

Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi  
A cura di Dott.ssa Patrizia Macrì

## GLI ENTI BILATERALI: ISCRIZIONE OBBLIGATORIA?

### PREMESSA

Nel “settore lavoro” un imprenditore che voglia porsi correttamente nei confronti di un lavoratore deve stipulare con quest’ultimo un regolare contratto di lavoro. Questo però risulterà essere solamente il primo passo di un lungo iter burocratico che porterà l’imprenditore a doversi confrontare con un’ulteriore serie di adempimenti che possono essere scissi in adempimenti obbligatori e adempimenti facoltativi che vedranno coinvolti una serie di istituti previdenziali e assistenziali, ognuno dei quali dovrà garantire una specifica tutela al lavoratore subordinato. Tra gli adempimenti obbligatori possiamo citare tutti quelli che riguardano istituti quali l’Inps e l’Inail, mentre tra quelli non obbligatori troviamo gli adempimenti nei confronti degli **enti bilaterali**.

### GLI ENTI BILATERALI

La definizione di Ente Bilaterale viene data dal legislatore con il Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 attuativo della Legge Biagi, integrato successivamente dal Decreto Legislativo n. 251 del 06 ottobre 2004. Secondo tale definizione gli Enti Bilaterali sono organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso:

- la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- l’intermediazione nell’incontro tra domanda e offerta di lavoro;

- la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

Nel corso degli anni molti sono stati i dubbi sollevati riguardo l'obbligatorietà o meno dell'iscrizione della ditta datrice di lavoro agli enti bilaterali. Il Ministero del Lavoro, al riguardo, si è più volte pronunciato già a partire dal 2004, con la circolare n. 4 ritenendo sempre **non obbligatoria** l'iscrizione all'Ente Bilaterale. Tale interpretazione risulta peraltro coerente con i principi e le disposizioni previste dalla Carta Costituzionale sul tema della libertà associativa. Tuttavia occorre fare una distinzione nei riguardi di quei datori di lavoro che aderiscono ad una delle associazioni stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'azienda, nel qual caso sussiste l'obbligo di iscrizione e del relativo versamento contributivo. Infine, come ultima ipotesi, il c.c.n.l., dopo aver definito un sistema bilaterale volto a fornire tutele aggiuntive ai prestatori di lavoro nell'ottica di un innovativo welfare negoziale, può disporre non l'obbligatorietà dell'iscrizione all'Ente Bilaterale quanto piuttosto **il riconoscimento al prestatore di lavoro** di analoghe forme di tutela quali ad esempio un'assistenza sanitaria o una previdenza integrativa, anche attraverso una loro quantificazione in termini economici nel caso in cui il datore di lavoro non voglia aderire al sistema bilaterale. E' questo, ad esempio, il caso del c.c.n.l. dell'artigianato in cui viene stabilito che il datore di lavoro debba corrispondere al lavoratore determinati importi forfettari su base mensile e/o annuale ovvero l'erogazione diretta di prestazioni equivalenti in alternativa al versamento contributivo all'ente bilaterale di riferimento.

## IL C.C.N.L. E L'ENTE BILATERALE

Come noto il c.c.n.l. è suddiviso in due parti: una economico/normativa e una cosiddetta "obbligatoria". I dati contenuti nella prima parte riguardano tutto ciò che viene indicato come **diritto inderogabile del prestatore di lavoro** a prescindere dal fatto che il datore di lavoro sia o meno iscritto ad una delle associazioni stipulanti il contratto collettivo. Tali dati possono essere identificati, ad esempio, nei minimi retributivi, nell'inquadramento, nell'orario di lavoro, nel periodo di prova, nel preavviso in caso di licenziamento ecc.. Nella parte c.d. obbligatoria vengono, invece, inseriti tutti quei dati che determinano obbligazioni per i contraenti vincolando, però, solamente quei datori di lavoro che, attraverso le associazioni sindacali a cui aderiscono, sottoscrivono il contratto collettivo. Dal momento che, come abbiamo avuto modo di dire, secondo l'interpretazione ministeriale l'iscrizione presso l'ente bilaterale può essere considerata obbligatoria solamente nei confronti dei datori di lavoro che aderiscono alle associazioni sindacali che sottoscrivono il c.c.n.l. è da ritenere che le clausole che stabiliscono l'obbligo di iscrizione dell'impresa all'ente bilaterale debbano essere contenute nella parte obbligatoria del c.c.n.l.

