



## **PERCHÈ**

I soci fondatori intendono, attraverso questo organismo, nato per collaborare con gli operatori di settore iscritti e non iscritti in associazioni di categoria - non aventi natura sindacale e specifica delega - tutelare un interesse che, nell'evoluzione del settore degli ultimi 15 anni, è imprescindibile per la crescita professionale ed organizzativa degli amministratori e dei loro dipendenti e/o collaboratori.

## **SCOPI SOCIALI**

- Tutelare gli interessi degli iscritti

4Professionali

4Giuridici

4Sociali

4Moralì

mediante l'assistenza continua nella regolamentazione e gestione di tutti gli aspetti (lavoristici, previdenziali e fiscali)

- Concorrere alla stesura dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

4Dipendenti degli iscritti

4Dipendenti dei proprietari dei fabbricati amministrati

tramite la rappresentanza sindacale di categoria e l'affiliazione alla Confederazione di Settore

- Promuovere politiche armonizzanti del settore delle Amministrazioni Condominiali ed Immobiliari relativamente a

4Lavoratori Dipendenti di Studio e/o struttura

4Lavoratori Dipendenti dei Proprietari di fabbricati

- Coordinare i rapporti con

4Istituzioni Pubbliche (in ambito di relazioni sindacali)

4Organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti

4Altre Associazioni del Settore (*per assisterle nell'ambito della gestione della contrattazione collettiva e nei problemi alla stessa collegati*)

attraverso la capillare struttura organizzativa

- Favorire la formazione e l'aggiornamento attraverso l'utilizzo dei fondi interprofessionali e di strutture private dei

4Lavoratori dipendenti degli iscritti

4Lavoratori gestiti dagli iscritti

Tutti i lavoratori che collaborano a qualsiasi titolo all'interno degli Studi e/o delle strutture degli iscritti

Il Sindacato Nazionale Amministratori Condominiali ed Immobiliari è indipendente da partiti e movimenti politici ed il suo ordinamento garantisce piena democrazia interna necessaria al raggiungimento delle proprie finalità.

## **COME FUNZIONA**

Al fine di essere il più vicino possibile ai propri iscritti, sono già attive 12 segreterie regionali che coprono l'intero territorio nazionale ed enti bilaterali territoriali suddivisi in macro zone: Nord Est-Nord Ovest-Centro ed Isole. L'iniziativa, a tutt'oggi, è stata condivisa dall'A.N.A.C.I. che ha aderito al progetto sindacale del S.A.C.I., una delle associazioni più rappresentative della categoria degli Amministratori Condominiali ed Immobiliari.

## **COSA PUOI FARE**

Abbiamo, pertanto, bisogno della Tua adesione per poter al meglio rappresentare il comparto tutto, raccogliendo tutte le esigenze che ci verranno rappresentate, auspicando altresì nella Tua collaborazione atta a far crescere la nostra organizzazione ed i nostri collaboratori.



## **ENBIF - Ente nazionale bilaterale costituito da Saci e Fenasalc Cisl**

**Settore dipendenti studi professionali degli amministratori condominiali ed immobiliari e delle Società di servizi della proprietà immobiliare**

L'**ENBIF** è l'ente bilaterale istituito dalla contrattazione collettiva nazionale in essere tra il SACI sindacato degli amministratori e delle società di amministrazione condominiali, con l'adesione dell'ANACI, e la CICAL Terziario, Federazione del commercio, del terziario e dei servizi aderente alla CICAL.

Questo Ente svolge la funzione bilaterale di **certificazione dei contratti di lavoro** dei dipendenti degli studi degli amministratori di condominio e delle società di servizi integrati della proprietà immobiliare, le funzioni di **conciliazione**, nonché quelle di **formazione e certificazione sulla sicurezza sul lavoro** e presta la propria assistenza anche in tema di **apprendistato**.

