



CCNL METALMECCANICO CONFAPI RINNOVO DEL 29 LUGLIO 2013

Il 29 luglio 2013 presso la sede di Confapi a Roma è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro UNIONMECCANICA per le imprese del settore meccanico.

Il rinnovo ha visto la sola firma della FIOM CGIL, unica categoria che ha saputo coniugare in modo equilibrato le esigenze dei lavoratori alla luce della grave crisi che attraversa il sistema delle imprese. Con FIM CISL e UILM UIL non è stato infatti possibile addivenire ad un accordo in quanto le richieste da loro presentate erano troppo onerose e inaccettabili per le aziende associate.

Per quanto riguarda la parte economica sono previsti aumenti a regime di 131 Euro al 5° livello; l'incremento salariale sarà suddiviso in tre tranches, la prima pari a 35 euro decorrente da giugno 2013, la seconda pari a 45 euro da giugno 2014 e l'ultima tranche decorrente da giugno 2015 pari a 51 euro. E' previsto un ulteriore allungamento della vigenza contrattuale di 5 mesi oltre la naturale scadenza, che si sposterà al 31 ottobre 2016. Questo "allungamento" comporterà, da solo, dei vantaggi economici rilevanti rispetto ad altri contratti di più breve durata che subiranno prima l'effetto dei nuovi aumenti che saranno negoziati fra le parti.

Per ciò che concerne la parte normativa Unionmeccanica non ha accolto quelle richieste sindacali che proponevano la variazione del trattamento della malattia (conservazione del posto e trattamento economico) e che avrebbero comportato un maggior costo a carico delle aziende ma ha invece rinnovato l'assetto ora vigente.

Sono stati altresì recepiti tutti gli accordi interconfederali sulla bilateralità che consentiranno alle imprese l'utilizzo di servizi aggiuntivi in materia di apprendistato e sicurezza sul lavoro a fronte di un corrispettivo limitato. Inoltre si è ottenuta una più ampia possibilità di utilizzo della flessibilità di orario il cui monte ore viene innalzato a 72 ore nell'anno.

Unionmeccanica Confapi con questo rinnovo vuole mostrarsi sempre più vicina ai reali bisogni della piccola e media impresa metalmeccanica alle prese con la pesante crisi economica in corso limitando l'incidenza degli aumenti in virtù della prolungata vigenza contrattuale e non assumendosi gli ulteriori costi che deriverebbero dal rinnovamento della disciplina della malattia.

Di seguito riportiamo l'analisi delle variazioni intervenute.

DECORRENZA E DURATA

Il CCNL scadrà il 31 ottobre 2016, con un prolungamento oltre la scadenza originariamente prevista pari a 5 mesi; ciò comporta la possibilità da parte delle aziende di proiettare il costo del lavoro in un arco temporale maggiore rispetto ad altri CCNL del comparto meccanico, con la conseguente definizione di costi certi per i prossimi tre anni.

AUMENTI CONTRATTUALI

Gli aumenti salariali sono stati definiti in funzione degli scostamenti inflattivi verificatisi nel triennio precedente, e sono stati altresì considerati i riferimenti inflattivi previsti per gli anni 2013-2015. Pertanto sono stati stabiliti i seguenti nuovi incrementi salariali:

Livelli	Parametri	Dal 1 giugno 2013	Dal 1 giugno 2014	Dal 1 giugno 2015	TOTALE
1	100	€ 21,88	€ 28,13	€ 31,88	81,88
2	117	€ 25,59	€ 32,91	€ 37,29	95,79
3	138	€ 30,19	€ 38,81	€ 43,99	112,99
4	146	€ 31,94	€ 41,06	€ 46,54	119,54
5	160	€ 35,00	€ 45,00	€ 51,00	131,00
6	177	€ 38,72	€ 49,78	€ 56,42	144,92
7	190	€ 41,56	€ 53,44	€ 60,56	155,56
8	210	€ 45,94	€ 59,06	€ 66,94	171,94
9	246	€ 53,81	€ 69,19	€ 78,41	201,41

E' stato inoltre definito che l'Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) venga conglobato nei nuovi minimi tabellari. Termina quindi di essere corrisposto come voce a se stante il suddetto elemento retributivo.