## LA PRESTAZIONE EQUIVALENTE

Tra i "compiti" dell'ente bilaterale c'è quello di garantire una serie di prestazioni in favore del prestatore di lavoro che vanno ad affiancarsi a quelle previste dall'ordinamento giuridico ampliando pertanto la sfera di competenza della previdenza e dell'assistenza obbligatorie. Nati inizialmente nel settore dell'edilizia, gli enti bilaterali, negli anni, hanno visto crescere la loro presenza in tutti i campi lavorativi tanto che la legge Biagi li ha collocati tra le "fonti del diritto del lavoro" attribuendogli un ruolo di primaria importanza nell'ambito della regolazione del mercato del lavoro. Punto di forza dell'ente bilaterale che ha contribuito non poco ad assicurarne la crescita dirompente avutasi negli ultimi anni è senza dubbio quello di non essersi limitati ad una mera erogazione di servizi quanto piuttosto l'aver focalizzato la propria attenzione in una strategia condivisa volta alla stabilizzazione dei mercati e alla protezione dei lavoratori tramite

la gestione paritetica e il governo dell'intero mercato del lavoro. Ma come garantire tali possibilità a tutti i prestatori di lavoro dal momento che, come abbiamo più volte ribadito, l'ordinamento giuridico non può imporre ai datori di lavoro l'iscrizione all'ente bilaterale? Il rischio era quello di creare lavoratori di serie A e lavoratori di serie B, dove i prestatori d'opera alle dipendenze di datori di lavoro aderenti alle associazioni firmatarie del c.c.n.l., obbligati quindi all'iscrizione nonché al versamento dei contributi presso l'ente bilaterale, fossero maggiormente tutelati in quanto destinatari di maggiori servizi e prestazioni. Al fine di evitare tutto ciò il legislatore ha spostato la propria attenzione dall'obbligatorietà dell'iscrizione all'ente bilaterale (che non può essere imposta per legge) al diritto dei lavoratori di ricevere tutte le prestazioni fornite dagli enti bilaterali. Ed è proprio in questa ottica che nasce l'obbligo, gravante sul datore di lavoro, di garantire al lavoratore subordinato una **prestazione equivalente** a quella che sarebbe stata fornita dall'ente bilaterale nel caso in cui il datore di lavoro avesse proceduto all'iscrizione e al versamento contributivo. Pertanto una volta inserita nel c.c.n.l. una clausola per cui una determinata prestazione (sottoscrizione polizza sanitaria, adesione ad un fondo di previdenza integrativa) rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore, è l'erogazione della prestazione stessa a diventare obbligatoria, mentre l'iscrizione all'ente bilaterale può essere considerata solamente una modalità attraverso cui adempierla.

***N.B. In tema di prestazioni equivalenti, il c.c.n.l. può anche prevedere che quest'ultima venga erogata al prestatore di lavoro tramite il riconoscimento di una somma di denaro che traduca in termini monetari il valore della prestazione erogata dall'ente bilaterale e non ricevuta .***

## ENTI BILATERALI E SICUREZZA SUL LAVORO

Il ruolo degli Enti bilaterali ha assunto sempre maggiore rilevanza tanto da essere richiamato anche nel Testo Unico in materia di tutela e sicurezza negli ambienti di lavoro. In particolare il Testo Unico prevede che gli organismi paritetici possano supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Sono deputati a svolgere o promuovere attività di formazione e, su richiesta dell'impresa, possono anche rilasciare un'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui rientra anche l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. Gli organi paritetici, sempre al fianco delle imprese, possono comunicare all'Inail i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici ovvero i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali. Infine, punto di estrema importanza, riguarda la formazione obbligatoria dei lavoratori e dei loro rappresentanti che può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici o le scuole edili, ove esistenti, o ancora presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti, nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Negli ultimi anni il tema dell'assistenza sanitaria integrativa ha preso sempre maggiore rilievo in quanto le parti sociali sono sempre più orientate verso un tipo di welfare negoziale. L'assistenza sanitaria integrativa diviene, pertanto, una forma di tutela aggiuntiva nei confronti dei lavoratori. Anche in questo caso si è molto discusso dell'obbligatorietà o meno per i datori di lavoro di iscrivere i propri lavoratori ai vari fondi istituiti dalla contrattazione nazionale. Anche in questo caso però, come abbiamo già avuto modo di dire per l'obbligatorietà dell'iscrizione all'ente bilaterale,

