



L'opinione del presidente di Ebce, Giancarlo Badalin

# Il Ccnl è essenziale

## I contratti offrono più garanzie



DI ANNA TAURO

**N**egli ultimi anni gli enti bilaterali di matrice contrattuale sono diventati sempre più lo strumento attraverso il quale realizzare concretamente gli obiettivi concordati in sede di contrattazione, sia nazionale che territoriale. Il nostro ordinamento attribuisce a tali enti una serie di delicati compiti e funzioni: sostenere e far crescere le imprese e i loro dipendenti, promuovere la formazione professionale e la sicurezza sul lavoro, fornire un tavolo di confronto tra il mondo dei datori di lavoro e quello dei lavoratori. In questo senso, gli enti bilaterali divengono la soluzione più autorevole e credibile per superare ogni residua cultura antagonista, una virtuosa alleanza tra capitale e lavoro in un mondo sempre più destinato ad affrontare cause di instabilità economica e sociale. Negli anni anche le imprese che hanno adottato politiche di welfare sono cresciute: i datori di lavoro ne hanno guadagnato in termini di produttività e di benessere dei propri dipendenti. Queste imprese hanno messo il primo importante tassello per il proprio processo di sviluppo sano e duraturo. Quando si parla di welfare, spesso lo si associa al termine bilateralità, soprattutto in riferimento ai cosiddetti organismi bilaterali. Di quale sia il ruolo della contrattazione e degli enti bilaterali nel welfare ne abbiamo

parlato con **Giancarlo Badalin**, presidente di Ebce, Ente bilaterale nazionale, nato dal Ccnl Ced, Ict, Professioni digitali e Stp.

**Domanda. A distanza di venti anni dalla legge Biagi, è possibile attestare il successo della bilateralità di matrice contrattuale?**

**Risposta.** Esistono settori produttivi, come quello dei Ced, Ict, Professioni digitali e Stp che da tempo hanno messo alle spalle la stagione della conflittualità e dell'antagonismo di classe per sviluppare percorsi di bilateralità riconosciuti già venti anni fa dalla legge Biagi, come strumento privilegiato per il governo dei nuovi mercati del lavoro e con riferimento alla costruzione in ambiente di lavoro delle competenze e professionalità richieste dalle imprese. La conclusione di un contratto collettivo risulta l'occasione per coltivarne giorno dopo giorno la sua attuazione, privilegiando, nel superamento del conflitto di interessi, quelli comuni: la sostenibilità delle imprese e la qualità della occupazione. È questa la sfida da cogliere, perché la contesa del lavoro deve oggi più che mai mettere al centro del confronto lo sforzo per la creazione di valore, che può trovare risposte solide non nelle politiche pubbliche costruite sul debito che ipoteca il futuro, ma in maggiore produttività e crescita per tutti, salari compresi.

**D. A proposito di salario, è davvero necessario l'in-**

**troduzione in Italia del salario minimo legale?**

**R.** Purtroppo in Italia il tema del lavoro è affrontato in modo troppo spesso semplicistico. Un bacino sempre più arido, perché traboccante da un punto di vista normativo, ma privo di un reale dialogo con gli attori sociali. È vero che esiste una questione salariale in Italia, ma le risposte vanno cercate partendo dalle fondamenta. Il che vuol dire formare i lavoratori, attrezzandoli delle competenze e professionalità richieste nei nuovi mercati; intrecciare rapporti strutturati e positivi con il sistema scolastico e universitario; rilanciare l'apprendistato e l'alternanza formativa; costruire reti di protezione di prossimità, sul lato previdenziale ma anche della sanità integrativa. Sanità, formazione continua, previdenza, politiche attive, ammortizzatori sociali, buone relazioni industriali, partecipazione: sono tutti temi che devono essere affidati alla contrattazione e alle relazioni industriali, più che al legislatore. Il rischio concreto in caso di introduzione del salario minimo legale è quello di destrutturare la contrattazione collettiva, indebolendo le garanzie dei lavoratori, a vantaggio di quelle aziende che concorrono esclusivamente agendo sulla leva del costo del lavoro. In Italia esiste, in taluni, casi il problema degli stipendi bassi, ma questo problema si risolve agendo sui contratti collettivi di quei set-

tori in cui le paghe non sono adeguate. Oltre a definire la giusta retribuzione per il tipo di lavoro svolto, per il profilo professionale e le competenze possedute, i contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano aspetti normativi di assoluta importanza quali l'orario di lavoro, la sua organizzazione, la bilateralità, il sistema di welfare, la previdenza complementare, la progressione di carriera e gli aggiornamenti professionali.

**D. Cosa si intende precisamente per welfare bilaterale?**

**R.** Per welfare bilaterale si intende il welfare sviluppato dalla contrattazione collettiva nazionale o di secondo livello nell'ambito di un sistema strutturato di enti e fondi bilaterali che erogano servizi e prestazioni negoziali. Come nel caso dell'Ebce, l'ente bilaterale individuato dalle parti sociali Assoced, Lait e Ugl Terziario per i contratti tra loro siglati.

