



Sistema Bilaterale CONFAPI – CGIL CISL UIL

CAMPAGNA INFORMATIVA
2018/2020

» Il connubio **BILATERALITA'/CONFAPI-CGIL CISL UIL**
è una realtà oramai consolidata

» Si può parlare di

sistema della BILATERALITA' CONFAPI PERCHE?

» Esiste da oltre un ventennio

» Riguarda una pluralità di strumenti, che operano in
diversi campi



La bilateralità CONFAPI/CGIL CISL UIL è costituita da:

FONDAPI (Previdenza complementare)

FondoPMI (FAPI) (Formazione continua)

ENFEA e sistema degli Enti Bilaterali Regionali
(in alcune regioni sono presenti ERFEA)

OPNC (Salute e Sicurezza)

ENFEA SALUTE (Assistenza Sanitaria Integrativa)

Vi sono poi Enti Bilaterali «settoriali», costituiti dalle Rappresentanze categoriali CONFAPI e CGIL CISL UIL nel settore metalmeccanico (**EBM; EBMSalute**).



Dal passato

La bilateralità ex lege

Questi strumenti bilaterali sono frutto di Accordi interconfederali (recepiti dai CCNL)

MA derivano da Leggi.



FONDAPI

- » Fondapi è il fondo di Previdenza complementare negoziale di categoria, «**DECRETO LEGISLATIVO 5 dicembre 2005, n. 252** *Disciplina delle forme pensionistiche complementari*», destinato ai lavoratori e alle imprese che prevedono uno dei seguenti contratti collettivi sottoscritti dalle categorie di CONFAPI - CGIL CISL UIL : Metalmeccanico, Chimico, Tessile, Grafico, Alimentare, Edile, Informatico, Laterizi e cemento, Lapidei, Calce e gesso, Servizi alle imprese. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo è formato da rappresentanti delle Parti istitutive e decide della gestione operativa.
- » **E' il singolo lavoratore che decide di aderire al Fondo.**
- » Con l'adesione del lavoratore si attiva la quota contributiva contrattuale a carico dell'impresa, stabilita dai singoli CCNL.
- » *(Questo Fondo è trasversale, compresi i metalmeccanici)*



FONDOPMI (FAPI)

è il Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, previsto dalla **legge 388/2000 (art.118)** e s.m.i., con la quale si delega ad Enti, di natura «pubblicistica», costituiti dalle Parti Sociali, la gestione dei contributi (0,30) versati dalle aziende obbligatoriamente (**Legge 845/1978**), per la formazione e l'aggiornamento dei propri dipendenti. Per il loro finanziamento, nessun ulteriore onere è posto a carico delle aziende.

Infatti, aderendo ai fondi, il carico contributivo non aumenta in quanto lo 0,30% è già compreso nell'aliquota (1,61%), versata dai datori di lavoro all'Inps per la disoccupazione involontaria (fino al 2012) e per l'Aspi dal 2013.



FONDOPMI

- » FondoPMI, così detto «FAPI», è tra i primi Fondi costituiti per la Formazione Continua (27.12.2002), autorizzato e riconosciuto con decreto Ministeriale (21 gennaio 2003).
- » **Soci fondatori:**
CONFAPI e CGIL CISL UIL
- » **Avvio attività:**
2005



La BILATERALITA'

CONFAPI – CGIL CISL UIL

nelle nuove relazioni industriali

- » Le intese tra le Parti Sociali, a partire dal 2008 e arrivando al 2016, contengono –tutte- significative nuove attribuzioni alla bilateralità, quale strumento di applicazione di interventi di tutela degli interessi comuni del mondo del lavoro nonché di erogazione di prestazioni e diritti contrattuali, con una modifica significativa della valenza contrattuale degli strumenti bilaterali.



“la bilateralità costituisce lo strumento primario per dare risposte di sistema ad un comparto caratterizzato da una rilevante quantità di imprese con dimensioni contenute”

Nel nuovo modello contrattuale CONFAPI/CGIL CISL UIL, per la bilateralità, si conferma un sistema nazionale intercategoriale.