Conseguentemente i nuovi minimi sono così determinati:

cat	Minimi al 31 maggio 2013	Minimi dal 1 giugno 2013	Minimi dal 1 giugno 2014	Minimi dal 1 giugno 2015
1	1216,22	1248,43	1276,56	1308,43
2	1338,88	1374,80	1407,71	1445,00
3	1479,97	1520,49	1559,30	1603,29
4	1542,92	1585,19	1626,25	1672,79
5	1650,56	1695,89	1740,89	1791,89
6	1765,98	1815,03	1864,81	1921,23
7	1895,27	1947,16	2000,60	2061,16
8	2059,21	2115,48	2174,54	2241,48
9	2281,01	2345,15	2414,34	2492,75

Poiché è verosimile che soltanto con il corrente mese di settembre le aziende avranno la possibilità di adeguare i nuovi minimi tabellari, **è stato definito che con le retribuzioni di competenza del mese corrente vengano erogati anche gli arretrati retributivi afferenti i mesi di giugno, luglio, agosto 2013.**

Pertanto, unitamente alle retribuzioni del mese di settembre a ciascun dipendente dovranno essere riconosciute a titolo di "arretrati retributivi" le seguenti somme:

cat	arretrati giu-lug-ago 2013
1	65,64
2	76,77
3	90,57
4	95,82
5	105,00
6	116,16
7	124,68



8	137,82
9	161,43

Tutti gli importi devono ritenersi al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali. In particolare, gli “arretrati retributivi”, poiché afferenti il corrente anno d’imposta, sono assoggettabili a tassazione ordinaria.

ELEMENTO PEREQUATIVO

L’elemento perequativo è elevato a 485,00 € annui, con un incremento pari a € 30,00. L’erogazione deve avvenire con le retribuzioni del mese di giugno di ciascun anno. Pertanto **il primo riconoscimento del nuovo importo avverrà con le retribuzioni del mese di giugno 2014**. Deve essere riconosciuto ai lavoratori in forza al 1 gennaio nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici, e che nel corso dell’anno precedente (1 gennaio – 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL. Trattasi quindi di lavoratori privi di superminimi collettivi e/o individuali, premi annui, o altri compensi soggetti a contribuzione.

L’importo deve considerarsi omnicomprensivo, e non incidente sul Tfr; dovrà essere riconosciuto fino a concorrenza in presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, ed in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro.

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

Qualora si rendessero disponibili posti a tempo indeterminato nell’ambito dell’unità produttiva di appartenenza, viene sancito l’obbligo di informativa nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, attraverso le modalità ritenute più idonee.

Potranno iniziare il rapporto di lavoro fino a due mesi prima dell’inizio del congedo quei lavoratori assunti in sostituzione di persone prossime al congedo di maternità, paternità o parentale.

Ai fini dell’anzianità aziendale in caso di trasformazione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo indeterminato ex novo, **si terrà conto di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso lo stesso datore di lavoro**. Il principio non opera in due ipotesi:

- a) se nei diversi contratti succedutisi il lavoratore ha svolto mansioni non equivalenti,
- b) se fra un contratto e l’altro vi sono state interruzioni lavorative superiori a dodici mesi.

La direzione aziendale unitamente alle Rappresentanze sindacali unitarie e d’intesa con le OO.SS. territoriali potranno definire attività stagionali caratterizzate dall’intensificazione della produttività, non superiori a sei mesi annui, in aggiunta a quelle stabilite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525.

