

RINNOVATO IL CCNL COMMERCIO "CISAL"

di Franco Ravazzolo*

Circa sette anni fa in occasione di un incontro di lavoro a cui partecipavano svariati esperti in economia ebbi l'occasione di confrontarmi con uno di essi che sembrava particolarmente pessimista sulle prospettive future del nostro paese e non limitava le perplessità alla situazione economica, ma ampliava i suoi dubbi al contesto politico, sociale ed ovviamente produttivo: la crisi, già allora, non doveva considerarsi - secondo lui - un fatto contingente e momentaneo ma, piuttosto un fenomeno di lungo periodo, che avrebbe determinato una progressiva incertezza sociale, con conseguente crisi di tutti i settori produttivi, progressivamente influenzati dal perdurante stato di contrazione economica che avrebbe reso sempre più difficile consentire alle aziende che rappresentano il cuore del processo produttivo di puntare su investimenti ed innovazione. Non so cosa faccia ora quel signore: certo è che bisogna ammettere che fu tristemente lungimirante. Alla luce dell'esperienza, oggi possiamo affermare, che effettivamente la crisi nel 2010 non era un fatto contingente che, l'incertezza sociale è aumentata e sono ormai sei anni che la crisi si è strutturata con un'impressionante perdita di potenzialità del sistema Italia. Anche le Parti sociali che hanno sottoscritto i Contratti "CISAL", fin dall'inizio avevano già presenti queste sfavorevoli prospettive e quindi, a differenza dei blandi prodotti della contrattualistica "maggioremente rappresentativa", hanno sempre cercato d'individuare tutte le soluzioni che potessero ridurre la crisi nelle imprese, o prevenirne gli effetti, precisando sin nelle Premesse contrattuali i punti di difficoltà e le ragioni delle scelte operate. Quindi, non CCNL "dogmatici", con mera trasposizione del preesistente, ma articolati dialettici che cercano d'individuare le condizioni di sviluppo aziendale, sempre con l'obiettivo della salvaguardia dell'occupazione per ottenere poi, appena possibili, nuovi benefici economici e normativi. Confermando questi obiettivi, in data 28 dicembre 2016, ANPIT, CIDEC, CONFIMPREDITORI, UNICA e CIDEF hanno sottoscritto con CISAL Terziario e CISAL il rinnovo del CCNL "per i dipendenti dei settori del commercio", avente validità triennale decorrente dal 1° gennaio 2017, concludendo così l'iter di consultazioni sindacali intraprese sin dal mese di ottobre 2015, con il riconoscimento dell'Indennità di Vacanza Contrattuale e poi con il Protocollo d'Intesa del 9 aprile 2016, che definiva le nuove retribuzioni valide fino al 31/12/2019. Senza tatticismi, già nella Pre-



Franco Ravazzolo

messa contrattuale, si affronta il problema: "CCNL Pirata?" "I vecchi Contratti preferiscono la morte delle aziende e dei posti di lavoro piuttosto che cedere, seppur marginalmente, rispetto alle progressive conquiste economiche e normative, trasformando quei sofferiti benefici dei tempi migliori in dogmi intoccabili. Il Sistema preferisce così parlare di "Contratti Pirata" ogniqualvolta vi sia la ricerca di una soluzione contrattuale compatibile con il difficile esistente.

Tali affermazioni oggi sono oggettivamente anacronistiche: si qualifica come "pirata" qualsiasi CCNL che non sia pedissequa copia del corrispondente testo delle cosiddette "Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" e si evita con cura di guardare al mercato globale, ove si producono i beni e si formano i prezzi, anche a fronte del ridottissimo costo del lavoro ivi presente. Il vecchio Sistema ha assistito passivamente alla delocalizzazione d'interi settori industriali, limitandosi a qualificare come "avidità e socialmente insensibili" gli Imprenditori delocalizzanti, senza però fare un'analisi seria sui costi interni e sui prezzi di mercato, esonerandosi così anche dal solo tentativo di trovare veri rimedi. Vi sono fatti importanti, ma volutamente ignorati: le materie prime, sul mercato internazionale, hanno prezzi sostanzialmente uguali per tutti gli acquirenti; la tecnologia è oggi disponibile per tutti e a parità di condizioni; le uniche variabili locali sono ormai rappresentate dal costo del lavoro, dalle infrastrutture territoriali e dalla residente cultura tecnica, produttiva e commerciale. Oggettivamente si pone, quindi, il problema d'individuare, senza pregiudizi e prima che sia troppo tardi, ciò che è contrattualmente rinunciabile e ciò che dev'essere conservato. Il tempo non è a nostro favore perché già interi settori commerciali sono in mano straniera (che unisce alle economie di scala la possibilità di "educarci" ai loro prodotti, altrimenti per noi alieni); intere competenze professionali già non sono più presenti nel nostro Territorio (basti pensare alla programmazione informatica di base) e, se il fenomeno dovesse permanere, solo una brusca e drammatica riduzione dei costi del lavoro, ci permetterebbe di restare nei mercati, per la semplice ragione che quanto a

