, che applicando il Ccnl «metalmecchanici» Anpit - Cisl metalmeccanici, con la costituita Rsa e l' assistenza dei rappresentanti esterni dell' Associazione datoriale e dell' Organizzazione sindacale, ha sottoscritto un accordo aziendale che prevede un premio di risultato pari al 30% dell' incremento stabilito dell' ebt, di diritto convertibile dai lavoratori in Welfare. La determinazione dei criteri, degli incrementi e la liquidazione dei Premi, è gestita dalla costituita Commissione paritetica. Tale accordo, nel pieno spirito della contrattazione Cisl terziario, è stato sottoposto a referendum aziendale, con plebiscitaria approvazione, e ha concorso a determinare lusinghieri risultati sia per l' azienda che per i lavoratori. In sintesi, le parti sottoscrittrici dei Ccnl «Cisl» hanno voluto recuperare, quali veri attori dei rapporti aziendali, il datore di lavoro e i

lavoratori, quali soggetti competenti per fare valutazioni tecniche e non politiche che li riguardano. Quindi, contratti collettivi di lavoro adattabili alle concrete situazioni aziendali, nel rispetto «degli equilibri» per dare sviluppo, certezze e benefici a tutte le parti interessate.