Il lavoratore a termine avrà diritto alla prelazione (precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato) entro dodici mesi dalla scadenza del contratto, qualora abbia prestato un’attività lavorativa superiore a sei mesi. Se il periodo lavorato risulta essere inferiore si farà riferimento alla norma di legge che stabilisce in sei mesi dalla cessazione del rapporto il periodo entro cui è possibile esercitare il diritto di prelazione.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Principi generali

Vengono confermate le varie articolazioni in cui è possibile strutturare il part time: orizzontale, verticale o misto. L’introduzione di part time di tipo verticale nei giorni che comprendono il fine settimana dovranno formare oggetto di esame preventivo con le rappresentanze sindacali unitarie. Si tratta dell’introduzione dei c.d. contratti week end, grazie ai quali vengono istituite delle squadre di lavoratori impegnati nelle sole giornate di venerdì sera, sabato, domenica al termine della normale attività lavorativa settimanale.

Viene espressamente sancito il principio che **il lavoro a tempo parziale, a seguito di richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell’impresa**.

Infine viene riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori part time – a parità di mansioni – in caso di assunzione di personale a tempo pieno. Anche in questo caso sono fatte salve le esigenze di natura tecnico organizzative.



Clausole elastiche e flessibili

Tra azienda e dipendente **potranno essere concordate clausole flessibili ed elastiche.**

Come è noto con la **clausola flessibile** il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quanto previsto nel contratto di lavoro. Per le ore oggetto di modifica dovrà essere corrisposta al lavoratore una maggiorazione omnicomprensiva del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Con la **clausola elastica**, il datore di lavoro può aumentare, rispetto a quanto previsto nel contratto di lavoro, la durata della prestazione lavorativa. Per le ore in aumento dovrà essere corrisposta al lavoratore una maggiorazione omnicomprensiva del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. E' altresì stabilito il limite massimo del 25% delle ore aggiuntive rispetto alla normale prestazione annua a tempo parziale.

Una volta che il lavoratore ha sottoscritto clausole elastiche o flessibili è vincolato alla loro prestazione.

E' esonerato dal relativo adempimento nelle seguenti ipotesi:

- prestazione di altra attività lavorativa subordinata che impegni il lavoratore in orari incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura in orari tali da rendere incompatibile la prestazione delle variazioni d'orario;
- nelle fattispecie previste dalle eventuali contrattazioni di secondo livello.

Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare nei contratti di lavoro a tempo parziale è consentito entro il limite settimanale di 40 ore, comprensive delle ore di normale prestazione e di ore "supplementari". Dovrà essere compensato con una maggiorazione omnicomprensiva pari al 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoro supplementare è ammesso per una quantità di ore annua non superiore al 50% del normale orario part-time. Per le prestazioni eccedenti tale limite è prevista una maggiorazione pari al 20%

TRASFERTE

Le misura dell'indennità di trasferta da 1 gennaio 2014 è stata rideterminata nei seguenti importi:

Trasferta intera	€ 42,80
Quota per il pasto meridiano o serale	€ 11,72
Quota per il pernottamento	€ 19,36

Ricordiamo che è possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI TIPO PROFESSIONALIZZANTE

L'istituto dell'apprendistato è stato armonizzato con le nuove discipline legali (D.Lgs. 167/2011) e con l'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012. Vengono pertanto introdotti i seguenti principi:

Limiti di età. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 (salvo deroghe consentite dalla legge) e i 29 anni.

Livelli. Il contratto è ammesso nelle categorie dalla 3^a alla 7^a. Possono essere assunti lavoratori con inquadramento finale in categoria 7^a, 8^a e 9^a solo se in possesso di laurea inerente.

Durata. La durata minima del contratto è di 6 mesi, quella massima di 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di un titolo di studio inerente alla professionalità da conseguire (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria), la durata è ridotta di sei mesi. Per le sole figure professionali addette alla produzione in serie svolte su linee di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata massima è pari a 24 mesi.

La durata del contratto è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire: 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categorie 5^a e 6^a;



30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categoria 4[^] e 9[^];
 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categoria 3[^], 7[^] e 8[^];

Periodi progressi. Il periodo di apprendistato – di almeno 12 mesi - eventualmente effettuato presso altri datori di lavoro viene computato ai fini del completamento del periodo formativo, purché riguardi le stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di sei mesi.