### **CCNL APPLICABILE**

Premessa indispensabile per potere avere accesso da parte degli studi e delle società ai servizi dell'Ente bilaterale è l'applicazione dei contratti di lavoro in vigore e il versamento del contributo obbligatoriamente dovuto all'ENBIF, così come risulta nel vigente CCNL nella parte relativa agli enti bilaterali, alla quota della contribuzione e alle prestazioni assistenziali

## **Il contratto sottoscritto in data 15 .12.2012 a Milano da SACI-ANACI con CISAL-CISAL Terziario**

Il contratto prevede otto qualifiche oltre i Quadri e incentiva fortemente la flessibilità e la contrattazione di secondo livello, pena la corresponsione di una apposita indennità sostitutiva. Da notare che la predetta indennità sostitutiva è strettamente legata alla presenza del lavoratore sul posto di lavoro e non è dovuta se lo studio attua la contrattazione aziendale o territoriale. Gli studi dovranno effettuare l'inquadramento del personale secondo i profili dettagliatamente illustrati nel contratto stesso e tenere conto, ovviamente, dei nuovi livelli retributivi. Si segnala che da tempo non è più in vigore la contrattazione tra il CNAI e la CISAL, essendo stato disdettato il relativo CCNL. L'allineamento da un contratto all'altro (sia SACI/CISAL sia altri CCNL e SACI/CISAL) deve avvenire secondo quanto previsto dall'articolo 176 del nuovo contratto di lavoro che così recita testualmente:

**176 - Lavoratori provenienti da altro CCNL** - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

**Inquadramento contrattuale:** il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nello Studio, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

**Inquadramento retributivo:** rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata nella seguente maniera:

- Paga Base Nazionale Mensile (13 mensilità),
- dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale (13 mensilità);
- dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile (12 mensilità);

*oppure*, in alternativa, **dalla contrattazione di secondo livello**,

- dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore;
- da un **eventuale importo** corrisposto o a titolo di "**Superminimo assorbibile ad personam**", (che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato).

## AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO – SACI/ANACI

<b>Periodo di prova</b>	Liv. <b>Q, 1 e 2</b> (6 mesi); <b>liv. 3</b> (4 mesi); <b>liv. 4 e O.V. 1° cat.</b> (3 mesi); <b>livv. 5 e O.V. 2° cat.</b> (2 mesi); <b>livv. 6, 7 8 e O.V. 3° cat.</b> (1 mese) (in mesi di calendario).
<b>Divisori</b>	<b>Giornaliero. 26. Orario. 173</b> (40 ore sett.); <b>195</b> (45 ore sett.).
<b>Mensilità contrattuali</b>	<b>13 + 1</b>
<b>Indennità varie</b>	Il c.c.n.l. prevede l'erogazione, ricorrendone i presupposti, delle indennità di cassa e di trasferta.
<b>Orario di lavoro</b>	<b>40</b> ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni.
<b>Lavoro straordinario, notturno e festivo</b>	Percentuali di maggiorazione (sulla quota oraria della paga base nazionale). <b>Supplementare: 5%. Straordinario:</b> diurno dalla 41a alla 48a, 10%; diurno oltre la 48a, 15%; festivo, 20%; notturno, 25%; notturno festivo, 30%. <b>Notturno: 15%; festivo, 20%. Festivo: 10%.</b>
<b>Ferie e permessi</b>	Ferie. <b>28</b> giorni di calendario. Ex festività. <b>4</b> giornate annue (+ <b>16</b> ore di permessi)
<b>Malattia</b>	Conservazione del posto. 120 giorni solari, nell'arco di 36 mesi (anzianità fino a 2 anni); 120 giorni solari, con incremento di 10 giorni per ciascun anno lavorato oltre il biennio, nel limite di 365 giorni, nell'arco di 5 anni (anzianità oltre 2 anni). Il c.c.n.l. prevede inoltre un regime di aspettativa non retribuita. <b>Trattamento economico.</b> Trattamento integrativo a carico dello studio pari al 25% dal 4° al 20° giorno e 15% dal 21° al 180° giorno; dal 1° al 3° giorno: 50%.
<b>Infortunio sul lavoro</b>	Conservazione del posto. Fino al certificato di ripresa al lavoro ovvero di inabilità. Trattamento economico. Per il giorno dell'infortunio, il 100% della retribuzione netta; per il 2°, 3° e 4° giorno, l'80% della retribuzione; per i giorni dal 4° all'90°, integrazione dell'indennità Inail pari al 25% della retribuzione; dal 91° giorno, integrazione dell'indennità Inail pari al 10% della retribuzione.
<b>Maternità</b>	Per il periodo di astensione obbligatoria, integrazione fino al 100% del rateo della 13 <sup>a</sup> mensilità.
<b>Congedo matrimoniale</b>	<b>15</b> giorni consecutivi di calendario retribuiti.
<b>Preavviso</b>	I diversi termini di preavviso corrispondono a diverse anzianità di servizio (fino a 5 anni, da 6 a 10 e oltre 10). Livv. <b>Q, 1 e 2:</b> 60 gg., 90 gg., 120 gg.; <b>livv. 3, 4, 5 e O.V.:</b> 30 gg., 45 gg., 60 gg.; <b>livv. 6 e 7:</b> 20 gg., 30 gg., 45 gg.; <b>liv. 8:</b> 15 gg., 15 gg., 30 gg.
<b>Lavoro part-time</b>	Orario. Part-time settimanale, <b>MINIMO 16</b> ore; mensile, almeno 64 ore; annuale, almeno 532 ore. Per i quadri, senza limiti mensili di orario. Per gli studenti o i lavoratori già occupati a tempo parziale in altra azienda, part-time al sabato o festivi. <b>Lavoro supplementare.</b> Massimo il 25% del normale orario mensile. Maggiorazione. 15%. Nel part time verticale, per prestazioni oltre i giorni pattuiti, maggiorazione del 20%.
<b>Apprendistato professionalizzante</b>	Qualifiche ammesse. Livelli da 1 a 7. Limiti numerici. Non si può superare il rapporto di 3 a 2 e il numero dei qualificati in servizio negli studi con meno di 10 dip. (con un minimo di 3 assunzioni negli studi con meno di 3 qualificati). Durata. 36 mesi (livv. 1°-4°); 32 mesi (liv. 5); 30 mesi (liv. 6); 28 mesi (liv. 7). Periodo di prova. Quello previsto per la qualifica finale. Malattia. Trattamento integrativo pari alle seguenti percentuali di retribuzione normale dell'apprendista: dal 4° al 20° giorno: 20%; dal 21° al 180° giorno: 25%. Attività formativa. Da 80 a 120 ore medie annue (60 ore se in possesso di titolo di studio o attestato di qualifica).