**D. C'è differenza tra welfare aziendale e welfare bilaterale?**

**R.** Il welfare aziendale tende a concentrarsi nelle imprese di dimensioni medio grandi, attive soprattutto nei settori economici più sviluppati, come ad esempio l'industria. Il welfare bilaterale, invece, si sta rivelando una buona opportunità a tutela dei lavoratori impiegati in settori produttivi più frammentati, per esempio il terziario, settore di cui Ebce si occupa prioritariamente.

Gli ambiti di intervento dei sistemi bilaterali, in questi anni, si sono rivolti prioritariamente alla mutualizzazione di obblighi retributivi derivanti dal contratto di lavoro e alla gestione delle provvidenze nei campi dell'assistenza sociale e sanitaria. Anche se i più diffusi strumenti di welfare bilaterale sono per lo più legati alle forme di conciliazione a sostegno della famiglia.

**D. L'ente bilaterale come si pone in questo senso?**

**R.** Il dialogo tra bilateralità e welfare aziendale è crescente. Sempre più spesso gli enti bilaterali scelgono di proporre ai lavoratori delle vere e proprie piattaforme di welfare simili a quelle che i dipendenti delle medie e grandi imprese hanno a disposizione.

**D. A distanza di anni dalla loro nascita, ancora molti lavoratori e aziende non sanno che cosa siano gli enti bilaterali. Come lo spiega?**

**R.** La responsabilità a volte è riconducibile agli enti stessi: le risorse destinate a lavoratori e famigliari, poche, ma ci sono, restano bloccate in salvadanai burocratici. L'Ebce non rientra in questa casistica, infatti ha erogato in servizi e contributi quasi tutto il plafond stanziato nel 2021 e prevede un notevole aumento di richieste per l'anno 2022. Ha raggiunto solo un decimo dei beneficiari, ed è un caso di studio positivo per gli addetti del settore.

— © Riproduzione riservata —

## Campi scuola estivi, contributi dall'ente per evitare la stangata

Finita la scuola bambini e ragazzi esultano, i genitori invece molto meno. Dove tenere i figli se i genitori lavorano? Archiviata l'epoca della mamma casalinga, da giugno a settembre si apre un vuoto che padri e madri non sanno come colmare e certo non bastano le ferie. Se la scuola è già un ricordo, tre mesi di vacanza rischiano di trasformarsi in un vero e proprio percorso a ostacoli per genitori costretti a destreggiarsi tra turni di lavoro e figli da controllare. E allora via con la pianificazione settimanale tra disponibilità dei nonni, ricerche di baby sitter, campi scuola e altre scelte che hanno ovviamente un costo per

le famiglie. Presso i Ced Ict, Professioni digitali e Stp avanza l'azione del welfare bilaterale attraverso l'attività di Ebce, Ente bilaterale nazionale dei Ced, costituito pariteticamente dalle associazioni datoriali Assoced e Lait e dal sindacato dei lavoratori Ugl Terziario, che, rispondendo con efficacia alle istanze dei propri dipendenti, contribuisce ad alleviare le spese per le famiglie che durante i mesi estivi si vedono obbligate ad adottare la soluzione dei campi scuola. Molte famiglie non hanno alternative al campo estivo. I tempi e gli impegni dei corsi variano molto: è possibile stimare un costo medio di 200 euro a

settimana e, a conti fatti, le famiglie italiane con bambini da 3 a 11 anni spenderanno almeno 350 mln di euro per questa voce. «Tali spese», sottolinea Giancarlo Badalin, presidente di Ebce, «mettono a dura prova i bilanci delle famiglie, il cui potere d'acquisto è diminuito a causa dall'aumento record dell'inflazione, a fronte di un sistema pubblico di sostegno al reddito sempre più latitante». Anche quest'anno l'ente bilaterale contribuisce al pagamento delle spese sostenute dai dipendenti Ced, Ict, Professioni digitali e Stp, iscritti e in regola con i versamenti all'Ebce che, nei mesi di giugno, luglio e agosto, abbiano

sostenuto spese per la frequenza di campi scuola estivi per i figli di età compresa nella fascia 4 - 16 anni. La misura del contributo è pari al 50% della spesa sostenuta fino a un massimo di 200 euro. La richiesta di rimborso, da presentarsi entro il 30 settembre 2022, esclusivamente tramite procedura online disponibile dal sito [www.ebce.it](http://www.ebce.it), deve essere corredata dal documento di spesa, dalla dichiarazione attestante la frequenza del figlio al campo scuola estivo e dalla copia delle tre ultime buste paga. La prestazione viene rimborsata direttamente da Ebce.

— © Riproduzione riservata —



Pagina a cura  
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE  
via Goito, n. 39 - 00185 Roma  
tel. 06.45499471 - 06.4549970  
mail: [segreteria@ebce.it](mailto:segreteria@ebce.it) - [info@fondoeasi.it](mailto:info@fondoeasi.it)  
Web: [www.ccnlced.it](http://www.ccnlced.it)