Formazione. Il periodo di formazione professionalizzante non può essere inferiore a 80 ore medie annue e può essere svolto anche *on the job* ed in affiancamento. La formazione professionalizzante viene integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sono registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel CCNL.

Tutor. All'apprendista, nel corso del contratto di apprendistato, deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale in possesso di adeguata professionalità ed esperienza asseverata dall'ente bilaterale interconfederale ENFEA.

Periodo di prova. L'assunzione con contratto di apprendistato può essere subordinata al superamento del periodo di prova la cui durata non può essere superiore a quanto previsto nel CCNL per il livello di inquadramento iniziale.

Inquadramento e retribuzione.

La retribuzione viene determinata in funzione tre diversi periodi.

Primo periodo di apprendistato: due livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato;

Secondo periodo di apprendistato : un livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato;

Terzo periodo di apprendistato : retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

In rapporto alla durata si potranno avere quindi i seguenti livelli retributivi e di inquadramento:

Durata complessiva	Inquadramento finale	Durata complessiva	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
36	5 [^] e 6 [^]	36	12	12	12
30	4 [^] e 9 [^]	30	10	10	10
24	3 [^] , 7 [^] , 8 [^]	24	8	8	8
Retribuzione ed inquadramento			due livelli inferiori a quello di destinazione	un livello inferiori a quello di destinazione	livello di destinazione finale per la sola retribuzione

Previdenza complementare. Per i lavoratori che si iscrivono a Fondapi, le aziende, a decorrere dal 1[^] gennaio 2013, contribuiscono con un'aliquota pari all'1,6% della retribuzione ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari ed elemento retributivo per la categoria 7[^]

BANCA ORE

Viene esteso il sistema della banca ore anche in caso di prestazione dello straordinario.

In assenza di espressa volontà del dipendente ed presenza di prestazioni aggiuntive di lavoro, dovrà essere riconosciuta la normale maggiorazione prevista dal CCNL.



Invece, il lavoratore che dichiara entro il mese successivo alla prestazione dello straordinario di volere il riposo, potrà fruirlo secondo le modalità del “conto ore”.

Per le ore che confluiscono in tale “conto ore” i datori di lavoro devono riconoscere una maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti secondo la disciplina prevista per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui all'art. 22 del CCNL: preavviso di 20 giorni, rispetto di un tasso di assenza in reparto non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

FLESSIBILITA' DEL REGIME D'ORARIO

Rimane immutata la possibilità di adottare regimi d'orario flessibile fino ad un minimo di 32 ore ed un massimo di 48 ore settimanali.

Qualora il regime di flessibilità settimanale adottato dall'azienda sia inferiore a 35 ore o superiore a 45 ore sarà possibile effettuare un massimo di 72 ore all'anno di flessibilità positiva. In precedenza detto limite era fissato in 64 ore annue.

Nell'ipotesi in cui la flessibilità venga invece ricompresa tra le 35 e le 45 ore settimanali, non trova applicazione il predetto limite delle 72 ore annue.

SISTEMA DELLA “BILATERALITA'”

L'accordo di rinnovo del CCNL Unionmeccanica Confapi, attraverso il recepimento degli specifici accordi interconfederali ha reso di fatto operativa la c.d. “bilateralità”.

Natura e finalità della “bilateralità”

Gli enti bilaterali sono organismi “paritetici”, perché costituiti in egual misura: rappresentati dei datori di lavoro da una parte e rappresentanti dei lavoratori dall'altra.

Il loro scopo è quello di promuovere iniziative nel comune interesse dei contraenti, con il fine di fornire alle imprese e ai lavoratori l'opportunità di usufruire di servizi, finanziamenti e strumenti a sostegno dello sviluppo professionale ed imprenditoriale.

