EBITEN

Ente bilaterale ed Organismo paritetico Nazionale

PREMESSA

EBITEN è un ente che ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e svolge sia le funzioni previste dalle normative vigenti in capo agli enti bilaterali che quelle degli organismi paritetici in quanto costituito, ex art. 51 comma 4 D.lgs. n. 81/2008 s.m.i., a mezzo di Accordo Interconfederale e successivamente con atto notarile nell'anno 2009.

E' costituito in misura paritetica dalle organizzazioni nazionali dei lavoratori CONFSAL, FESICA CONFSAL e CONFSAL FISALS e dall'organizzazione nazionale dei datori di lavoro SISTEMA IMPRESA.

EBITEN costituisce lo strumento di tutti i CCNL (ad esclusione dl comparto edile) sottoscritti tra le Parti Sociali per lo svolgimento di attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, salute e sicurezza, welfare e sostegno al reddito, formazione e qualificazione professionale ed è a tempo indeterminato.

LA COMPAGINE SOCIETARIA

- **SISTEMA IMPRESA** Confederazione delle Imprese e dei Professionisti.
- **CONFSAL** Confederazione generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori.
- **FESICA CONFSAL** Sindacato autonomo nato con l'intento di costituire una forza sindacale libera dai partiti e da ideologie.
- **FISALS CONFSAL** Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri.

SISTEMA IMPRESA

confsal

fesica confsal

confsal F.I.S.A.L.S. Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri

1.
SISTEMA IMPRESA

Confederazione Autonoma delle Imprese e dei Professionisti

SISTEMA IMPRESA

SISTEMA IMPRESA è la Confederazione Autonoma Italiana delle Imprese e dei Professionisti, volta a tutelare le imprese associate e offrir loro assistenza sindacale e servizi reali.

Il Sistema associativo, che rientra nel sistema di rappresentanza **COLDIRETTI**, rappresenta, ad oggi, oltre **156.000** MPMI del Commercio, del Turismo, dei Servizi, dell'Artigianato, della Cooperazione e della Piccola e Media Industria con un indotto di circa **1.100.000** addetti.

Sistema Impresa opera nel panorama politico sindacale nazionale delle organizzazioni datoriali e le è stato riconosciuto, da parte ministeriale, la sua natura di Associazione maggiormente rappresentativa a carattere nazionale. Sistema Impresa è la parte datoriale dell'**EBITEN** e del **FONDO FORMAZIENDA**.

La Confederazione promuove inoltre forme di collaborazione a vari livelli volte a conseguire più articolate e vaste finalità di progresso e sviluppo del Paese.

2.
CONFSAL

Confederazione generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori

CONFSAL è una delle Confederazioni Sindacali comparativamente maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Alla Confsal aderiscono tra le altre lo **SNALS**, la **FISMIC**, la **FESICA**, la **FISALS**.

Le presenze di Confsal all'interno degli organismi istituzionali sono molteplici:

- **CNEL** (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) con un rappresentante;
- **CIV** (Comitato Indirizzo e Vigilanza dell'INPDAP) con due rappresentanti;
- **CIV – IPOST** (Postelegrafonici) con 1 rappresentante;
- sottocomitati INPDAP con due rappresentanti;
- Comitato Nazionale INPS Pensionati Dipendenti con un rappresentante;
- Comitati Regionali e Provinciali INPS e NEI CLES - Comitati per l'Emersione del Lavoro Sommerso;
- Comitato di Sorveglianza PON (Piani Occupazionali Nazionali);
- **CESE** (Comitato Economico e Sociale Europeo);
- **CIV INAIL**;
- **CIV INPS**.

3.
FESICA CONFSAL

Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato

FESICA CONFSAL è un sindacato autonomo che nasce nel 1992 con l'intento di costituire una forza sindacale libera dai partiti e da ideologie.

FESICA CONFSAL si prefigge come obiettivo quello di operare per la realizzazione della tutela e della valorizzazione del lavoratore inteso come fondamentale protagonista della vita economica e della vita sociale del Paese.