La «massa critica» degli aderenti/bacino di riferimento, è garanzia di reale possibilità di intervento.



CONTRATTUALIZZAZIONE DELLA BILATERALITA'

Trasferimento dell'articolato contrattuale attinente le prestazioni della bilateralità nella parte «obbligatoria» a quella «normativa».

Ricordiamo a questo proposito che, sino al 2010, le clausole riguardanti la bilateralità erano contenute nella parte «obbligatoria»: parte con clausole che assolvono alla funzione di disciplinare i rapporti tra le Associazioni sindacali partecipanti alla stipulazione dei contratti medesimi, **senza creare obblighi e diritti per i singoli lavoratori**

La **parte normativa** dei CCNL è quella che contiene le disposizioni volte a disciplinare ogni singolo rapporto di lavoro in merito al trattamento economico e normativo.



CONTRATTUALIZZAZIONE DELLA BILATERALITA'

- » A far data dal 2013 –mesi diversi secondo i singoli CCNL- , le imprese che applicano i CCNL dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo mensile aggiuntivo pari ad € 25 lordi, per ciascuna delle 13 mensilità (*oltre alle prestazioni contrattualizzate, affidate alla bilateralità*).
- » Per le imprese iscritte agli Enti bilaterali, ed in regola con i versamenti, tale aumento è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato.



Circolare Ministero del Lavoro

N° 43 del 15 Dic. 2010

Ribadisce un consolidato principio:

«..... non obbligatoria la iscrizione all'ente bilaterale. Ciò in coerenza con i principi e le disposizioni previste dalla Carta costituzionale in materia di libertà associativa e, segnatamente, di libertà sindacale negativa, nonché con i principi e le regole del diritto comunitario della concorrenza.»

Circolare n. 4 del 2004, in merito alla interpretazione dell'articolo 10 della legge n. 30 del 2003 (ma vedi altresì le circolari nn. 40 del 2004 e 30 del 2005, nonché la risposta interpello del 21 dicembre 2006 prot. 25/SEGR/0007573) — nel senso di ritenere non obbligatoria la iscrizione all'ente bilaterale.



Però, in presenza di CCNL che:

«... dopo aver definito un sistema bilaterale volto a forme tutele aggiuntive ai prestatori di lavoro nell'ottica di un innovativo welfare negoziale, dispongano l'obbligatorietà non della iscrizione all'ente bilaterale, quanto del riconoscimento al prestatore di lavoro ...»

abbiano previsto:

«... per quei datori di lavoro che non vogliono aderire al sistema bilaterale, di analoghe forme di tutela (per esempio una assistenza sanitaria o una previdenza integrativa) anche attraverso una loro quantificazione in termini economici. ...»



« ... In questa diversa ipotesi, l'obbligatorietà della tutela - ovvero del versamento a favore del prestatore di lavoro di una somma forfettaria o anche della erogazione diretta, da parte del datore di lavoro, di prestazioni equivalenti a della bilateralità - va, infatti, correttamente riferita alla parte economico-normativa del contratto collettivo, avendo efficacia sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra l'impresa - o, più in generale, il datore di lavoro (si pensi agli studi professionali) - e ciascuno dei propri dipendenti. Ciò del resto in coerenza - con la funzione social-tipica della parte economico/normativa del contratto collettivo di realizzare - ex articoli 3 e 36 della Costituzione - una disciplina uniforme dei rapporti individuali di lavoro di una determinata categoria o gruppo professionale. ...»



«... una volta riconosciuto da parte del CCNL di riferimento che una determinata prestazione (per esempio una assistenza sanitaria integrativa ovvero il trattamento di sostegno al reddito erogato dagli enti bilaterali) 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. ...»

considerato che ogni singolo lavoratore ha maturato un diritto contrattuale di natura retributiva.



