

Firmato a settembre il Ccnl del Terzo settore. Previsto un elemento perequativo regionale

Sport e no profit con contratto

Accordo unico per tutti, dai dirigenti agli impiegati

DI ALICE FIORANZATO*

Il Terzo settore unisce un obiettivo etico alla componente volontaristica, con la capacità di creazione di molte attività e posti di lavoro, economicamente compatibili. Per tali motivi, pur in un contesto di crisi generalizzata, il Terzo settore ha avuto uno sviluppo continuo, anche se contrattualmente eterogeneo. Finalmente, dal 27 Settembre 2019, il comparto trova un nuovo strumento contrattuale organico e avanzato, che favorisce lo sviluppo di settore e garantisce omogenei diritti ai lavoratori in esso impiegati. Tale strumento è il Ccnl «Terzo settore, sport e altri enti senza scopo di lucro», sottoscritto dalle associazioni datoriali Fenalc, Opes, Anpit, Cidec, Unica, Aifes, Alim, Anap, Cepi e Confimprenditori con le organizzazioni sindacali Cisl terziario/Cisal e Ciu che, prevedendo ambiti di applicazione piuttosto eterogenei, contempla una disciplina generale per le norme contrattuali comuni, riportante i diritti e doveri di tutti i settori di applicazione e una disciplina speciale, che tratta degli aspetti di dettaglio che regolano il rapporto di lavoro. L'innovativo Ccnl, diversamente dalla prassi sindacale concorrente che prevede uno specifico contratto per i dirigenti, ha introdotto il principio di un Contratto collettivo unico per tutte le categorie: dirigenti, quadri, impiegati e operai. Infatti, in un settore caratterizzato da una diffusa componente etica e volontaristica, vi saranno diverse occasioni di lavoro «gomito a gomito» tra lavoratori di categorie e livelli diversi, ma tutti ugualmente concorreranno a garantire il risultato. Inoltre, per il principio di sussidiarietà, il Ccnl ha scelto di prevedere:

- solo le retribuzioni e le norme, che rispondano ai bisogni primari ed alle professionalità della generalità dei lavoratori;
- il riconoscimento di un elemento perequativo regionale, proporzionato agli indici regionali del costo della vita, per ridurre, a parità di retribuzione nominale lorda mensile normale, le marcate differenze tra i poteri d'acquisto regionali;
- un welfare contrattuale, anche quale stimolo allo sviluppo di un sostanzioso welfare aziendale, con l'obiettivo di dare spazio alla previdenza complementare;
- la contrattazione di se-

condo livello in tutti i casi di assenza di crisi, in modo da favorire la ricerca delle soluzioni economiche e normative compatibili con la salvaguardia e lo sviluppo dei posti di lavoro, con l'equa distribuzione dei risultati e con le specificità del particolare settore aziendale

- un articolato sistema di classificazione del personale, conforme al sistema europeo (E.q.f.), suddiviso in «ruoli generali», riportanti le mansioni trasversali a tutti i settori e in «ruoli specifici», riportanti solo le mansioni esclusive di ciascun settore;

- un articolato sistema di flessibilità dell'orario di lavoro, che contemperi le esigenze lavorative con quelle personali e familiari del Lavoratore, perseguendo, per quanto possibile, la conciliazione dei tempi «vita-lavoro». In particolare, sono stati introdotti sistemi di intensificazione/rarefazione dell'orario di lavoro attraverso la banca delle ore e maggiorazioni per straordinario proporzionate alla diversa onerosità della prestazione richiesta al lavoratore;

- le tipologie contrattuali d'Ingresso, al fine d'incentivare al massimo l'inserimento di nuovo personale e lo sviluppo dell'occupazione, nonché la mobilità verticale per lo sviluppo di carriere tra il personale già in forza;

- le specifiche collaborazioni presenti nell'ambito

del Terzo settore, sport e altri enti senza scopo di lucro;

- un'importante Assistenza sanitaria integrativa del Sistema sanitario nazionale e sussidi per disabilità, nascite ed infortuni e decessi per cause professionali ed extra professionali, tramite il sistema bilaterale Enbic;

- iniziative in materia di salute sui posti di lavoro al fine di favorire la sicurezza dei lavoratori anche attraverso corsi gratuiti certificati dall'Organismo paritetico Enbic sicurezza destinati ai lavoratori e ai datori di lavoro.

Infine, per assicurare la corretta applicazione contrattuale, anche in caso di provenienza da altri Ccnl, le Parti sottoscrittrici hanno previsto una dettagliata disciplina in materia di allineamento contrattuale, nel pieno rispetto dei principi d'incomprimibilità della retribuzione, ancorché ripartita nelle nuove voci contrattuali. Inoltre va ricordato che il Ccnl può essere applicato esclusivamente dalle aziende che siano iscritte a una delle associazioni datoriali firmatarie come recentemente statuito dalla Corte di cassazione e che il versamento del contributo all'Enbic è obbligatorio e comprensivo della polizza sanitaria in favore dei lavoratori. Per informazioni ed ulteriori dettagli, visitare il sito: www.enbic.it.

* **componente centro studi Enbic**

—© Riproduzione riservata—

Pagina a cura

DI ENTE BILATERALE CONFEDERALE EN.BI.C.