## **INTERPRETAZIONE DELL'ART. 141 del Contratto Collettivo di lavoro**

Sull'art. 141 del CCNL Amministratori e su un'apparente incongruenza tra la tabella VM e il valore VA dell'art. 141 ed la 4° e 5° colonna dell'Allegato 2. Per quanto concerne l'indennità di mancata contrattazione non si può dire che è "giusta" o "sbagliata" senza conoscerne prima gli scopi:

1. essa vuole rendere conveniente la contrattazione di secondo livello. Per tale motivo ha valenza retributiva e non incentivante;
2. vuole essere una componente della retribuzione variabile nella previsione delle Parti sottoscrittrici il Contratto che, nel prossimo CCNL, gli incrementi retributivi avverranno solo nelle quote di retribuzione condizionata (collegata alla presenza) e nella valorizzazione degli elementi regionali, che tendenzialmente dovrebbero coprire almeno il 50% del valore del differenziale delle retribuzioni. Tale ultimo fatto significa che, mantenendo uguale a zero l'elemento perequativo regionale del più basso indice regionale del costo della vita, vi sarebbe un'incremento di almeno il 50% dell'Elemento Perequativo della regione a più alto indice (attualmente Lombardia).

In particolare, il sistema di calcolo dell'indennità di mancata contrattazione mensile è assolutamente elementare. Nell'anagrafica del dipendente, correlata al suo livello d'inquadramento, sarà presente il valore **VM**.

Per ciascun mese in funzione dei giorni di assenza, con un'unica e semplice operazione che si chiama moltiplicazione, si otterrà l'importo spettante. Con zero assenze nel mese, spetterà l'intero importo; con 1 assenza il 75%; con 2 assenze il 55%; con 3 assenze il 35%; con 4 assenze il 15% e con 5 o più assenze nulla sarà dovuto. Tale voce è assolutamente necessaria per limitare drasticamente le possibilità di assenze immotivate e non può essere barattata con l'inerzia mentale di coloro che preposti all'emissione del cedolino paga non riescono ad effettuare una così semplice operazione.

Per quanto concerne il premio annuale è ancora più semplice.

Il valore base previsto per ciascun livello sarà moltiplicato per la differenza tra le ore ordinarie lavorate e la base di 1640, determinando così l'importo dovuto. L'indennità mensili ed annuale sono tra loro intimamente impostate in modo da assicurare un trattamento proporzionalmente equo a fronte di assenze distribuite in modo diverso:

- assenze concentrate in pochi mesi od assenze distribuite nel corso dell'anno.

Quanto all'allegato 2, come si evince dai titoli delle colonne, i valori sono espressi in tredicesimi, a differenza dei valori dell'art. 141 che sono espressi in dodicesimi.

Tale ragione, per altro chiaramente indicata, giustifica l'apparente diversità dei valori.