**La nuova
bilateralità contrattuale
a partire dai CCNL
posteriori al 2010**



ENFEA



Sistema bilaterale CONFAPI – CGIL CISL UIL

ENFEA

- » L'Ente bilaterale nazionale ENFEA, costituito da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL ha natura giuridica privata, di Associazione non riconosciuta.
- » ENFEA è l'ente a cui aderiscono le imprese che applicano i **CCNL UNIGEC/UNIMATICA, UNIONCHIMICA, UNITAL, CONFAPI ANIEM, UNIONTESSILE e UNIONALIMENTARI** sottoscritti con le Federazioni aderenti a CGIL, CISL e UIL.
- » ENFEA promuove e attua le prestazioni previste dagli accordi interconfederali sottoscritti da CONFAPI, CGIL, CISL, UIL e recepiti nei CCNL in materia di Apprendistato, Sviluppo della Bilateralità, Sostegno al Reddito e Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro.
- » Le prestazioni riguardano le **aziende, le lavoratrici e i lavoratori.**



ENFEA

CCNL Parti Firmatarie

- » **Legno e Arredo**
- » Unital- CONFAPI, Fillea-CGIL, Filca-CISL, Feneal-UIL
- » **Alimentari**
- » Unionalimentari-CONFAPI, Fai-CGIL, Fai-CISL, Uila-UIL
- » **Grafici, Informatici e servizi innovativi**
- » Unigec-Unimatica-CONFAPI, Slc-CGIL, Fistel-CISL, Uilcom-UIL
- » **Edilizia (escluse le costruzioni)**
- » Aniem-CONFAPI, Fillea-CGIL, Filca-CISL, Feneal-UIL
- » **Tessili, Abbigliamento e Lavanderie industriali**
- » Uniontessile-CONFAPI, Filtea-CGIL, Femca-CISL, Uilta-UIL
- » **Chimica e Settori Accorpati**
- » Unionchimica-CONFAPI, Filcem-CGIL, Femca-CISL, Uilcem-UIL



ENFEA

L'ente bilaterale nazionale, costituitosi (Accordo Interconfederale 1995) con compiti legati alla formazione ed all'ambiente (ricordiamo il grande intervento in materia di contratti Formazione/lavoro, le ricerche in ambito europeo in materia di sicurezza) è stato confermato quale elemento qualificante del sistema della bilateralità CONFAPI, ma con una radicale rivisitazione del ruolo e delle sue funzioni.

In particolare, ENFEA, oggi, svolge le seguenti funzioni:

- » supporto, stimolo, sviluppo e promozione dell'intero sistema;
- » gestione delle attività di welfare integrato;
- » sostegno al reddito.



COME SI ADERISCE AD ENFEA



Sistema bilaterale CONFAPI – CGIL CISL UIL

Contribuzione ad ENFEA

La contribuzione ad ENFEA da parte delle aziende è mensile per singolo lavoratore; con codice «ENFE» su F24 (entro il 16 del mese successivo alla competenza) si versano 4,5 (quattro/50) -4,25 € per lavoratori a part-time- € pari a:

0,50 € mensili per l'apprendistato (0,25 € per lavoratori part-time)

2,33 € mensili per il fondo sostegno al reddito, welfare

1,66 € mensili per sostegno alla bilateralità, contrattazione, rappresentanza;

per un importo annuale di 54,00 (cinquantaquattro/00) €

-51,00 € per lavoratori part-time-.



Sistema bilaterale CONFAPI – CGIL CISL UIL

Contribuzione ad ENFEA Aspetti contributivi e fiscali

Per quanto riguarda gli aspetti fiscali, la contribuzione dovuta dal datore di lavoro **concorrono a formare reddito imponibile**.

«L’Agenzia delle entrate, con risposta a [interpello n. 24 del 4 ottobre 2018](#), ha precisato che i contributi versati all’Ente bilaterale sulla base di accordi contrattuali (non obbligatori per legge) e aventi finalità assistenziale sono soggetti a tassazione come redditi di lavoro dipendente, poiché non rientrano nelle ipotesi di esclusione dal reddito previste dall’articolo 51, comma 2, lettera a), Tuir, in relazione a tale categoria di redditi.»

In merito agli aspetti previdenziali, sulle somme versate ad ENFEA vige l’obbligo di **corrispondere all’INPS il contributo del 10% di solidarietà** –che verrà evidenziato in occasione della denuncia UNIEMENS.