Il Legislatore ne ha ampliato, col tempo, le competenze, promuovendone il ruolo in tema di incontro tra domanda e offerta di lavoro, di certificazione dei contratti di lavoro e di gestione mutualistica di fondi per l'integrazione del reddito nei settori non coperti dalla cassa integrazione.

La bilateralità del sistema Confapi ha voluto porre l'attenzione su alcuni aspetti legati in particolare allo sviluppo dell'apprendistato, al sostegno al reddito, all'osservatorio contrattuale, alla formazione sulla sicurezza.

Fonti normative

Con il rinnovo del CCNL, i seguenti Accordi Interconfederali sottoscritti tra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL sono diventati parte integrante dello stesso, assumendone quindi un carattere cogente:

1. **A.I. 20 SETTEMBRE 2011** con il quale viene disciplinata la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono istituiti gli organismi paritetici nazionali OPNC e provinciali e viene altresì disciplinata la formazione in materia di sicurezza.
2. **A.I. 20 APRILE 2012** con il quale viene disciplinata la materia dell'apprendistato.
3. **A.I. 23 LUGLIO 2012** con il quale viene istituito presso l'ENFEA il FONDO SVILUPPO BILATERALITA' PMI CONFAPI e l'OSSERVATORIO DELLA CONTRATTAZIONE E DEL LAVORO.



Vengono così definite le misure dei versamenti a carico delle aziende che applicano il CCNL Unionmeccanica Confapi. Questa l'articolazione dei versamenti:

“Fondo Sicurezza PMI CONFAPI” il versamento in ragione d'anno è costituito:

- a. dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella misura di euro 18,00 per ciascun lavoratore;
- b. dal versamento di euro 6,00 dovuto dalle aziende per ciascun lavoratore da parte delle rimanenti aziende che operano con la presenza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

“Fondo Sviluppo Bilateralità PMI Confapi” il versamento in ragione d'anno è così stabilito:

quota destinata all'attività per lo sviluppo dell'Apprendistato pari a euro 6,00 per ciascun lavoratore a tempo pieno e pari a euro 3,00 per ciascun lavoratore part time fino a 20 ore, a carico delle aziende;

“Fondo Sostegno al Reddito”, quale strumento di welfare integrativo degli strumenti previsti per legge. La quota annua a carico delle aziende è fissata in euro 28,00 per ciascun lavoratore.

“Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro” suddiviso in due articolazioni:

- a. quota a carico azienda destinata al sostegno e allo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali, all'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché alla contrattazione territoriale di secondo livello, pari a complessivi euro 8,00 per ciascun lavoratore, in applicazione dell'Accordo Interconfederale del 20.04.2012 in materia di rappresentanza e di quanto convenuto nei singoli CCNL;
- b. quota destinata per ulteriori attività correlate, per ciascun lavoratore pari a euro 12,00 a carico delle imprese, assorbenti le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

I versamenti avranno carattere mensile, in rapporto al numero di dipendenti occupati. Il mezzo di pagamento è stato individuato nel modello F24.

Il principio è quello di competenza, per cui entro il 16 del mese occorrerà adempiere ai versamenti afferenti le retribuzioni del mese precedente la data del versamento stesso.

Gli importi mensili andranno determinati come segue:

- a. “Fondo Sicurezza PMI CONFAPI”
 - ✓ 1,50 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
 - ✓ 0,50 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con RLS
- b. “Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI”
 - ✓ 0,50 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'Apprendistato;
 - ✓ 0,25 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore part time fino a 20 ore;
- c. “Fondo sostegno al reddito”
 - ✓ 2,33 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore;
- d. “Osservatorio della contrattazione e del lavoro”
 - ✓ 0,66 euro mensili per 12 mensilità
 - ✓ 1,00 euro mensili per 12 mensilità.

L'ente OPNC gestirà il fondo a), mentre l'ENFEA gestirà i fondi b), c), d). In tal senso sono stati istituiti due diversi codici di versamento.



