



Vademecum per applicare correttamente il contratto

# Stop al dumping

## Il Ccnl Ced è coerente col settore



**N**egli ultimi tempi si tende a riflettere poco circa la funzione di regolatore della concorrenza svolta dalla contrattazione collettiva, intesa come la capacità di contrastare la competizione al ribasso tra i lavoratori nell'accesso al mercato del lavoro, e quella tra imprese fondata sulle condizioni e sul costo del lavoro. Si è perso di vista il contrasto ai fenomeni distorsivi della concorrenza, così come sono state sottovalutate quelle dinamiche di riequilibrio di potere nell'ambito della relazione individuale e collettiva del lavoro. È proprio all'interno di questa cornice che nel tempo si è affermata una pratica estremamente distorsiva delle dinamiche che regolano il mercato del lavoro, quella del dumping contrattuale, attuata secondo convenienza dalle aziende, spesso sollecitate da associazioni di categoria. Numerose, infatti, sono le segnalazioni di Assoced, Lait e Ugl Terziario, reclamando la rappresentatività a livello nazionale, tentano di acquisire nuovi associati cercando di far leva su costi contrattuali inferiori. Le imprese che operano nei settori dei Centri elaborazione dati, società tra professionisti, tributaristi, studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi e che svolgono attività negli specifici settori, applicano opportunamente il Ccnl Ced sottoscritto dalle parti sociali Assoced, Lait e Ugl Terziario, comparativamente e storicamente più rappresentative a livello nazionale. Il Ccnl Ced, infatti, disciplina i rapporti di lavoro in modo da contemperare in maniera adeguata le esigenze di flessibilità ed economiche del datore di lavoro con quelle di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di tutela della salute e dell'integrità psico-fisica del lavoratore è il contratto collettivo che meglio garantisce gli interessi all'interno del variegato sistema dei centri elaborazione dati, degli studi tra professionisti e dei tributaristi.

È ormai pacifico, in considerazione della piena facoltà del datore di lavoro di autodeterminare la scel-

### Easi nell'Anagrafe dei fondi sanitari

**Rinnovata l'iscrizione del Fondo Easi - Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti Ced, costituito pariteticamente da Assoced e Lait e da Ugl Terziario, all'Anagrafe dei fondi sanitari integrativi. Lo scorso 26 ottobre il ministero della salute, Direzione generale della programmazione sanitaria, ha comunicato l'avvenuto rinnovo dell'iscrizione di Easi all'Anagrafe dei fondi sanitari di cui al decreto del ministero della salute del 27 ottobre 2009 (decreto Sacconi). Come noto il decreto prevede che i fondi sanitari integrativi debbano destinare almeno il 20% dell'ammontare complessivo delle proprie risorse economiche annuali a una serie di prestazioni vincolate: prestazioni di assistenza odontoiatrica, di assistenza socio-sanitaria rivolta ai soggetti non autosufficienti, interventi finalizzati al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio. Ogni anno l'attestazione viene rilasciata ai fondi sanitari, compresi quelli di matrice contrattuale, che nel rispetto degli standard qualitativi imposti dal ministero, raggiungono la percentuale minima di risorse (20%), destinate nell'anno precedente alla non autosufficienza, all'inabilità temporanea e all'odontoiatria, come previsto appunto dal decreto dell'ex ministro Sacconi del 2009.**

Per i dipendenti e per i datori di lavoro che applicano il Ccnl dei Ced, i vantaggi sono rilevanti. Infatti, la presenza di Easi all'interno dell'Anagrafe dei fondi sanitari, da un lato, garantisce ai dipendenti dei Centri elaborazione dati, delle società tra professionisti e degli studi professionali non ordinistici, la possibilità di usufruire di prestazioni sanitarie fondamentali per la tutela della salute, spesso difficilmente coperte da Sistema sanitario nazionale; dall'altro consente ai datori di lavoro il beneficio della integrale deducibilità fiscale dei contributi versati al Fondo Easi per l'assistenza sanitaria dei propri dipendenti (art. 51 Tuir). Nel caso specifico si fa riferimento ai contributi che saranno versati nell'anno 2018.