CISAL TERZIARIO -
ANPIT- CIDEC - UNICA

WWW.ENBIC.IT TEL. 0688816384/5 SEDE VIA CRISTOFORO
COLOMBO,
115 ROMA

Formazione gratuita per le imprese

Gli organismi paritetici Enbic ed Enbims sicurezza, in collaborazione con Aifes (Associazione italiana formatori ed esperti in sicurezza), offrono gratuitamente alle imprese iscritte corsi di formazione per i lavoratori e, da questo mese, per i datori di lavoro. Questi ultimi corsi, della durata di 40 ore, sono fruibili anche da Rspg, Rls, preposto e medico competente e vengono effettuati utilizzando una piattaforma in videoconferenza (webinar). Alcuni titoli proposti: «Le responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza, alla luce dei più recenti orientamenti giurisprudenziali», «Il ruolo del consulente esterno che assume l'incarico di Rspg», «Organigramma aziendale in materia di

sicurezza nei luoghi di lavoro. Il fondamentale ruolo del preposto», «Perché l'adeguamento dell'azienda alla normativa in materia di sicurezza non è un costo ma un investimento», «Metodologia valutazione dei rischi derivata dalla norma Iso/tr 14121-2», «Il futuro del lavoro. Dalle nuove tecnologie ai rischi emergenti», «Quale è il ruolo del Rls aziendale. Perché è utile stimolare la partecipazione dei lavoratori nell'organizzazione aziendale sulle tematiche della sicurezza», «L'importanza della formazione in lingua per lavoratori stranieri e la prevenzione e gestione costruttiva dei conflitti in azienda». (per info n.verde 800.625.027).

—© Riproduzione riservata—

Cautele particolari per il volontariato

Con la riforma del Terzo settore, racchiusa nel codice del Terzo settore (dlgs n. 117/2017, Cts) e nella nuova disciplina dell'impresa sociale (dlgs n. 112/2017), gli enti non profit sono chiamati a valutare l'iscrizione nell'Istituto Registro unico nazionale del Terzo settore. Oltre alle agevolazioni fiscali, detta riforma ha introdotto puntuali disposizioni sul lavoro previste sia per l'impresa sociale, sia per gli altri enti del Terzo settore (Ets). Anzitutto, il Cts riconosce il diritto dei lavoratori degli Ets a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi (art. 51, dlgs n. 81/2015), prevedendo che il gap retributivo tra lavoratori dipendenti non possa essere superiore al rapporto di uno a otto, al fine di evitare che si creino nel Terzo settore meccanismi organizzativi concorrenziali tipici degli enti profit. Il Cts chiarisce anche alcuni aspetti circa l'uso strumentale dei volontari: l'Ets può avvalersi di volontari nello svolgimento delle proprie attività istituzionali, con l'obbligo di indicare in un apposito registro coloro che svolgono la loro attività in modo non occasionale (art. 17, Cts). Questi non possono essere retribuiti per la loro attività - incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato, autonomo o comunque retribuito - con l'ente di cui i volontari sono soci, associati o svolgono la propria attività. È riconosciuto solo il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate entro limiti determinati (10 euro giornalieri e 150 mensili). Particolari cautele sono poi previste per specifiche tipologie di Ets, quali organizzazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale che, proprio in ragione della base associativa, non possono prevedere un numero di lavoratori impiegati al 50% del numero dei volontari (artt. 33 e 36, Cts). Oltre alle specifiche norme esaminate, possono trovare applicazione agli Ets, in quanto compatibili, gli incentivi sulla produttività e sul welfare aziendale. Come noto, le misure agevolative riguardanti la produttività prevedono l'applicazione, nel settore privato, di una imposta sostitutiva dell'Irpef e relative addizionali del 10% su un premio di risultato di ammontare annuo non superiore a 3 mila euro rivolto ai titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 80 mila euro annui. Il premio è detassato al raggiungimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili con parametri previsti da apposito accordo di secondo livello. Inoltre, è ammessa la possibilità di sostituire il premio in forma monetaria con beni e servizi rientranti nel welfare aziendale, applicando il regime fiscale e previdenziale loro riservato (art. 51, Tuir). Sul punto, non si ravvedono ostacoli per una applicazione tout-court di dette disposizioni alle imprese sociali. Quanto, invece, agli altri Ets non potranno essere utilizzati quei parametri che sono tipici di un operatore commerciale. Andranno cioè individuati obiettivi compatibili con l'esercizio di una attività nel settore non profit (Circ. Agenzia entrate nn. 28/2016 e 59/2008). Per i piani di welfare aziendale, non occorre operare alcuna distinzione tra impresa sociale e altri Ets. Questi soggetti, quindi, dovranno attenersi alle norme che regolano detti incentivi consistenti nella totale o parziale esenzione fiscale e previdenziale dal reddito di lavoro dipendente delle somme e valori attribuiti dal datore ai propri lavoratori (art. 51, commi 2 e 3, ultimo periodo, Tuir, es. asilo nido ecc.).

Avv. Gianpaolo Sbaraglia e Dott.ssa Jessica Pettinacci, studio legale Acta

—© Riproduzione riservata—