

ARTICOLI

ARTICOLO

Contrattazione

Gli enti bilaterali

mercoledì, 19 settembre 2018

Natura, finalità, struttura e rapporti con la contrattazione collettiva degli enti bilaterali.

di: **Bellini Gesuele**

La nascita degli enti bilaterali, nella storia del diritto del lavoro e del diritto sindacale, si può ricondurre in tempi meno recenti con l'avvento delle casse mutue, aventi funzioni di carattere mutualistico, assistenziale e previdenziale con le quali hanno in comune la costituzione e la partecipazione congiunta da parte di lavoratori e datori di lavoro.

Gli enti bilaterali sono degli organismi privati istituiti dalla contrattazione collettiva che ne disciplina anche il funzionamento, il cui obiettivo è quello di coniugare esigenze di giustizia sociale ed esigenze di competitività delle imprese.

In sostanza, essi sono un'associazione di natura sindacale non avente scopo di lucro che si occupa di talune funzioni, tra cui la formazione professionale e la sicurezza del lavoro, l'erogazione di prestazioni assistenziali ai lavoratori, la certificazione dei contratti di lavoro e alla conciliazione.

Riguardo la loro forma giuridica la giurisprudenza le ha qualificate enti assimilabili alle associazioni non riconosciute ex [art. 36 c.c.](#) (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC00036/approvazione-del-testo-del-codice-civile>), di mutua assicurazione, formate da associazioni datoriale e sindacali ([Cass. n. 1502/1986](#) (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/GC00042/>)).

Nei confronti di tali organismi, il legislatore è più volte intervenuto nel corso degli anni conferendo ad essi un certo sostegno e allargandone sempre più la sfera di azione: tra le normative che maggiormente hanno inciso nella loro sfera giuridica si rinvia la L. 14 febbraio 2003, n. 30 e nel suo decreto attuativo (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

Prima però di entrare nel merito delle loro funzioni e dei risvolti giuslavoristici appare utile fare qualche generica considerazione.

Finalità

Con le misure contenute nella legge n. 30/2003 l'ordinamento si è proposto di incentivare lo sviluppo di talune competenze e funzioni, affinché gli enti bilaterali possano ampliare la sperimentazione di nuove tecniche regolatorie, diverse non solo dalla legge, ma anche rispetto alla stessa contrattazione collettiva.

Il sistema della bilateralità rappresenta un'esperienza consolidata delle relazioni sindacali in Italia, configurandosi come un importante strumento di partecipazione sociale, concorrendo a realizzare quella società democratica, fondata sull'apporto delle formazioni sociali espressione della società civile, riconosciuta dalla Costituzione.

Le più significative esperienze si registrano in quei settori e comparti caratterizzati da forte frammentazione produttiva e mobilità degli addetti tra cui nell'area della piccola impresa artigiana, commerciale, edile e agricola, contraddistinta da una elevata suddivisione delle fasi del lavoro, da una forte precarietà e discontinuità dell'impiego, nonché dalla difficoltà di un radicamento del sindacato nei luoghi di lavoro.

In tale perimetro lavorativo che poi si è allargato anche al settore terziario, al credito e a tutti quei settori privi degli ammortizzatori sociali, gli enti bilaterali si sono pienamente affermati assumendo anche funzioni di gestione e di regolamentazione del mercato del lavoro.

Tali enti, invero, anche attraverso l'ausilio di una legislazione promozionale, sono oggi chiamati a surrogare e colmare le lacune dell'attuale sistema di protezione sociale attraverso il coinvolgimento, nell'erogazione di tutele, di soggetti e gruppi intermedi.

La bilateralità radicata in Italia rappresenta, dunque, la traduzione concreta di un modello partecipativo e solidaristico di gestione comune delle risorse.

Insiediatisi in vari momenti ad opera di iniziative spontanee di sindacati e datori di lavoro, come è stato prima accennato, trova il proprio riconoscimento normativo con la legge n. 30/2003 attraverso l'espressa previsione di competenze nuove e significative.

Le disposizioni contenute nella Legge n. 30 coinvolgono in diversi modi gli enti bilaterali attraverso una serie di attribuzioni di competenze rilevanti e innovative e collocate in un contesto di generale disarticolazione del mercato del lavoro e dello stesso contratto di lavoro, sempre più suddiviso in più fattispecie.

Attraverso la predetta legge e i successivi decreti legislativi il legislatore è intervenuto conferendo essi un certo sostegno e allargandone sempre più la sfera di azione.

Al riguardo, l'art. 2 comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003 (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/LL21226/attuazione-delle-deleghe-in-materia-di-occupa>) definisce gli enti bilaterali quali "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".

Come ben si evince da tale elenco, gli enti bilaterali sono dunque investiti a rispondere ad attività di intermediazione, formazione, sostegno del reddito, promozione di buona occupazione, salute e sicurezza, ecc.

In sostanza tra le funzioni che si possono riconoscere vi è una funzione normativa quali, per esempio, certificazione, definizione controversie, conciliazione, mercato del lavoro, ecc.; una funzione di controllo, per esempio riguardo Durc, regolarità retributiva collaborazione alle ispezioni, scambio dati con Enti, ecc.; una funzione sussidiaria, tra cui relativa ai Fondi assistenziali e sanitari sostegno al reddito, prestazioni integrative; una funzione di buone prassi attraverso individuazione di soluzioni concrete, di applicazioni, di iniziative per declinare azioni positive in diversi campi indispensabili, per esempio, apprendistato, qualità, sicurezza, formazione professionale, corsi obbligatori, pari opportunità, antidiscriminazione, ecc.