"cultura tecnica, produttiva e vocazione industriale" siamo ormai simili ai nostri competitori dai ridottissimi costi del lavoro. Con queste premesse, spiace constatare che per Cittadini, Governo e Sindacati, sia più facile guardare al meglio che c'era, piuttosto che attrezzarsi per un futuro difficile. ANSA, 16 settembre 2016: "Dopo il taglio di giugno gli economisti di Confindustria hanno limato ancora al ribasso le stime sulla crescita: nel 2016 il Pil è visto al +0,7% (era +0,8%) e nel 2017 al +0,5% (era +0,6%). E la crescita 2017, avvertono, "non è scontata e va conquistata". Dopo "un quindicennio perduto", "tempo sperato", il Paese "soffre oggi di una debolezza superiore all'atteso": ai ritmi attuali "di incremento del prodotto - indica quindi il CSC - l'appuntamento con i livelli lasciati nel 2007 è rinviato al 2028". Stanti queste premesse, in assenza di provvedimenti legislativi tesi a diminuire sensibilmente il costo del lavoro, il rinnovato CCNL "Commercio Cisal" ha confermato lo schema precedente, introducendo e sviluppando molti istituti innovativi, sempre nell'ottica della salvaguardia dell'occupazione e del contemporaneo degli opposti interessi.

Nel concreto, si è fatto innanzitutto una scelta di democrazia diretta, dando alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) la vera gestione del cuore della contrattazione, che oggi è quella integrativa aziendale. Tale scelta è stata rafforzata con la previsione della verificamediante Referendum degli Accordi raggiunti, in modo da coinvolgere l'intera forza lavoro in tutte le scelte sindacali che la riguardano. Sempre in un'ottica di reciproca correttezza e di valorizzazione delle rappresentanze dei Lavoratori, le Parti hanno concordato per il Datore di lavoro l'obbligo di versare le trattenute sindacali, a fronte di regolare Mandato del Lavoratore, oltre per gli Istituti CISAL anche per tutti gli Istituti alle Federazioni di categoria aderenti alla CGIL, CISL, UIL e UGL. Infine, per maggior chiarezza del testo contrattuale, le Parti hanno ampliato moltissimo la definizione dei termini utilizzati, in modo da rendere uni-

voca l'applicazione del CCNL stesso, senza la necessità di dover ricorrere a interpretazioni esterne ai Soggetti sottoscrittori. Il CCNL, sempre al fine di favorire la chiarezza, prevede che le numerose note introduttive agli articoli e le note esplicative, siano riportate nel testo in caratteri corsivi. Per quanto detto, il CCNL fissa le minime condizioni retributive valide per ciascuna Regione italiana, rinviando una possibile integrazione economica e/o normativa alla Contrattazione di prossimità. Le nuove retribuzioni nel triennio saranno incrementate con un beneficio complessivo della sola Paga Base mensile dell'ex 5° livello, ora livello C, di €105,24, ripartito in tre quote annuali.

Le specificità contrattuali:

- ampliamento dei regimi di flessibilità, anche rendendoli in parte obbligatori, contro previsione di specifiche indennità;
- retribuzioni regionali che tengono conto dei rispettivi indici del costo della vita, in modo da assicurare l'equivalenza nazionale dei beni e servizi acquistabili con la retribuzione dovuta;
- quota di retribuzione contrattuale commisurata all'effettiva presenza al lavoro;
- assenze per malattia con retribuzione ridotta per tener conto della riduzione degli oneri di spostamento casa-lavoro e della minore onerosità lavorativa;
- previsione di un salario d'ingresso per favorire l'assunzione di personale da formare;
- condizioni favorevoli allo sviluppo verticale delle carriere, anche con la previsione di periodi di prova per l'acquisizione di mansioni superiori;
- arricchimento delle mansioni del livello d'ordine, mentre esso è "vuoto" negli altri CCNL;
- previsione di un disciplinare articolato e preciso;
- applicazione del principio di sussidiarietà con riconoscimento di ampie competenze alla Contrattazione aziendale;
- sviluppo del Welfare con specifiche previsioni contrattuali.