l'obbligo può sorgere esclusivamente se il c.c.n.l. inserisce la previdenza sanitaria integrativa nella parte economica-normativa, quella che, come detto, vincola tutti i contraenti. L'alternativa all'obbligo di prevedere una previdenza sanitaria integrativa è, anche in questo caso, quella di prevedere, sempre nel c.c.n.l., una prestazione alternativa nel caso in cui le clausole della prestazione sanitaria integrativa siano, invece, inserite nella parte obbligatoria del c.c.n.l.. Come si può desumere da quanto fin qui detto, l'obbligatorietà o meno di una prestazione legata alla bilateralità, a partire già dall'iscrizione stessa all'ente, corre su un filo molto sottile e occorre analizzare a fondo il c.c.n.l. applicato. La questione non è di poco conto e senza ombra di dubbio non è di secondaria importanza, in quanto l'errata interpretazione riguardo a questo concetto potrebbe comportare conseguenze molto gravi nei confronti dei datori di lavoro che possono andare dal mancato riconoscimento degli sgravi contributivi in caso di assunzioni agevolate come avviene per gli apprendisti o per i lavoratori in mobilità, alla richiesta di risarcimento da parte del prestatore di lavoro che non abbia ricevuto una prestazione a cui, invece, avrebbe avuto diritto.

### GESTIONE FISCALE E PREVIDENZIALE CONTRIBUTI PER A.S.I.<sup>1</sup>

Dal punto di vista **fiscale** i contributi versati dal datore di lavoro all'ente bilaterale, comprese le quote una tantum versate in occasione della prima iscrizione, non concorrono a formare reddito imponibile nella misura massima prevista dall'art. 51 del T.u.i.r.. L'aspetto **previdenziale** è invece un po' più complesso in quanto sulle somme versate al fondo vige l'obbligo di versare all'Inps il contributo del 10% al fondo di solidarietà che verrà altresì evidenziato in occasione della denuncia mensile Uniemens; tale versamento non dà alcun diritto a prestazioni da parte dell'Istituto. Non è previsto nessun versamento, invece, nei confronti dell'INAIL. Tali regole, ovviamente, risultano essere valide solamente nel caso in cui il datore di lavoro si avvalga dell'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa previsto dal CCNL. Nel caso in cui, al contrario, si avvalga di prestazioni equivalenti queste saranno totalmente assoggettate sia a contribuzione che ad imposizione fiscale secondo le regole previste per tutti gli emolumenti.

---

<sup>1</sup> Assistenza Sanitaria Integrativa

Anche questo aspetto dovrà pertanto essere preso seriamente in considerazione dal datore di lavoro nel momento in cui decida di ottemperare all'obbligo dell'assistenza sanitaria integrativa tramite l'ente bilaterale ovvero autonomamente.

### ENTI BILATERALI E SETTORE LAVORATIVO

L'Ente Bilaterale non è un ente univoco a cui ogni impresa può fare riferimento; al contrario, per ogni settore lavorativo, è prevista la costituzione di un apposito ente bilaterale che conosca profondamente le problematiche e le esigenze legate al singolo settore lavorativo. I primi enti bilaterali costituiti in Italia furono quelli del settore edile, e restano tutt'oggi degli enti bilaterali profondamente diversi da tutti gli altri, con una struttura organizzativa molto più complessa e con regole specifiche e diverse rispetto agli enti degli altri settori: sono le **Casse Edili**. A seguire vedremo alcuni esempi di Enti bilaterali, l'istituzione, il funzionamento, gli scopi e la contribuzione dovuta dagli iscritti.

### LA CASSA EDILE

Le Casse Edili appartengono al genere degli Enti Bilaterali e nascono dalle associazioni dei datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Sono istituite dalla contrattazione collettiva e sono costituite in ciascuna provincia per i lavoratori dipendenti dalle imprese edili. Attualmente le Casse Edili presenti sul territorio nazionale sono circa 120 dislocate in ogni provincia. Secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, la Commissione nazionale