Pertanto **all'ENFEA andranno versate € 4,5 mensili** per ciascun dipendente (o € 4,25 se trattasi di dipendente part time con orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali); mentre **all'OPNC andranno versate € 0,5 o 1,5 mensili** per ciascun dipendente in relazione al fatto che in azienda sia stato eletto o meno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Modalità di versamento

A partire dal mese di settembre 2013, a condizione che l'ipotesi di accordo si trasformi in intesa nei tempi previsti, le aziende che applicano il CCNL Unionmeccanica Confapi verseranno i relativi contributi all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24.

Con le risoluzioni dell'Agenzia delle Entrate N. 30/E del 9 maggio 2013 e 51/E del 15 luglio 2013 sono stati istituiti i codici **"OPNC"** ed **"ENFE"** da utilizzarsi rispettivamente per i versamenti all'ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE CONFAPI ed all'ENTE BILATERALE ENFEA, ente nazionale per la formazione e l'ambiente.

L'Inps ha quindi diramato le circolari n. 87 del 30 maggio 2013 e n. 121 del 6 agosto 2013, con le quali venivano offerte le istruzioni per la compilazione dei modelli F24

Pertanto i datori di lavoro indicheranno, in sede di compilazione del modello di versamento "F24", nella sezione **"INPS"**, distintamente dai dati relativi al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, la causale **"OPNC"**, e in un rigo successivo la causale **"ENFE"** esposta, nel campo **"causale contributo"**, in corrispondenza esclusivamente del campo **"importi a debito versati"**. Inoltre nella stessa sezione nel campo **"codice sede"** va indicato il codice della sede Inps competente; nel campo **"matricola INPS/codice INPS/filiale azienda"** è indicata la matricola Inps dell'azienda; nel campo **"periodo di riferimento"**, nella colonna **"da mm/aaaa"** è indicato il mese e l'anno di competenza, nel formato MM/AAAA; la colonna **"a mm/aaaa"** non deve essere valorizzata.

Esempio di compilazione del modello F24, sezione INPS

Codice sede	Causale contributo	Matricola Inps	Periodo di riferimento Da MM/AAAA a MM/AAAA	Importi a debito versati
8700	OPNC	8700...	09/2013 //	0,5/1,5 (per n. dipendenti)
8700	ENFE	8700...	09/2013 //	4,5 (per n. dipendenti)

Modalità di compilazione del flusso UniEmens

I datori di lavoro interessati compileranno il flusso Uniemens nel seguente modo: all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <DatiParticolari>, valorizzeranno l'elemento <ConvBilat> inserendo nell'elemento <Conv> in corrispondenza di <CodConv> il valore **"OPNC"** e in corrispondenza dell'elemento <Importo> l'importo, a livello individuale, del versamento effettuato nel mod. F24 con il corrispondente codice.

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 "AAAA-MM".

Identica procedura andrà eseguita con il codice **"ENFE"**



Obbligatorietà della bilateralità

L'adesione alla bilateralità del sistema CONFAPI rappresenta la modalità più certa, idonea, efficace ed economica per adempiere agli obblighi contrattuali. Ciò discende da una serie di considerazioni e principi sedimentati nel tempo.

Il Ministero del Lavoro si è pronunciato sulla obbligatorietà o meno del versamento contributivo agli enti bilaterali, ed a seguito di alcune istanze di interpello, tra cui quelle di Confapi, ed al riguardo è stata emanata la circolare n. 43 del 15 dicembre 2010

Sul punto il Ministero si era già più volte pronunciato (circolari 4/2004; 40/2004 e 30/2005, nonché risposta interpello del 21.12.2006 prot. 25/SEGR/0007573).

In tali documenti il Ministero ha sempre ritenuto non obbligatoria l'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.

Un secondo e distinto ordine di problemi riguarda invece la diversa ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro definiscono un sistema bilaterale volto a fornire tutele aggiuntive ai prestatori di lavoro. In questo senso i contratti collettivi dispongono l'obbligatorietà non tanto della iscrizione all'ente bilaterale, quanto piuttosto del riconoscimento al prestatore di lavoro di analoghe forme di tutela in particolar modo per quei datori di lavoro che non vogliano aderire al sistema bilaterale. In tal caso i contratti collettivi possono prevedere anche una quantificazione in termini economici.