Il testo del CCNL è moderno ed innovativo e si pone come strumento d'avanguardia per favorire il superamento della crisi. Ora è compito delle Aziende aderire ad una delle Federazioni datoriali sottoscrittrici: ANPIT o CIDEF o CONFIMPREDITORI o UNICA e poter così poi applicare questo CCNL. Per informazioni: info@enbic.it.

* Vice Presidente Nazionale ANPIT

Il Segretario di Cisal Terziario traccia le novità del nuovo contratto, evidenziando la necessità di interventi strutturali per diminuire il costo del lavoro ed aumentare l'occupazione

Dai primi mesi del 2015 è iniziata una serrata discussione tra Cisal Terziario e le Associazioni Datoriali per trovare le condizioni per il rinnovo del CCNL Commercio.

Il clima sottostante anche in questa occasione ha reso complessa la definizione del testo contrattuale che, sia per i continui aggiornamenti alla Riforma del lavoro, sia per il perdurare della crisi economica e dell'occupazione, è avvenuta soltanto il 28 dicembre 2016. Purtroppo ancora una volta il Governo ha dimostrato di non essere in grado di porre in essere le riforme indispensabili per fare ripartire l'economia e liberare risorse, coniugando l'esigenza di una maggiore occupazione con quella ormai insopprimibile di una redistribuzione della ricchezza. La riforma del fisco e della previdenza sono tuttora le grandi assenti nell'agenda politica sindacale e pesano come un macigno sul rinnovo dei contratti e sulle parti sociali che sono state ancora una volta lasciate sole ad affrontare a

mani nude la sfida del mercato globale senza ricevere ausilio dall'abbattimento del cuneo fiscale e del costo del lavoro. Il Sindacato ha pertanto dovuto accettare questo rinnovo

complicato, cercando però di privilegiare le intese territoriali e la partecipazione delle Rappresentanze dei lavoratori, essendo consapevole del fatto che solo da questo nuovo sche-

ma possano, nel momento attuale, derivare benefici economici e normativi ai lavoratori. Gli aumenti retributivi concordati sulla Paga Base sono i seguenti:

Livello	Incremento			Totale incrementi contrattuali
	01/05/16	01/05/17	01/05/18	
Q	59,70	59,69	59,70	179,09
A	55,13	55,12	55,13	165,38
B1	50,76	50,75	50,76	152,27
B2	46,66	46,65	46,66	139,97
B3	39,05	39,05	39,04	117,14
C	35,08	35,08	35,08	105,24
D1	31,17	31,18	31,17	93,52
D2	27,34	27,34	27,34	82,02
E	20,00	20,00	20,00	60,00



Vincenzo Caratelli

Altri benefici contrattuali concordati sono in pillole:

- 1) L'Elemento Perequativo Mensile, che in alcune Regioni era pari a zero, è stato previsto come minimo pari ad €10,00.
- 2) Un'Indennità mensile di Funzione Direttiva di €100,00 per il livello B1; di €115,00 per il livello A e di €130,00 per il livello Q, al fine di armonizzare la retribuzione del Personale Direttivo, anche tenuto conto che lo stesso non è soggetto ai limiti contrattuali dell'orario di lavoro.

- 3) La conferma dell'Indennità di Mancata Contrattazione, che è stata però unificata accorpando quella annuale sull'IMC mensile (quindi con un raddoppio dell'importo).
- 4) La previsione di clausole di consolidamento dell'orario di lavoro a fronte di lavoro supplementare o straordinario sistematico e costante nel tempo parziale.
- 5) La previsione di specifiche indennità per tutti i casi di maggiore onerosità del lavoro quali, ad esempio, l'ordinario spezzato, l'ordi-

- 6) L'incremento di 16 ore delle ferie annuali, che dal trascorso 1° maggio 2016 sono così pari a 176 ore/anno per tutti i Lavoratori, mentre le ore di permesso retribuito passano da 48 a 32 ore annue.
- 7) L'incremento della solidarietà ai lavoratori che

devono assistere figli minori (art. 24, Dlgs. 151/2015), rendendo possibile la cessione oltre alle 16 ore di ferie eccedenti le 160 annue, anche dei permessi, dei riposi compensativi a seguito di lavoro straordinario e dei saldi positivi della Banca delle ore.

8) Sono stati precisati i casi di recesso da parte del Lavoratore per giusta causa ed i relativi diritti.

9) La previsione dell'esonero dal preavviso nel caso di dimissioni del Lavoratore per "giustificato motivo". Infine è stata posta particolare cura nell'organica stesura delle Declaratorie, Profili ed esemplificazioni contrattuali, individuando le linee di identità professionalità trasversale, alle quali indipendentemente dal settore di appartenenza corrisponde identica retribuzione.