paritetica per le Casse Edili (CNCE) è l'ente nazionale cui è demandato l'indirizzo, il controllo e il coordinamento delle Casse Edili. Le Casse Edili fanno la loro prima comparsa nel 1919, a Milano, in seguito ad un accordo tra il Collegio dei Capo Mastri e l'Associazione mutua di miglioramento tra i muratori, manovali e garzoni, con il fine di mutualità e solidarietà per gli operai, proprio in considerazione delle caratteristiche del settore. La diffusione delle Casse Edili subisce uno stop nel periodo del fascismo in quanto l'imposizione della dottrina corporativa, ne impedisce la diffusione sul resto del territorio nazionale. Bisognerà attendere la fine della seconda

guerra mondiale per assistere alla diffusione delle Casse Edili (intorno agli anni 50-60). I primi contratti nazionali stipulati nel dopoguerra prevedono la facoltà di costituire la Cassa Edile nelle singole province, secondo valutazioni locali. Solamente in tempi successivi il ruolo della Cassa Edile diviene maggiormente preponderante, allor quando il contratto nazionale pone a carico delle parti sociali locali l'obbligo di costituire la Cassa Edile. La finalità originaria di tali istituzioni è stata quella di creare un organismo fonte di mutualità e assistenza che erogasse, ai lavoratori dipendenti dalle aziende iscritte, tutte quelle provvidenze che presuppongono una continuità temporale nella posizione lavorativa presso un medesimo datore di lavoro, delle quali, quindi, a causa della elevata mobilità dei lavoratori in edilizia, sarebbe stato praticamente impossibile godere. La cassa Edile rimane infatti, ancor oggi, un ente bilaterale dalle caratteristiche peculiari rispetto a tutti gli altri. Basti pensare che tali organismi, a differenza degli altri suoi simili, si occupano anche di versare ai lavoratori i ratei di ferie, tredicesima, festività e malattia o infortunio. Con l'introduzione del Modello Durc sono anche deputati alla certificazione della regolarità contributiva, insieme a Inps e Inail. Inoltre non bisogna dimenticare la funzione di rilascio della certificazione liberatoria da parte della Cassa Edile alle imprese che vogliono svolgere opere pubbliche (oggi anche private), le quali, a tal fine, sono tenute a rispettare la normativa delle Casse Edili (con tutti i problemi che ciò comporta in relazione all'efficacia erga omnes dei contratti collettivi).

Infine, ma non meno importante e peculiare, è **l'obbligo di iscrizione** da parte dei datori di lavoro del settore edile alla Cassa Edile, caratteristica questa propria di questo ente, dal momento che abbiamo più volte ribadito il concetto per cui l'iscrizione all'ente bilaterale risulta, nella generalità dei casi, essere facoltativo e non obbligatorio. Nel caso di specie, invece, l'obbligo di iscrizione è chiaramente evidenziato nell'art. 90 del D.lgs. 81/2008 dove viene stabilito che *il committente o il responsabile dei lavori chiede all'impresa esecutrice una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), all'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL) e alle casse edili*. Ancora, l'obbligo di iscrizione viene ribadito dall'art. 118 comma 6 del D.lgs.



163/2006 che stabilisce che l'affidatario e, per suo tramite, i subappaltatori, trasmettono alla stazione appaltante prima dell'inizio dei lavori la documentazione di avvenuta denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici.

Le **prestazioni** erogate dalle Casse edili riguardano:

- vestiario per i dipendenti iscritti;
- premi di studio;
- rimborso spese per protesi e apparecchi sanitari al lavoratore e ai familiari;
- sussidi in caso di decesso del lavoratore e dei familiari;
- assegno per la nascita di un figlio, per matrimonio, e per figli o mogli handicappati;
- contributo per spese per mutuo per acquisto prima casa;
- concorso spese per libri di testo;
- sussidio straordinario

In tempi più recenti le Casse Edili hanno cominciato ad erogare altre significative prestazioni quali:

- il premio annuo per l'anzianità professionale (APE ordinaria);
- una prestazione retributiva al momento del pensionamento (APE straordinaria);
- l'integrazione del trattamento economico nei casi di malattia e infortunio;
- prestazioni sanitarie integrative;
- gli assegni e le borse di studio;
- i soggiorni estivi
- ecc.