L'iniziativa di **FESICA CONFSAL** è ancorata ai saldi principi di democrazia, pluralismo ed indipendenza, quali supporti necessari finalizzati a garantire un effettivo protagonismo partecipativo, ed interpreta quelle aspettative del mondo del lavoro deluse dalla politica dei sindacati a forte caratterizzazione ideologica.

4.
CONFSAL FISALS

Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri

CONFSAL FISALS è una Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri, la quale opera nell'ambito delle attività di diffusione e di penetrazione nel territorio italiano.

E' un'associazione sindacale autonoma, libera, democratica ed apartitica. Possono farne parte tutti i cittadini stranieri intra ed extra comunitari che prestano la loro attività lavorativa in Italia.

CONFSAL FISALS è un'organizzazione indipendente dai partiti politici e dalle associazioni di qualsiasi tipo ed opera a garanzia della libertà di coscienza e di attività dei singoli iscritti, affermando perciò la sua democraticità nell'impegnarsi a sostenere, a favorire e a difendere le libere istituzioni ed il pluralismo politico e sociale.

“L'articolo 39 della Costituzione italiana prevede che l'organizzazione sindacale è libera

5.
CCNL

I Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

CCNL
Premesse

I Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro recepiscono gli **accordi** e le **intese interconfederali** sottoscritte da SISTEMA IMPRESA e CONFSAL in materia di:

- Formazione Permanente e Continua (**FORMAZIENDA**);
- Sviluppo della bilateralità interconfederale (**EBITEN**);
- Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (**EBITEN**);
- Sviluppo Servizi e Osservatorio (**EBITEN**);
- Rappresentanza e Sviluppo Contrattazione (**EBITEN**);
- Apprendistato (**EBITEN**).

CCNL
Elenco

- CCNL Terziario: commercio, distribuzione e servizi – cod. INPS «413»;
- CCNL Turismo e Pubblici Esercizi – cod. INPS «414»;
- CCNL per i lavoratori in somministrazione delle agenzie per il lavoro – cod. INPS «415»;
- CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative, consorzi e società consortili operanti nel settore della pulizia e servizi integrati/multiservizi – cod. INPS «416»;
- CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative, consorzi e società consortili del settore servizi alla persona – cod. INPS «417»;
- CCNL addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti cod. INPS «423»;
- CCNL Colf e Badanti.

La bilateralità come percorso di modernizzazione delle relazioni industriali

6.
FONDI E SOTTOFONDI

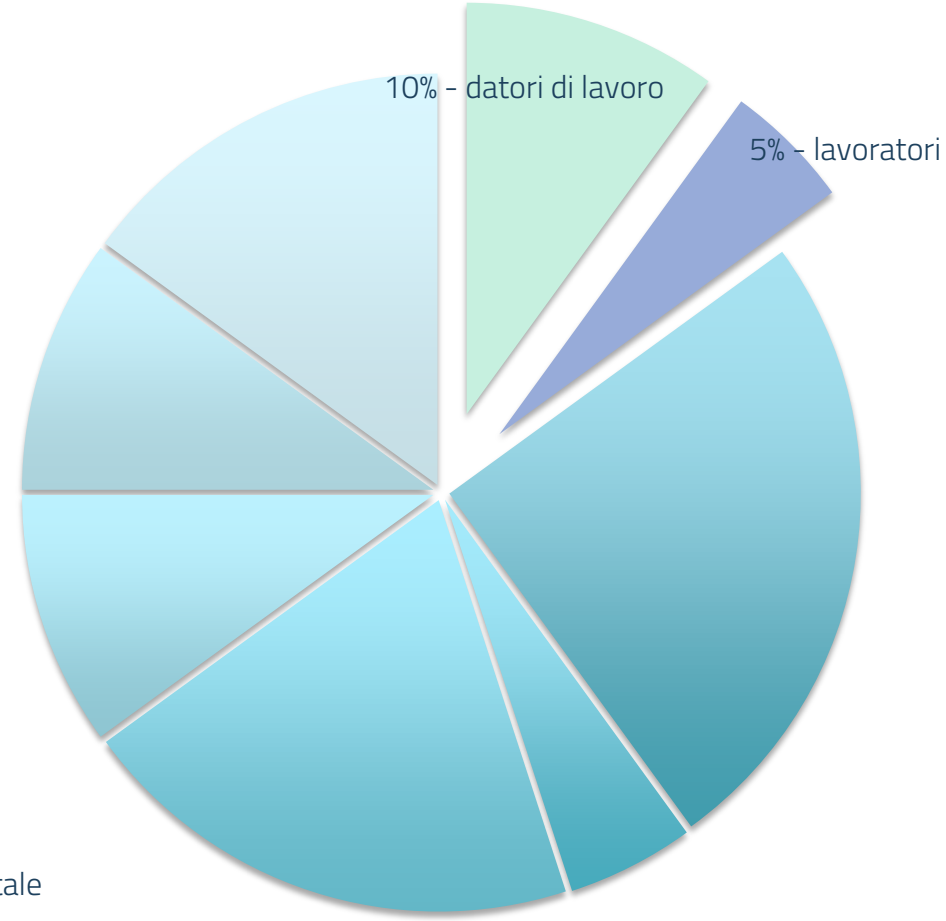
«Fondo sviluppo bilateralità» e «F.E.O.P.»