«Il rinnovo all'Anagrafe conferma il lavoro proficuo che il Fondo Easi sta portando avanti nell'ottica di un consolidamento delle prestazioni offerte, con particolare riguardo a quelle prestazioni divenute eccessivamente onerose per le famiglie e che il sistema sanitario nazionale non è in grado di garantire», afferma Claudio Ceccarelli, presidente del Fondo Easi. «Anche per il prossimo anno gli iscritti potranno dunque avvalersi delle prestazioni sanitarie garantite dal Fondo e allo stesso tempo godere degli sgravi contributivi previsti dalla legge».

ta del Ccnl da applicare ai rapporti con i dipendenti, che la sostituzione presso la propria azienda del Ccnl, sia una decisione legittima e attuabile da parte del datore di lavoro. Ma non è sempre una scelta priva di insidie. È opportuno rammentare, infatti, che in capo al datore di lavoro sussiste l'obbligo di riconoscere ai lavoratori una retribuzione non inferiore ai minimi tabellari del Ccnl di riferimento del settore, in virtù della norma costituzionale che riconosce a ogni lavoratore il diritto a una retribuzione «proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa» (art. 36 Cost.). In sostanza, il contratto collettivo di settore stabilisce il parametro minimo retributivo secondo l'appartenenza categoriale, a prescindere dal fatto che il datore di lavoro vi aderisca o no. Pertanto, a meno che il datore sia iscritto a un'associazione che imponga l'ado-

zione di un determinato contratto, egli potrà scegliere il contratto collettivo più idoneo alle sue esigenze, anche non appartenente al settore merceologico corrispondente all'attività in concreto svolta. Una volta però che il datore di lavoro abbia aderito a un'associazione di categoria, è tenuto ad applicare integralmente il contratto collettivo scelto dall'associazione cui ha aderito.

Nella diversa ipotesi in cui il datore di lavoro non sia iscritto a un'associazione di categoria, la scelta del contratto collettivo da applicare viene in genere operata sulla base dell'attività aziendale. In entrambi i casi la scelta del datore di sostituire un contratto collettivo con un altro è pienamente legittima.

Tuttavia, la decisione unilaterale di un'azienda di modificare il contratto collettivo di riferimento non è un passaggio facile né tantomeno scontato. Tale passaggio, benché supportato dalla prassi normativa e dalla

giurisprudenza, deve tenere conto dei diritti maturati dai lavoratori assunti nel periodo precedente la sostituzione del contratto, compreso quello riferito alla irriducibilità della retribuzione. Infatti, la variazione non deve assolutamente comportare un mutamento peggiorativo delle norme inderogabili e quindi l'applicazione di un trattamento complessivo inferiore.

Alla luce di queste considerazioni è importante per il datore di lavoro, non obbligato dall'adesione a una specifica associazione datoriale, scegliere il contratto collettivo che sia più conforme alla attività prevalentemente svolta in azienda e, in caso di sostituzione del Ccnl, effettuare la scelta senza farsi abbagliare da prospettive di risparmio sui costi contrattuali, che potrebbero portare in seguito all'insorgenza di spese ben più onerose per l'azienda. Purtroppo i valori legati alla peculiarità del settore economico tutelato e la va-

lenza sociale degli istituti contrattuali vengono frequentemente trascurati nella scelta del Ccnl, rendendo di fatto il contratto lontano dalle esigenze categoriali e prossimo alla infondatezza, seppur questi rappresentino gli elementi caratterizzanti della attività lavorativa di settore. Quando un titolare di Ced o un Tributarista decide di applicare ai propri dipendenti il Ccnl Ced sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario, opera tale scelta non solo per convenienza, ma soprattutto per meglio delineare la propria attività, che se pure con forti contenuti imprenditoriali, è sempre legata a una più importante necessità di adattarsi alle esigenze dei propri dipendenti.

La competenza, la formazione, la competitività, ma anche la solidarietà sono elementi che vanno perseguiti e coltivati e, qualora sottovalutati, perché guidati soltanto da strategie economiche volte al risparmio, portano inevitabilmente all'emarginazione nel mercato di riferimento. Pertanto la corretta applicazione del Ccnl giuridicamente rilevante e il conseguente rispetto degli obblighi derivanti dallo stesso, rappresentano i punti della corretta concorrenza nel mercato. L'interesse delle aziende nel Ccnl Ced, considerato lo strumento principale per sospendere l'occupazione nel mercato di riferimento, è inoltre legato all'istituzione di due importanti enti bilaterali, l'Ebce e il Fondo Easi, che rappresentano oggi due strumenti di welfare e di compensazione reddituale estremamente efficaci per fronteggiare le spese delle famiglie e i costi delle aziende, e che hanno portato il Ccnl Ced a essere contratto collettivo storicamente rappresentativo degli interessi del settore. A tale proposito, Fausto Perazzolo Marra, Presidente Assoced, afferma con orgoglio che «l'applicazione del Ccnl dei Ced/Tributaristi e tutti gli istituti a esso connessi, enti bilaterali in primis, rappresenta un gesto di responsabilità sociale ed economica, fiera di sviluppo e di benessere».

**Pagina a cura  
degli Uffici di Presidenza del Fondo  
Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE**

Via Duilio, n.13, Scala A, Int. 4 - 00192 Roma

Tel. 06.45499471 - 06.45499470

E-mail: ebce@ccnlced.it - info@fondoeasi.it

Web: www.ccnlced.it