Per informazioni sul CCNL, scrivere a: info@cisal-terziario.it.

* Segretario Generale di "CISAL Terziario"

Il lavoro intermittente dopo il Jobs Act: nuovo slancio alla contrattazione collettiva del terziario

a cura di Fulvio De Gregorio*

Il lavoro intermittente è stato disciplinato per la prima volta dal d.lgs. n. 276/2003, come il contratto di lavoro subordinato - anche a tempo determinato - mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di legge e di contratto collettivo; esso può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze oggettive individuate dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero per periodi predefiniti nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. A seguito del mancato inter-

vento della contrattazione collettiva, il Ministero del lavoro con il decreto 23 ottobre 2004, al fine della individuazione dei casi in cui fosse ammissibile il ricorso al lavoro intermittente, aveva operato un rinvio alla tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657. Nel tempo, si è consolidato l'impiego di questa tipologia contrattuale secondo tre distinte causali: oggettive, temporali e soggettive. L'istituto ha subito diversi rimaneggiamenti nel tempo; da ultimo il Jobs Act (art. da 13 a 18 d.lgs. n. 81/2015) ha impresso un nuovo slancio al ruolo della contrattazione collettiva nella regolamentazione dell'istituto. Invero, se dal punto di vista soggettivo il lavoro intermittente può essere comunque utilizzato per prestazioni rese da soggetti in stato di disoc-

cupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati, dal punto di vista oggettivo e temporale, chiaro è l'input del legislatore al protagonismo delle Parti Sociali. Di conseguenza, solo in mancanza di contratto collettivo, il Jobs Act rimette ad un decreto ministeriale l'indicazione dei casi possibili di utilizzo della fattispecie; nel frattempo devono essere ritenuti validi i rinvii ai contratti collettivi che hanno regolato la materia in applicazione della normativa previgente, al decreto ministeriale del 2004 ed alla tabella del 1923 (sopra citati), come confermato dall'Interpello del Ministero del Lavoro n. 10 del 2016. E' inoltre possibile regolare il lavoro

intermittente tramite specifiche intese stipulate ai sensi dell'articolo 8 del d.l. n. 138/2011 (convertito dalla l. n. 148/2011). In ogni caso (ad eccezione del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo), il lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato a tutele crescenti. E' inoltre vietato il ricorso nei seguenti casi: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della l. n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti

alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. In questo contesto si iscrive pertanto l'impegno della CISAL per un sapiente utilizzo nel del contratto a chiamata che, specie nel terziario, ben si presta a coniugare le esigenze di flessibilità dei lavoratori e delle imprese, a fronte di una evoluzione smart dei modelli di produzione e di organizzazione del lavoro.

* Segretario Confederale CISAL

ENBIC: UNA PROPOSTA PER AVVICINARE LE PMI AL WELFARE AZIENDALE

Le misure fiscali introdotte dalla Legge di Stabilità per il 2016 e dalla Legge di Bilancio 2017 in tema di welfare aziendale si incentrano sulla detassazione dei premi di produttività, nonché sui benefici ulteriori in termini fiscali e previdenziali scaturenti dalla loro sostituzione, per scelta del lavoratore, con i benefit di cui all'art. 51 TUIR. Ad oggi solo il 29,8% dei 17 milioni di lavoratori dipendenti italiani ha ottenuto un premio di risultato perché misure fiscali - che avvantaggiano sia il datore di lavoro, sia i lavoratori - sono state fruito prevalentemente da imprese medio-grandi, localizzate

soprattutto nelle regioni Centro-Settentrionali. La detassazione dei premi e loro sostituzione con welfare aziendale sono invece rivolte anche alle piccole e medie imprese, le quali possono accedere anche qualora non siano presenti RSU/RSA all'interno dell'azienda (come spesso accade), purché sia recepito il contenuto di un contratto territoriale o di un accordo quadro siglato con le rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e siano rispettati i requisiti sostanziali imposti dalla legge. Proprio per incentivare l'adozione di tale strumento l'Ente Bila-

terale ENBIC (www.enbic.it) promuoverà a breve per i propri associati una piattaforma web sulla quale collocare i servizi relativi alla gestione ed erogazione sia dei premi di produttività, sia dei benefit che rientrano nel piano di welfare, fruiti anche in sostituzione dei premi in forma monetaria. Si tratta di una forma di assistenza che ha lo scopo di facilitare l'accesso alla detassazione dei premi e alla erogazione di benefit parzialmente o totalmente esentasse nell'interesse delle Aziende e dei Lavoratori.

A cura dell'Osservatorio ENBIC