FONDO SVILUPPO BILATERALITA'

I versamenti al Fondo Sviluppo Bilateralità ammontano all'1% della retribuzione lorda annua di ciascun dipendente (80% a carico del datore di lavoro e il 20% a carico del lavoratore) per il quale si applica uno dei CCNL sottoscritti tra Confsal, Confsal Fisals, Fesica Confsal e Sistema Impresa. Il Fondo accoglie anche i versamenti volontari delle aziende che aderiscono all'Ente per garantire le prestazioni previste dal sistema contrattuale di riferimento.

Di seguito indicazioni riguardo la generazione di suddetti versamenti rispetto al gettito totale.

Sviluppo
Salute e
Sicurezza



Equivalente al 15% del gettito totale

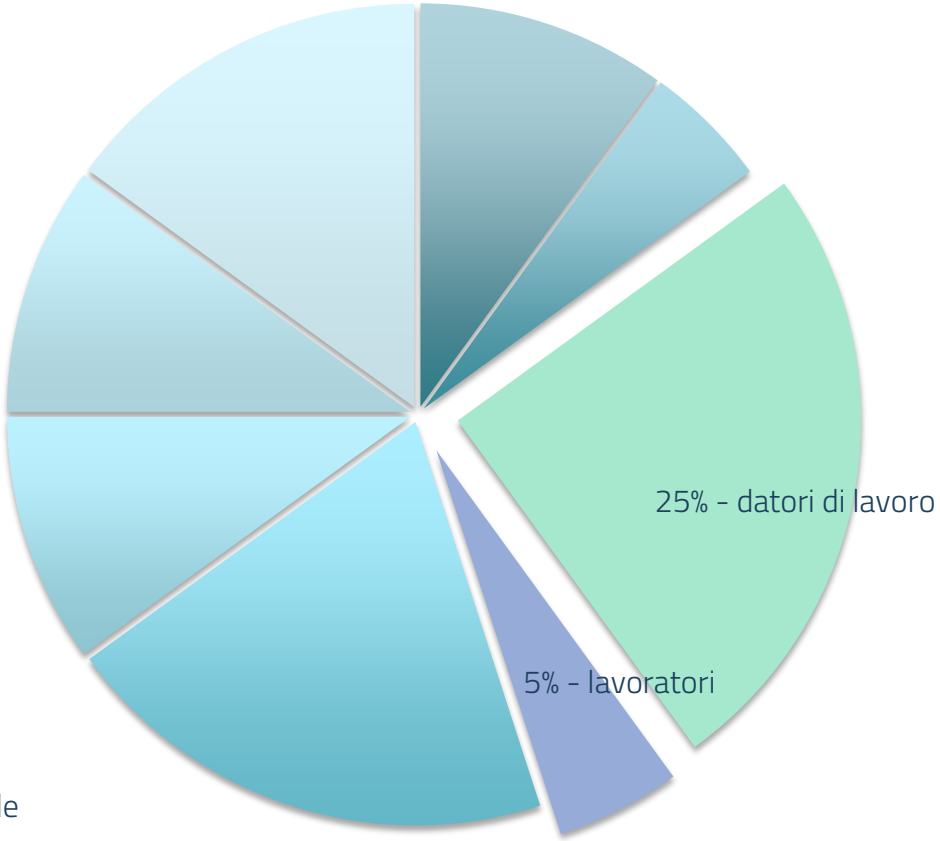
Servizi – Salute e Sicurezza

Nell'ambito della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro l'EBITEN stanzia complessivamente il 15% delle risorse incassate, commisurabili in via preliminare in euro 30,00 per ogni lavoratore aderente e versante all'EBITEN in base al CCNL di riferimento.