***N.B. In definitiva le Casse Edili svolgono un ruolo di grande rilievo per assicurare ai lavoratori una parte importante del trattamento***

***economico derivante dal contratto di lavoro e prestazioni integrative sul piano previdenziale e assistenziale. Pertanto l'iscrizione alla Cassa è conditio sine qua non affinché sia realizzata da parte dell'impresa l'osservanza della contrattazione collettiva di settore.***

E' bene ricordare che l'iscrizione alla Cassa Edile comporta automaticamente l'iscrizione anche agli Enti scuola ed ai comitati paritetici per la prevenzione, anch'essi enti bilaterali del settore, che svolgono attività nel campo della formazione professionale e della sicurezza in edilizia.

I versamenti contributivi dovuti alle Casse Edili, da effettuare entro il mese successivo al periodo di paga, sono determinati entro un tetto massimo del 3% sugli elementi della retribuzione degli operai e vengono ripartiti fra il lavoratore e il datore di lavoro. La quota a carico del lavoratore deve essere trattenuta al lavoratore in ogni singolo periodo di paga. Sono poi dovuti ulteriori versamenti per l'accantonamento presso la Cassa Edile per la gratifica natalizia e ferie (GNF). Non è possibile riportare le percentuali contributive per ogni singolo versamento in quanto ogni sede provinciale stabilisce le proprie aliquote in base ai servizi offerti e alla situazione propria della sede.

### **ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO**

L'Ente Bilaterale del Terziario nasce nel 1995, fondato dalle associazioni sindacali FILCAMS, CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL e la CONFCOMMERCIO. Viene inquadrata come associazione non riconosciuta senza scopo di lucro. Le imprese che devono far riferimento a questo ente bilaterale sono quelle che hanno come c.c.n.l. di settore:

- Terziario e Servizi;
- Turismo;
- Ortofrutticolo e Agrumario;
- Farmaceutico Speciale

Gli scopi perseguiti dall'Ente bilaterale del settore sono:

- Incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore terziario, in particolare per la formazione;
- Promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività;
- Promuovere iniziative in materia di formazione continua;
- Promuovere la formazione e la riqualificazione professionale;
- Analizzare i progetti per l'assunzione degli apprendisti;
- Favorire, attraverso la formazione, il reinserimento delle donne;
- Promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza;
- Promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro nell'ambito della normativa vigente.

Le prestazioni garantite dall'ente vengono erogate tramite istituti della bilateralità quali:

- La **Cassa di Assistenza Sanitaria del Quadri del Terziario** nata nel 1989 per garantire il rimborso di prestazioni sanitarie o la fruizione delle stesse in strutture sanitarie convenzionate;
- Il **Fondo Est**, Fondo assistenza sanitaria integrativa Commercio, Turismo, Servizi e Settori affini. Di più recente istituzione, il fondo Est è operativo dal 2006 e ha lo scopo di garantire ai lavoratori un'assistenza sanitaria integrativa al SSN. Nella generalità dei casi hanno diritto all'assistenza i dipendenti a tempo indeterminato; nel settore turismo e in quello ortofrutticolo l'assistenza è garantita anche ai dipendenti a tempo determinato con contratto rispettivamente superiore ai 3 mesi e ai 5 mesi. Gli **importi da versare al fondo est** dal 01 gennaio 2014 sono pari a € 12,00 mensili di cui € 2,00 a carico del lavoratore. L'ultimo rinnovo del c.c.n.l. ha previsto che, in caso di omissione del versamento al Fondo Est, il datore di lavoro è tenuto ad erogare al dipendente, per 14 mensilità, un elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) non assorbibile rientrante nella retribuzione di fatto, pari a € 15 lordi oppure, in alternativa, ad

assicurare al dipendente le stesse prestazioni sanitarie garantite dal Fondo Est.

Per ciò che riguarda la contribuzione da versare all'Ente bilaterale il costo a carico del datore di lavoro è pari allo 0,10% di paga base e contingenza per 14 mensilità per il numero dei lavoratori; quello a carico del lavoratore è pari allo 0,05% di paga base e contingenza per 14 mensilità. **Il contributo è obbligatorio** in quanto previsto nel computo degli aumenti della parte economica del CCNL e va versato con modello F24 indicando il codice EBCM.