- » I contributi ai lavoratori, per singola prestazione, seguono le disposizioni dell'Agencia delle Entrate.
- » Le prestazioni destinate alle imprese sono assoggettate a contribuzione fissa del 4%.



Prestazione Lavoratori Assoggettamento IRPEF

- » Sostegno al reddito dei lavoratori/lavoratrici in caso di utilizzo ammortizzatori sociali

Si assoggettamento

- » Nascita o adozione figlio
- » Iscrizione figli asili nido/scuola materna
- » Permesso per legge n.104/1992
- » Contributo malattia continuativa
- » Infortunio INAIL pari o superiore a 40 giorni

No assoggettamento

- » Acquisto libri scuole medie inferiori (scuola secondaria di I grado)
- » Acquisto libri scuole medie superiori (scuola secondaria di II grado)
- » Iscrizione dipendenti e figli all'Università

Si assoggettamento



Per quanto riguarda la compilazione del modello F24, si utilizza la sezione INPS:

» Codice Sede	Causale	Matricola	Periodo di
»	Contributo	INPS	Riferimento
»			(solo il mese)
» XXXX	ENFE	XXXX.....	MM/20XX

- » Agenzia Entrate Risoluzioni n. 30/E del 9/05/2013
- » Agenzia Entrate Risoluzioni n. 51/E del 15/07/2013
- » **N.B.: i contributi versati sono soggetti al versamento del contributo di solidarietà del 10% (L.166/1991) e costituiscono reddito imponibile (cfr. A.E. Risposta n. 24 del 4 ottobre 2018)**



Per quanto riguarda la compilazione del flusso
UniEmens:

Al percorso

<DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi><DatiParticolari>,

andrà valorizzato col codice “**ENFE**” l’elemento

<ConvBilat> <Conv> <CodConv>ENFE

e con l’importo versato in F24 andrà altresì valorizzato l’elemento

<Importo>

L’elemento **<Importo>** contiene l’attributo **<Periodo>** in corrispondenza del quale va indicato il mese di competenza del versamento effettuato con F24, espresso nella forma “**AAAAMM**”



MODALITA' di VERSAMENTO

Lo strumento per il versamento dei contributi da parte delle imprese è il **Mod. 24** con apposito **codice contributo**; il dettaglio del versamento è contenuto nel **Mod UNIEMENS**.

I soggetti che interagiscono con ENFEA sono l'**INPS** e l'**Agenzia delle Entrate**.

L'A. E. riceve i singoli importi dalle singole aziende e li accredita sul c.c. ENFEA.

L'INPS riceve tramite UNIEMENS il dettaglio dei versamenti per azienda.

ENFEA riceve due flussi telematici (UNIEMENS con informazione di dettaglio sui versamenti delle aziende; il secondo dall'A.E. con dati F24)

ENFEA (attraverso service) provvede alla **riconciliazione**



Raffronto costi per azienda che applica i CCNL CONFAPI

Versamento ad ENFEA

Contributo annuo: € 4,5 X 12 mensilità = 54,00 €

Contributo di solidarietà INPS: 54X10% = 5,40 €

Totale costo annuo = 59,40 €

Senza versamento ENFEA

E.A.R annuo: € 25,00X13 mensilità = 325,00 €

Contribuzione INPS: € 325,00X30,88% = 100,35 € (operaio)

Premio INAIL: € 325,00X6,5% = 21,13 €

Totale annuo = 446,48 €

(+prestazioni ENFEA)



LE PRESTAZIONI ENFEA



Sistema bilaterale CONFAPI – CGIL CISL UIL

- » Il Regolamento delle prestazioni ENFEA, in vigore dal 15 marzo 2019, è stato ed è soggetto alle modifiche conseguenti alle nuove deliberazioni dell'organo Esecutivo del l'Ente.

- » SITO www.enfea.it

- » E' possibile richiedere le prestazioni di ENFEA **SOLO** tramite la nuova procedura telematica online disponibile nel portale dedicato alle Aziende.

- » Le richieste sono presentate dalle imprese ed i contributi ENFEA sono erogati alle imprese, con comunicazione ai lavoratori interessati.