Gli interventi finanziati ed erogati anche in partenariato con società/Associazioni/CdL con tali risorse contengono attività formative mirate all'adempimento degli obblighi in capo al datore di lavoro o anche attività non formative che possono riguardare a titolo meramente esemplificativo i seguenti ambiti:

- Redazione del DVR
- Prova rumore, prova vibrazioni, etc...
- Formazione addetti antincendio, primo soccorso, etc...
- Formazione lavoratori, preposti, dirigenti
- Formazione DL-RSPP, ASPP, RLS, RLST, etc...
- Altro di necessità delle aziende.

Welfare e Sostegno al Reddito



Equivalente al 30% del gettito totale

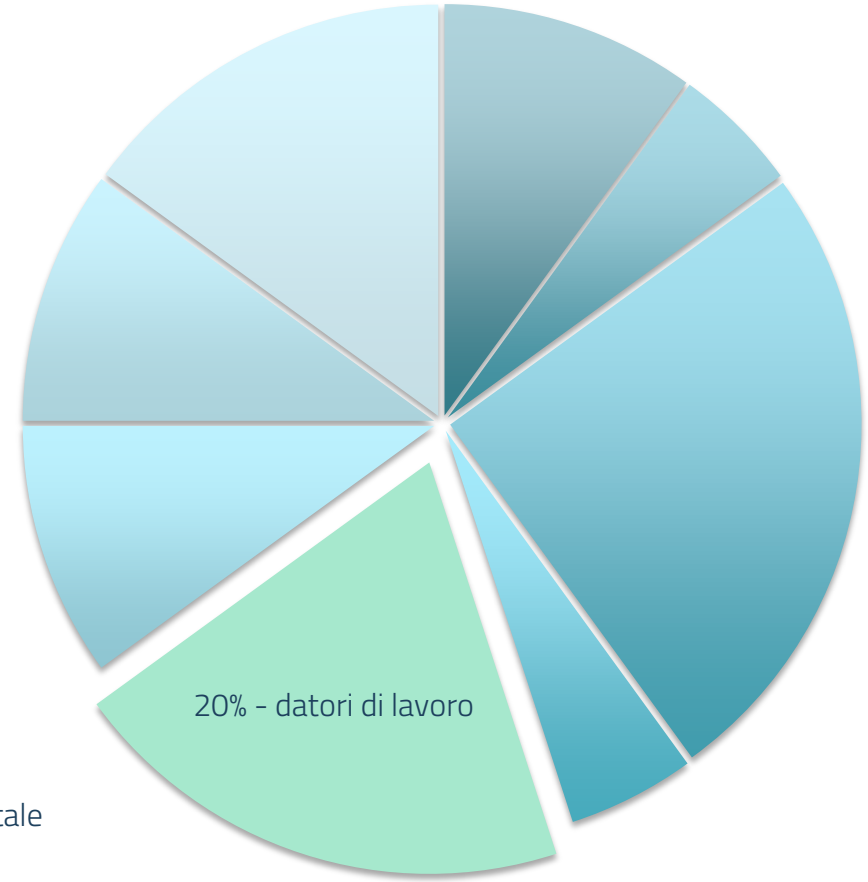
Servizi – Welfare e Sostegno al Reddito

Nell'ambito del welfare (contrattuale e di altra natura) e sostegno al reddito l'EBITEN mette a disposizione, erogando le provvidenze anche in partenariato con società/Associazioni/CdL, un importo complessivamente pari al 30% dei versamenti ricevuti, stimabili in via preliminare in euro 60,00 per ogni lavoratore aderente e versante all'EBITEN; in questo contesto vengono ricomprese sia tutte quelle attività che nei CCNL sono inserite nel capitolo "Welfare contrattuale" che altre tipologie di servizi di welfare e sostegno al reddito a carattere più generale che vengono posti in essere in base al principio di territorialità del gettito.