La tabella dell'allegato 2 permette una valutazione delle retribuzioni annuali su base 13 e per i necessari confronti in sede di allineamento contrattuale, mentre l'art. 141 determina nel concreto la retribuzione mensile/annuale spettante.

### **Servizio di Certificazione dell'Allineamento Contrattuale**

Dal primo gennaio 2013 è applicabile il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Amministratori di Condominio sottoscritto a Milano il 15 dicembre 2012. Tale CCNL rimodula i livelli professionali e retributivi ed un'errata applicazione può determinare costi non dovuti dell'ordine di migliaia di Euro all'anno per ciascun dipendente.

Da notizie che ci pervengono si rileva in diversi casi un problema di sovra inquadramento mentre, empiricamente, il nuovo inquadramento colloca il Lavoratore su due livelli nominali inferiori rispetto al precedente CCNL.

Per evitare errori ed i rilevanti costi conseguenti, le Parti sottoscrittrici il CCNL hanno previsto un Servizio di Certificazione Bilaterale dell'Allineamento Contrattuale (certificazione@enbif.it), descritto nel sito [www.enbif.it](http://www.enbif.it), che con un costo modestissimo (100 € per certificazione) definisce il corretto inquadramento e certifica le nuove condizioni di lavoro.

La certificazione, attestando la regolarità dell'allineamento, evita che i servizi Ispettivi degli Enti (DPL, INPS, INAIL), possano eccepire al di fuori della verifica di ottemperanza delle condizioni certificate.

Naturalmente, è però sempre ammissibile la tutela giurisdizionale.

Per quanto precede, s'invitano tutti gli Associati che applicano il CCNL Saci/Anaci – Cisl Terziario a richiedere la Certificazione delle condizioni di Allineamento Contrattuale, evitando così possibili futuri contenziosi e la probabilità di errati inquadramenti con inutili assunzioni di costo.

*La Commissione Nazionale Certificazione Contratti*

**CONTRIBUTO OBBLIGATORIO PER L'EN.BI.F.**  
*Art. 115 (Contributo obbligatorio in favore dell'EN.BI.F.)*

I contributi a favore dell'EN.BI.F., previsti nelle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento, di cui al punto c) dell'Art. 113, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali. Unitamente al versamento dovrà essere inviata all'EN.BI.F. la distinta, con i riferimenti dello Studio e i nominativi dei Dipendenti, conforme al modello scaricabile dal sito [www.enbif.it](http://www.enbif.it). Il Datore di lavoro potrà richiedere all'EN.BI.F. di effettuare versamenti con cadenza trimestrale, previa la sottoscrizione dell'atto d'impegno, scaricabile dal sito [www.enbif.it](http://www.enbif.it).

I versamenti devono avvenire con le seguenti modalità che sono differenziate per tipologia contrattuale:

**Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi**

Finanziamento obbligatorio Gestione ordinaria per il funzionamento degli Enti Bilaterali	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Contributo mensile Datori di lavoro:	€ 2,50
Contributo mensile Lavoratori:	€ 0,50
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	€ 3,00

**Lavoratori con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi (T. pieno- parziale - App.to)**

Finanziamento Gestione speciale per le prestazioni integrative al S.S.N. con diritto del Lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario, anche tramite assicurazioni o, in attesa del perfezionamento del sistema di mutualità ed assistenza sanitaria bilaterale, tramite voucher	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza	Contributi annui
Datore di lavoro, per prestazioni integrative: Contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità) per prestazioni integrative	€ 20,00	€ 260,00
Totale contributo finanziamento prestazioni integrative	€ 20,00	€ 260,00

**tempo indeterminato o SUPERIORI a 12 mesi, a tempo pieno o parziale, Apprendisti o qualsiasi contratto I DATORI DI LAVORO DEVONO OBBLIGATORIAMENTE VERSARE:**

**Lavoratori con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi (T. pieno- parziale - App.to)**

	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza	Contributi annui
Datore di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	€ 7,50	€ 90,00
Lavoratore: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	€ 1,50	€ 18,00
TOTALE: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	€ 9,00	€ 108,00

**Esempio applicativo:**

	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza	Contributi
Datore di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	€ 7,50	€ 20,00
lavoratore: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	€ 1,50	0
TOTALE: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	€ 9,00+	€ 20,00

**Contributi DA VERSARE AL MESE € 29,00**

**Contributi DA VERSARE per la TREDICESIMA € 20,00**