### ENTE BILATERALE NAZIONALE ARTIGIANATO

L'ente bilaterale nazionale artigiano (EBNA) è un'organizzazione no profit che nasce su iniziativa delle confederazioni artigiane Confartigianato, CNA, Casartigiani, Clai e UIL che hanno da tempo avvertito la necessità di fare della bilateralità il punto focale delle loro relazioni. La struttura organizzativa degli enti bilaterali è dettata dalla contrattazione collettiva che prevede la costituzione di Enti bilaterali a livello Regionale coordinati e gestiti dall'Ente Bilaterale Nazionale Artigianato (EBNA). Le imprese che possono aderire a questo Ente Bilaterale sono ovviamente le imprese del settore artigiano. Le prestazioni che vengono erogate dall'Ente Bilaterale riguardano essenzialmente la formazione, erogate attraverso il **Fondo Artigianato Formazione**. Detto Fondo ha come scopo primario quello di favorire le condizioni per rendere possibile lo sviluppo delle pratiche formative che qualificano ulteriormente il lavoro dell'artigianato nonché quello di prestare una particolare attenzione alle tematiche della prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Ed è proprio in questa ottica che sono previsti interventi formativi con moduli di orientamento e di informazione sui rischi per la sicurezza e la salute. Infine, vista la peculiarità del settore artigianale, gli interventi formativi sono volti anche ad adeguare la professionalità dei lavoratori ai contesti produttivi nei quali sono inseriti. La **contribuzione dovuta all'Ente bilaterale** è fissata in € 10,42 per ogni dipendente in forza, importo ridotto del 50% (€ 5,21) per i lavoratori part time fino a 20 ore, da versare

mensilmente tramite modello F24. Inoltre, per ogni dipendente in forza, deve essere versata la somma di € 0,42, ridotta del 50% (0,21%) per i dipendenti part time fino a 20 ore, all'Inps quale contributo di solidarietà. Tale contributo deve essere inserito nel modello Uniemens individuale – Uniemens aggregato – ex DM/10 di competenza del mese per il quale viene versata la quota di € 10,42.

### ENTE BILATERALE STUDI PROFESSIONALE (E.BI.PRO.)

L'Associazione non riconosciuta "Ente Bilaterale Nazionale del settore degli Studi professionali E.BI.PRO." è stata costituita nel Gennaio 2009 su iniziativa di CONFPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva e coerentemente agli articoli 36 e seguenti del Codice Civile. Gli scopi primari dell'Ente sono quelli di mutualità ed assistenza, finalizzati ad offrire un sistema di servizi qualitativi a favore dei lavoratori del settore professionale e dei titolari delle attività. Le prestazioni erogate dall'E.BI.PRO. riguardano, in particolare:

- Il coordinamento tra le varie attività territoriali riguardo al tema della salute e sicurezza sul lavoro;
- La preparazione delle figure che operano per la sicurezza dei lavoratori;
- Il fabbisogno formativo;
- Il sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori del settore nei casi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale;
- La corresponsione di quote economiche e/o borse di studio nei confronti dei lavoratori occupati.

La **contribuzione** dovuta all'ente bilaterale è pari, per ciascun lavoratore in forza, ad € 4,00 di cui € 2,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 carico del lavoratore da versare, tramite modello F24, entro il 16 del mese successivo all'INPS, istituto deputato alla riscossione per conto dell'ente. Il modello F24 dovrà essere compilato inserendo l'importo da versare nella sezione dedicata all'Inps utilizzando quale causale contributo il codice

“ASSP” compilando anche i campi del periodo di riferimento, del codice sede e della matricola. Le imprese che non provvedono all’iscrizione all’ente bilaterale dovranno corrispondere ad ogni lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di € 2,00 per 14 mensilità da far rientrare nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro resta comunque obbligato a garantire le prestazioni ed i servizi forniti dall’ente bilaterale. Le imprese che si iscrivono all’Ente bilaterale del settore Studi Professionali hanno l’obbligo ulteriore di iscriversi anche alla CADIPROF, Cassa Assistenza Sanitaria Supplementare per i dipendenti degli studi professionali. La CADIPROF è stata costituita il 22 Luglio 2003 (ma operativa dal 01.01.2005) dalle parti sociali firmatarie del c.c.n.l. degli Studi Professionali, con il fine di creare e sviluppare, attraverso la destinazione di determinate somme, un sistema di Welfare contrattuale a favore dei dipendenti degli studi professionali che come stabilito dal c.c.n.l. devono obbligatoriamente essere iscritti alla Cassa. Le prestazioni garantite dalla CADIPROF riguardano la sanità ed in particolare:

- Il ricovero e gli interventi chirurgici: è prevista la copertura delle spese sostenute dal dipendente in caso di ricovero con pernottamento per oltre 70 tipologie di intervento chirurgico entro un massimale di € 100.000,00 annui. La copertura della Cassa riguarda le spese sostenute per gli esami e gli accertamenti, l’assistenza medica, i medicinali e le cure durante il ricovero, le rette di degenza, l’assistenza infermieristica privata e le protesi ortopediche;
- Accertamenti diagnostici: sono coperte oltre 100 tipologie di accertamenti entro un massimale di € 5.000,00;
- Gravidanza: è previsto un **bonus** di € 1.000,00 all’anno per la gravidanza. Vengono rimborsate le spese legate alle visite specialistiche, analisi chimico-cliniche, ecografie, amniocentesi per un importo massimo di € 1.000,00. Il rimborso può essere richiesto anche dall’iscritto uomo per le spese sostenute dalla moglie o dalla convivente;
- Trattamenti fisioterapici: è previsto un rimborso per un importo massimo di € 750,00 per trattamenti di Kinesiterapia, chiropratica, ionoforesi, ultrasuoni, radar, massoterapia, magnetoterapia se effettuati a

seguito di infortunio certificato dal Pronto Soccorso. E' previsto anche il rimborso, per un massimo di € 150,00 e nel limite di 15 sedute, delle spese sostenute per le cure terapeutiche post malattia;

- Odontoiatria: sono rimborsate le spese relative all'igiene orale, parodontologia, cure conservative e chirurgia orale nel limite massimo di € 120,00;
- Prevenzione: sono previste prestazioni gratuite e/o tariffe agevolate su esami per prevenire rischi cardiovascolari od oncologici;
- Assistenza bambini: è previsto il rimborso per le spese di assistenza pediatrica dei figli degli iscritti fino al terzo anno di età per un massimo di € 250,00 nonché il rimborso del 20% delle rette degli asili nido fino al quarto anno di età del figlio;
- Tutela della maternità e della paternità: è previsto il contributo di € 1.200,00 per ciascun trattamento di fecondazione assistita autologa per un massimo di 3 volte;
- Non autosufficienza: è previsto il rimborso per le spese di cura e assistenza entro un tetto di € 1.200,00 per ciascun familiare in linea retta o collaterale di primo grado che necessita assistenza continua;
- Gravi interventi: è previsto un contributo con un massimale di € 30.000,00 per forme estreme di patologie ed interventi chirurgici per rare forme neoplastiche, malattie cerebro vascolari, patologie neurologiche generative o cardiovascolari. Il contributo viene erogato agli iscritti ed anche ai figli fino al 12 anno di età.

La contribuzione da versare per l'iscrizione alla CADIPROF è pari a:

- 24,00 euro una tantum per ogni iscrizione (contributo a totale carico del datore di lavoro);
- 15,00 euro mensili per 12 mensilità per ogni soggetto beneficiario (contributo sempre a carico del datore di lavoro).

Tale contribuzione rientra nel trattamento economico, in quanto prevista dall'art. 135 del c.c.n.l. ma non deve essere preso in considerazione nel calcolo della base imponibile ai fini fiscali e previdenziali. Per il lavoratore a

tempo parziale la contribuzione è dovuta in misura piena. Nel caso in cui quest'ultimo dovesse risultare dipendente presso più studi professionali la contribuzione sarà dovuta solamente da un datore di lavoro. La scelta di chi dovrà farsi carico dell'onere è libera, quindi saranno i singoli datori di lavoro a doversi accordare in merito. Nei confronti dei dipendenti assunti a tempo determinato con un contratto fino a 3 mesi non è dovuto nessun versamento. Il diritto alle prestazioni non è immediato ma matura solamente a partire dal primo giorno del quarto mese successivo a quello della data di iscrizione alla Cassa. Le imprese che non aderiscono alla Cassa, in quanto non si sono iscritte all'ente bilaterale, devono versare ad ogni lavoratore, quale prestazione sostitutiva, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 21,00 per 14 mensilità. Tale somma rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro resta, però, comunque obbligato a garantire le prestazioni ed i servizi previsti dalla Cassa. I contributi devono essere versati entro il 16 del mese successivo all'Inps che è l'istituto deputato alla riscossione per conto della Cassa, tramite compilazione del Modello F24 inserendo nella sezione INPS l'apposita causale "ASSP" e compilando i campi periodo di riferimento, codice sede, matricola e importo.

Patrizia Macri  
8 maggio 2014