A titolo esemplificativo e non esaustivo se ne elencano di seguito alcuni:

- Interventi a favore dell'occupazione
- Borse di studio
- Provvidenze in materia di «mutue»
- Altro di necessità delle aziende

Osservatorio e Servizi Reali



Equivalente al 20% del gettito totale

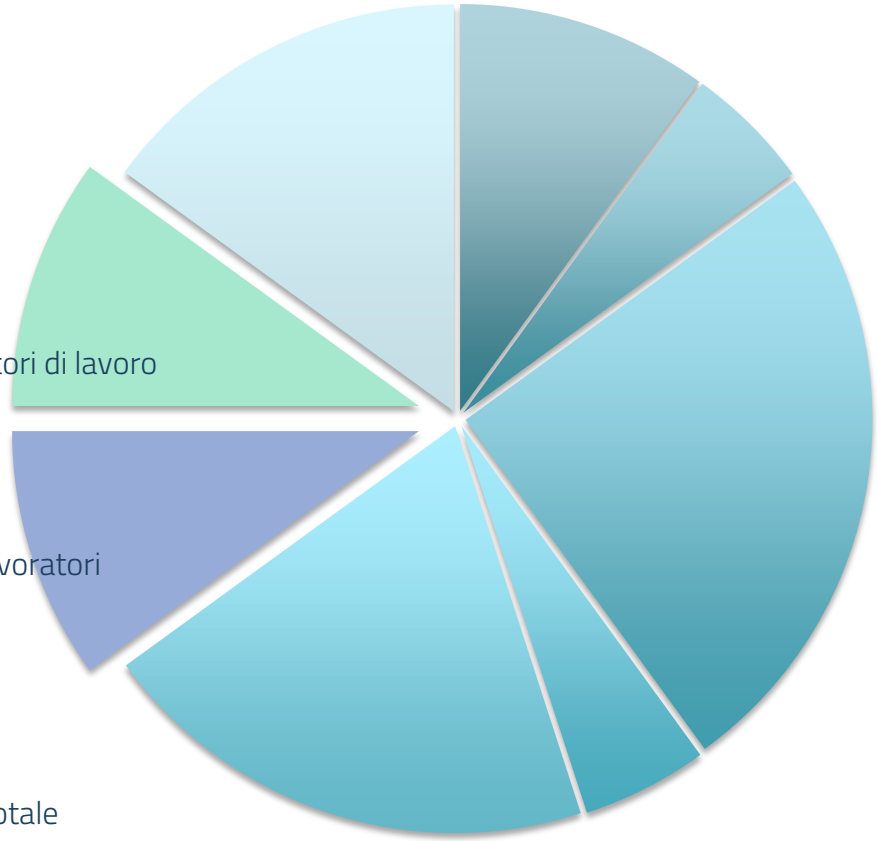
Servizi – Osservatorio e Servizi Reali

I servizi reali sono concepiti come una ulteriore risorsa per i servizi anche nell'ambito della salute e sicurezza che possono così contare su ulteriori euro 20,00 per ogni lavoratore aderente e versante all'EBITEN in base al CCNL di riferimento; in questo medesimo contesto possono poi essere sviluppate nuove ipotesi di servizi da erogare, anche in partenariato con società/associazioni/CdL, alle imprese ed ai lavoratori.

A titolo di esempio si riportano alcuni servizi in questo ambito:

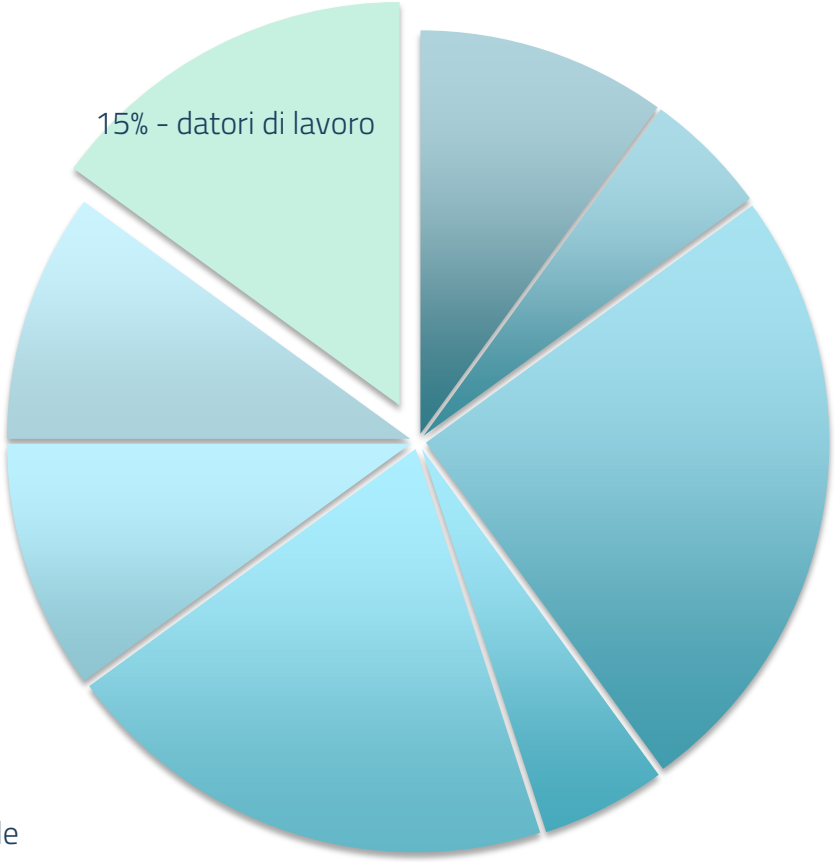
- Servizio di RLST, RSPP esterno
- Sevizio del medico competente
- Diffusione della adozione dei modelli di organizzazione e gestione, ex D.lgs. 231/01
- Formazione in materia di apprendistato
- Altro di necessità delle aziende

Sviluppo
Contrattazione



Equivalente al 20% del gettito totale

Gestione
Bilateralità



Equivalente al 15% del gettito totale

SOTTOFONDI DEDICATI AI SERVIZI PER AZIENDE E LAVORATORI: 55% del gettito

- Formazione e informazione ex D.lgs. 81/08
- Servizi e consulenza
- Asseverazione SGSL
- Altro

- Azioni in materia di sostegno al reddito e progettazione di interventi aziendali e interaziendali
- Azioni di welfare mirato alle pari opportunità (es. maternità, etc…)
- Altro