E' il caso del CCNL Unionmeccanica Confapi che dispone sia la corresponsione a favore dei prestatori di lavoro di un importo forfetario mensile di € 25,00, sia l'erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni equivalenti quale alternativa al versamento del contributo all'ente bilaterale di riferimento.

In questa ipotesi, l'obbligatorietà della tutela, oppure del versamento a favore del prestatore di lavoro di una somma forfetaria e anche della erogazione diretta, da parte del datore di lavoro, di prestazioni equivalenti alla bilateralità va, infatti correttamente riferita alla parte economica-normativa del contratto collettivo.

Di conseguenza, una volta riconosciuto da parte del contratto collettivo di riferimento che una determinata prestazione (per esempio una assistenza 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.

In tal senso, l'adesione alla bilateralità rappresenta la modalità più certa, idonea, efficace ed economica per adempiere all'obbligo contrattuale.

Sicché, laddove 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 e/o di una prestazione equivalente a quella erogata dal sistema bilaterale di riferimento ai diversi livelli, nei limiti ovviamente degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Coerentemente con quanto statuito dal Ministero del Lavoro, tutti i CCNL del sistema Confapi stabiliscono che **le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad E 25,00 lordi mensili per 13 mensilità.** Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli diretti, indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con



cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento all'obbligo della bilateralità. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore orario 173 previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Da ultimo è bene sottolineare che **il riconoscimento dei benefici economici e contributivi in genere, è subordinato all'integrale applicazione della parte economica e normativa del contratto collettivo di lavoro.**

Di seguito evidenziamo un raffronto di costo tra un'azienda metalmeccanica con numero di addetti inferiore a 15 unità che aderisce alla bilateralità Confapi, ed un'azienda che opta per il versamento dell'E.A.R.

Costo adesione Bilateralità Confapi

Contributo annuo: € 5,00 X 12 mensilità = € 60,00

Contributo solidarietà Inps: 60,00 X 10% = € 6,00

Totale costo annuo = € 66,00

Costo mancata adesione alla Bilateralità Confapi

E.A.R. annuo: € 25,00 X 13 mensilità = € 325,00

Contribuzione Inps: € 325,00 X 30,88% = € 100,36 (dipendente con qualifica operaio)

Premio Inail: € 325,00 X 6,5% = € 21,13 (lavorazioni di saldatura)

Totale costo annuo = € 446,49

Aspetti contributivi e fiscali

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

In merito agli aspetti previdenziali, sulle somme versate ai fondi vige l'obbligo di corrispondere 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. Il messaggio Inps 25690 del 10 novembre 2009 sancisce in tal senso: "come noto, i datori di lavoro sono tenuti al versamento di un contributo di solidarietà del 10% sui contributi e somme accantonate sotto qualsiasi forma a casse, gestioni, Fondi previsti da contratti collettivi o da regolamenti aziendali, a favore dei propri dipendenti per finalità diverse di quelle della previdenza complementare (art. 9 bis, c. 1, L. 166/91). A tal fine viene utilizzato nel quadro B-C del modello DM10 il codice "M980" avente significato "contr. Solidarietà 10% ex art 9 bis, c. 1, L. 166/91, su finanziamenti per finalità diverse dalla previdenza complementare per la generalità dei lavoratori". Nel flusso Uniemens il codice M980 è valorizzato nell'elemento <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteADebito>, <CusaleADebito>.

Quanto sopra vale qualora il datore di lavoro si avvalga della bilateralità del sistema Confapi, **qualora si avvalga di prestazioni equivalenti queste saranno interamente assoggettate sia a contribuzione che ad imposizione fiscale** secondo le regole previste per tutti gli emolumenti derivanti da reddito di lavoro dipendente.