- » Per richiedere la password di accesso al portale le Aziende devono cliccare su AREA AZIENDE (vedi menù laterale) e poi su "OTTIENI NUOVA PASSWORD". **La Password può essere richiesta SOLO dall'azienda (e/o suo delegato).**



Fondo sostegno al reddito

- » a) contributo per trattamenti individuali di integrazione salariale: In presenza nel corso dell'anno civile (1 gennaio/31 dicembre) di riconosciuti trattamenti individuali di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente (Cigo, Cigs, Cds, cassa in deroga, e ogni altro strumento di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro regolato dalla legge) il lavoratore può richiedere la prestazione di sostegno al reddito pari a:
 - » a1. € 500,00 (cinquecento/00) per i trattamenti di integrazione salariali corrisposti oltre le 50 giornate individuali di integrazione e fino a 100 giornate;
 - » a2. € 800,00 (ottocento/00) al superamento delle 100 giornate individuali di integrazione.



Contributo per utilizzo servizi all'infanzia:

» b1. Asilo nido;

in alternativa

» b2. Baby sitter, essendo, alla data di presentazione della domanda, datore di lavoro domestico e avendo in corso un regolare rapporto di lavoro, anche a part-time, di durata di almeno 6 mesi nel corso dell'anno solare, con un orario non inferiore a 25 ore settimanali, con una/un collaboratrice/ore per la custodia e l'assistenza al proprio figlio/i in alternativa all'asilo nido/scuola materna.

» La misura del contributo è pari a € 500,00 (cinquecento/00)/anno per figlio.



CONTRIBUTO SPESE SCOLATICHE

- » **Contributo spese Scuola Materna** La misura del contributo è pari a € 250,00 (duecentocinquanta/00)/anno per figlio.
- » **Contributo spese Scuola Media Inferiore** La misura del contributo è pari a € 150,00 (centocinquanta/00)/anno per figlio e/o lavoratore.
- » **Contributo spese Scuola Media Superiore** La misura del contributo è pari a € 200,00 (duecento/00)/anno per figlio e/o lavoratore.
- » **Contributo spese Università** Contributo spese Università La misura del contributo è pari a € 350,00 (trecentocinquanta/00)/anno per figlio e/o lavoratore a condizione del rispetto del piano di studi.
- » **Contributo spese Laurea** La misura del contributo è pari a € 1.000,00 (mille/00) per figlio e/o lavoratore a condizione del conseguimento della votazione finale di laurea con il massimo dei voti (110/110).



Contributo per assistenza alla non autosufficienza (legge 104/92)

Sostegno al reddito a favore del lavoratore che usufruisce dei permessi ex L.104/92 come da relativa autorizzazione Inps. La misura del contributo è pari a € 200,00 (duecento/00)/anno.



Contributo spese abbonamento annuo trasporto pubblico locale, regionale, interregionale

La misura del contributo è pari al 25% del costo dell'abbonamento annuo del lavoratore per trasporto pubblico (autobus e/o ferroviario) in corso di validità, con il limite massimo di € 150,00 (centocinquanta/00)/anno, a condizione che l'abbonamento annuo non sia stato oggetto di welfare aziendale.



Integrazione trattamento economico di malattia previsto dal CCNL

In presenza di periodi di malattia, della durata continuativa di almeno 30 gg, che danno luogo al solo trattamento economico a carico dell'azienda nella misura del 50% (senza integrazione Inps), viene corrisposto un trattamento economico di sostegno al reddito al lavoratore, pari a € 400,00 (quattrocento/00)/mese, per un massimo di 6 mesi. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time), fermo restando i requisiti di cui sopra, la prestazione negli importi fissati dovrà essere rapportata al minor orario effettuato rispetto all'orario contrattuale di riferimento.