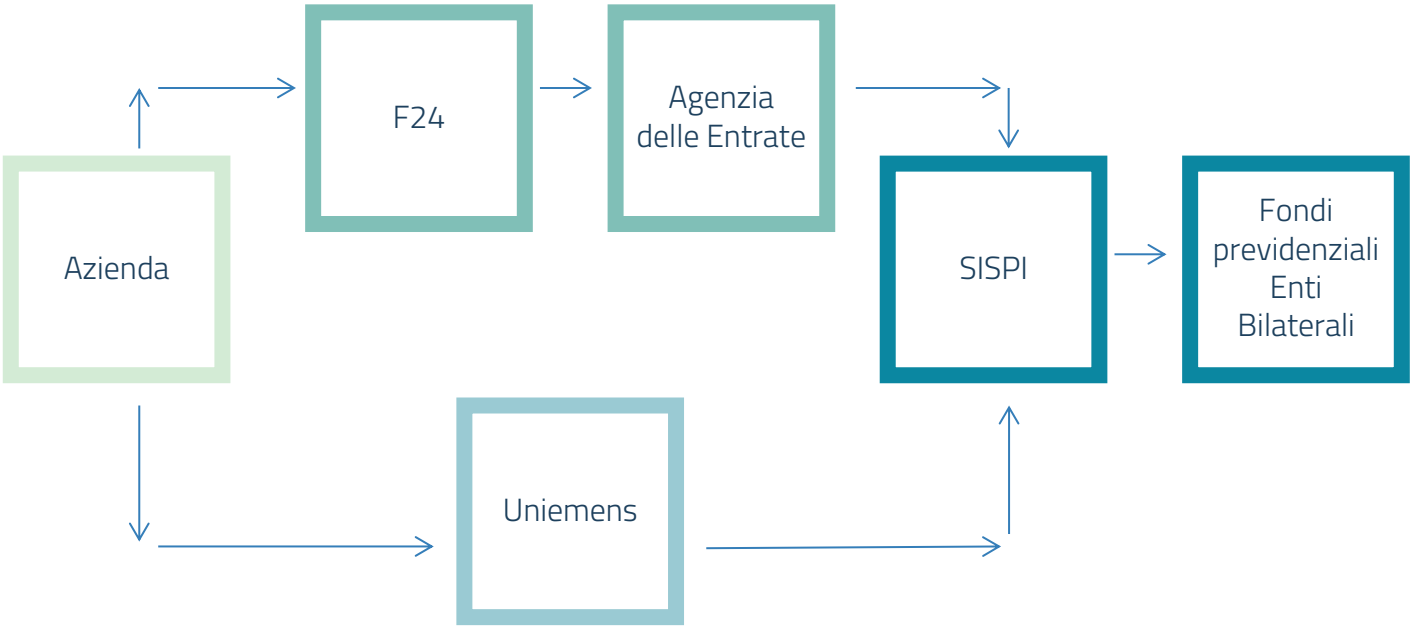
- Servizi reali anche in materia di D.lgs. 81/08 (RLST, RSPP esterno, etc…)
- Formazione in materia di apprendistato ex D.lgs. 167/2011 e s.m.i.
- Certificazione dei contratti di lavoro, conciliazioni
- Intermediazione tra domanda e offerta di lavoro
- Sportello dimissioni telematiche
- Altro

FONDO F.E.O.P.

Istituito il 24 settembre 2014 dal Comitato Esecutivo di EBITEN, il Fondo Estensione Operatività e Platea è destinato ad accogliere le adesioni volontarie di imprenditori, professionisti, amministratori, lavoratori autonomi.

7.
MODALITA' DI VERSAMENTO

Compilazione F24 e flusso Uniemens. Tecniche monitoraggio



Collaborazione con Italia Previdenza – SISPI (società per azioni interamente partecipata dall'INPS).

8.
OBBLIGATORIETA’

Obbligatorietà della bilateralità
Circolare n. 43 del 15/12/2010 del MPLS

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari a 30,00 euro lordi. Sono inoltre tenuti all'erogazione diretta di prestazioni equivalenti a quelle erogate dalla bilateralità in virtu' della **Circolare n. 43 del 15 dicembre 2010 del MLPS**:

«Di conseguenza, una volta riconosciuto da parte del contratto collettivo di riferimento che una determinata prestazione rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore, ***l'iscrizione all'ente bilaterale rappresenta nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro****. Sicché, là dove espressamente previsto dai contratti collettivi, ogni singolo prestatore di lavoro matura un diritto contrattuale di natura retributiva – alla stregua di una retribuzione aggiuntiva o integrativa - nei confronti di quei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale di riferimento che potrà essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma* ***o di una prestazione equivalenti*** *a quella erogata dal sistema bilaterale di riferimento ai diversi livelli,* ***nei limiti ovviamente degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva****.»*

QUALCHE DATO

4.000

Aziende aderenti

15.824

Dipendenti aderenti

Il contatore cresce di giorno in giorno ed è monitorabile sul portale **myEBITEN**

DATI SINTOMATICI – età dipendenti

	DIPENDENTI
< 30 ANNI	4.586
TRA 30 E 50 ANNI	8.602
> 50 ANNI	2.636

DATI SINTOMATICI – sesso dipendenti

	DIPENDENTI
MASCHI	9.526
FEMMINE	6.263

IN SINTESI: PERCHE' APPLICARE O PASSARE AI CCNL SISTEMA IMPRESA – CONFSAL?

Intersettorialità

Il sistema bilaterale è EBITEN per tutti i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro.

Certezza

Grazie al **myEBITEN** le aziende (tramite i CdL) potranno monitorare i propri versamenti.

Valorizzazione

La contrattazione di secondo livello aziendale è senza limiti numerici minimi di dipendenti.