Contributo per acquisto e formazione sull'utilizzo defibrillatore

- Contributo per l'acquisto di apparecchio defibrillatore omologato secondo la normativa vigente C.E., F.D.A. La misura del contributo è pari nel massimo a € 700,00 (settecento/00) (IVA esclusa) e comunque non superiore al 50% del costo del defibrillatore.
- Contributo di € 100,00 (cento/00) per la formazione obbligatoria, in orario di lavoro, di almeno 6 ore per ognuno dei due addetti all'utilizzo dell'apparecchiatura stessa.
- Con accordo sindacale potranno essere concessi contributi per acquisto ulteriori apparecchi.
- **N.B.: dotarsi di DEFIBRILLATORE comporta per l'azienda la possibilità di accedere alla riduzione del tasso del premio INAIL.**

Contributo per inserimento lavoratori ex legge 68/1999

In favore delle aziende soggette agli obblighi di cui alla Legge n° 68/1999 (e quindi solo quelle da 15 dipendenti in su) è riconosciuto un contributo per l'assunzione di un soggetto disabile nei seguenti casi:
I.1 assunzione a tempo indeterminato; I.2 contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi che sia successivamente trasformato a tempo indeterminato: in questo caso il contributo verrà erogato dopo la trasformazione.

La misura del contributo è pari a € 500,00 (cinquecento/00) una tantum.



Contributo per la formazione di lavoratrici madri per reinserimento al lavoro post congedo maternità

Rimborso forfettario delle spese sostenute dal datore di lavoro per la formazione anche al possibile utilizzo di tecnologie per lavoro a distanza, compresi i costi di attivazione, previo accordo, finalizzate al reinserimento al lavoro delle lavoratrici post congedo maternità.

La misura del contributo è pari a € 500,00 (cinquecento/00).



Fondo “Sviluppo per l’Apprendistato”

A) Ristorno delle spese sostenute dall’azienda per il rimborso ai dipendenti, assunti con contratto di apprendistato, per le spese riconosciute per il trasporto e pasto in occasione dell’effettuazione della formazione all’esterno dell’azienda stessa. La misura del contributo è pari a € 200,00 (duecento/00) una tantum.

B) B) Erogazione di un bonus per l’ultimo anno di formazione, alla fine del periodo di apprendistato, in caso di conferma dell’apprendista.

La misura del contributo è pari a € 600,00 (seicento/00) una tantum per ogni singolo apprendista.



ATTENZIONE!!!!

Per la documentazione da allegare alla richiesta di prestazioni
per le scadenze
occorre sempre e comunque tenere in considerazione il

regolamento ENFEA in vigore.



SALUTE SICUREZZA SUL LAVORO

A.I. applicativo I.81/2008



SALUTE SICUREZZA SUL LAVORO

- » Capitolo delicato ed importante. L'Accordo prevede di mantenere un intervento confederale, con la costituzione di **Organismi paritetici** (nazionale e locale) e con la individuazione di **RLST**.
- » C'è però del nuovo, nel Paese, sulla materia. Siamo in presenza di una nuova legislazione e, purtroppo, di una sua non completa attuazione.
- » Oggi con l'art 52 della l. 81/2008 (e s.m.i.) è stata confermata e estesa la figura del **RLST**
- » Sono previste funzione e compiti degli Organismi paritetici sul territorio.



SALUTE SICUREZZA SUL LAVORO

- » L'Accordo Interconfederale, del 20 settembre 2011, prevede il versamento di 18 € anno per lavoratore (1,5/€ mese). (I 18,00 € anno corrispondono circa alle 2 ore previste dall'Art 52 della legge 81/2008)
- » Il versamento avviene con modello F24, scrivendo il codice «OPNC»
- » Sono tenute al versamento le imprese che applicano i CCNL CONFAPI e che non dispongono di RLS; per le imprese con RSU interno vale il versamento di 6,00 € anno, 0,50 €/mensili.



SANITA' INTEGRATIVA

» In attesa di specifica Convenzione e relativo codice INPS dedicata dedicato ad ENFEA Salute, per poter procedere con i versamenti mensili, a mezzo dell'F24 le Parti, con Accordo del 15 maggio u.s., hanno convenuto di utilizzare – provvisoriamente- il codice di ENFEA «ENFE» per avviare la contribuzione al Fondo Sanitario attraverso ENFEA.