Assenza quote aggiuntive

Non esistono valori addizionali per l'assistenza contrattuale, per i fondi di previdenza complementare e per i fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Minori costi

Grazie ai servizi finanziati da EBITEN le aziende potranno risparmiare ad esempio sulle spese relative al DVR etc.

Consapevolezza

Applicazione consapevole degli istituti contrattuali.

COME SI CAMBIA IL CCNL IN AZIENDA?

Come si cambia CCNL in azienda?

E' ormai un dato di fatto, confortato anche dalla prassi normativa e dalla giurisprudenza, che la decisione da parte del datore di lavoro di sostituire il CCNL applicato presso la propria azienda sia possibile e attuabile. Preso atto di alcune verifiche che il datore di lavoro dovrà valutare (con l'aiuto del CdL) - in particolare il rispetto da parte del CCNL che si intende applicare dei parametri economici e normativi individuati nei CCNL comparativamente più applicati - si possono ipotizzare due tipologie procedurali per la sostituzione del CCNL:

- la **disdetta effettuata unilateralmente dal datore di lavoro**;
- un **accordo di «armonizzazione» contrattuale**, concretizzato con un accordo collettivo aziendale, e quindi in modo bilaterale.

DISDETTA EFFETTUATA UNILATERALMENTE DAL DATORE DI LAVORO

La prima valutazione va posta sul fatto che il datore di lavoro sia o meno aderente ad una associazione sindacale di categoria. In questa circostanza, il datore di lavoro sarebbe vincolato ad un obbligo sindacale specifico, avendo esso stesso delegato la categoria a firmare accordi, tra i quali ovviamente il CCNL.

Passaggio principale, dunque, sarà quello di dare disdetta dall'associazione sindacale, svincolandosi così dall'obbligo contrattuale di cui sopra. Al fine di evitare richieste di riconoscimento da parte dei lavoratori si invitano i datori di lavoro a far sottoscrivere ai propri dipendenti la **«lettera di trasmigrazione contrattuale»** predisposta dai legali dell'EBITEN.

LETTERA DI APPLICAZIONE
Del "CCNL PER I DIPENDENTI DEL SETTORE …..(ES. TERZIARIO)"
e di recepimento dello stesso da parte dei lavoratori

al Dipendente _____
_____,

lì _____

Premesso che la scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il "CCNL PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI" siglato in data 1 luglio 2013 – cod. INPS «413».

Presa visione del CCNL di cui sopra e considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorativi delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

si stabilisce che

a) a far data dal _____presso l'azienda è applicato integralmente il "CCNL PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI" siglato in data 1 luglio 2013 – cod. INPS «413» e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previste dal CCNL stesso;
b) in relazione a quanto sopra: il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;

- ✓ è confermata la retribuzione riconosciutale dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- ✓ sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- ✓ gli aumenti periodici di anzianità saranno ragguagliati a quelli previsti per le categorie del nuovo CCNL;

c) sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.
Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione
Lì _____
Il lavoratore _____

L’ ACCORDO DI «ARMONIZZAZIONE» CONTRATTUALE

L’accordo di «armonizzazione» contrattuale è concretizzato con un accordo collettivo aziendale, e quindi in modo bilaterale.

Un accordo grazie al quale, sempre nell’ambito di uno “spostamento” dalla applicazione di un CCNL ad un altro, è possibile non solo disciplinare i livelli e le mansioni tra i due contratti, ma anche prevedere, all’interno del contratto stesso:

- valutazioni su ogni singolo istituto contrattuale, sia di natura normativa sia economica;
- periodi temporali “ponte”, al fine di dare operatività nel tempo all’applicazione del nuovo CCNL, o di parte di esso;
- applicazioni diversificate di alcuni istituti;
- situazioni di “congelamento” di alcuni istituti in alcuni periodi di tempo;
- disposizioni economiche atte a “coprire” la differenza peggiorativa della retribuzione del nuovo CCNL applicato;
- etc…

Le nostre sedi regionali

L'EBITEN è articolato in 10 sedi regionali.
Per informazioni cliccare qui.

Grazie!

E per qualsiasi informazione aggiuntiva?

Scrivete a: info@ebiten.it

Oppure contattate il numero: 0373.476054