L'elencazione normativa dei possibili campi di attività degli enti bilaterali non è volutamente esaustiva in quanto ha lo scopo di incentivare lo sviluppo di ulteriori competenze e funzioni oltre a quelle stabilite dalla contrattualistica, affinché gli Enti bilaterali possano definire la sperimentazione di nuove tecniche regolatorie, diverse non solo dalla legge, ma anche rispetto alla stessa contrattazione collettiva.

Ragioni della bilateralità

Un presupposto per l'affermarsi della cultura della bilateralità trova fondamento in particolare nell'obiettivo del superamento della dimensione conflittuale e negoziale, considerata come esclusiva e non solo prevalente per l'organizzazione sindacale, mediante l'affermazione della cultura della partecipazione e della gestione.

Per la funzionalità di tale indirizzo partecipativo e per la sua efficacia operativa è d'altro lato indispensabile una comune volontà di agire ed un affidamento reciproco tra le parti.

Un importante impulso alla partecipazione delle parti sociali viene dall'ultima riforma del titolo V della Costituzione, che accanto al principio di sussidiarietà verticale tra Stato e Regioni e Enti locali, afferma con maggior chiarezza che in passato, il principio di sussidiarietà orizzontale, riconoscendo la possibilità del soddisfacimento di interessi generali anche tramite l'intervento di soggetti privati, sia come singoli che come associazioni, nell'organizzazione e gestione di determinate attività.

È un significativo riconoscimento del ruolo delle parti sociali, che dovrebbe trovare esplicito riferimento anche nelle normative degli enti territoriali. In tale contesto gli enti bilaterali possono utilmente operare per assicurare taluni servizi e prestazioni di carattere sociale che, in un tessuto di piccola e media impresa come quello italiano, risultano più efficaci se forniti a livello territoriale.

Quella della bilateralità tuttavia non preclude il ricorso al conflitto che non viene infatti meno anche nella logica partecipativa.

Il quadro che ne è derivato è che con gli enti bilaterali le parti sociali riescono a intervenire nei campi del welfare e della tutela dei diritti sociali, talvolta difficilmente esigibili in settori e comparti caratterizzati da forte frammentazione produttiva e mobilità degli addetti. Attraverso la contrattazione collettiva, da cui tali enti derivano, associazioni datoriali e sindacati dei lavoratori riescono così, in maniera collaborativa e paritetica, a costruire uno spazio condiviso di tutela degli interessi, sia dei lavoratori, sia delle aziende.

Struttura degli enti bilaterali

La struttura degli enti bilaterali si presenta con una pluralità di forme che riguardano la denominazione, il tipo e la provenienza delle risorse, l'ambito di intervento, spaziando dal livello aziendale a quello territoriale e nazionale.

In base alla fonte costitutiva, gli enti bilaterali possono essere interconfederali o di categoria. Nel primo gruppo rientrano gli enti costituiti da accordi interconfederali e che dunque interessano trasversalmente aziende e lavoratori cui si applicano diversi contratti collettivi, mentre nel secondo gruppo rientrano gli organismi costituiti nell'ambito del contratto collettivo di riferimento; in talune occasioni più contratti collettivi fanno riferimento a un unico ente bilaterale.

In relazione al territorio, invece, essi possono essere distinti in nazionali o territoriali. I primi, costituiti da contratti o intese a livello nazionale, possono erogare direttamente servizi e prestazioni agli aderenti, ma nel caso siano previste loro articolazioni sul territorio si occupano di gestire il sistema, quindi con funzioni di coordinamento, raccolta dei dati, monitoraggio e controllo, lasciando ai secondi il compito dell'erogazione diretta di quanto previsto dal contratto collettivo di categoria e poi dettagliato dal secondo livello di contrattazione.

Ulteriori distinzioni si hanno in base agli specifici servizi gestiti tenendo conto del settore di appartenenza, del modello di bilateralità adottato, della quantità di risorse disponibili, dell'accessibilità o meno al sistema delle tutele pubbliche, della forza della rappresentanza, ecc. Secondo una certa classificazione gli Enti bilaterali si possono distinguere almeno sei ambiti di intervento: formazione, monitoraggio, informazione e osservazione del mercato del lavoro, servizi a supporto dell'intermediazione e a regolazione e garanzia del mercato del lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, sostegno alle politiche del lavoro, mutuo soccorso. A ciascun ambito di intervento è possibile poi associare ulteriori categorie di azioni.

Rispetto allo scopo che perseguono, tali organismi possono essere distinti in multiscopo e monoscopo in base a che svolgano attività concernente una sola o più finalità. Va comunque evidenziato che la distinzione degli organismi paritetici in categorie diversificate secondo gli scopi perseguiti si è resa necessaria, da un punto di vista metodologico, nel corso della realizzazione del censimento nazionale, per poter effettuare un'indagine chiara, e al tempo stesso rigorosa, del numeroso e variegato universo indagato.

Un'altra distinzione riguarda la stessa origine in quanto oltre agli enti istituiti dalla contrattazione collettiva vi sono enti istituiti dalla legge, con una netta distinzione, quindi, fra prestazioni erogate e funzioni svolte dagli enti bilaterali la cui origine è esclusivamente nella contrattazione collettiva, e prestazioni e funzioni degli enti la cui origine è nella legge. In alcuni casi si tratta di enti bilaterali del tutto autonomi rispetto a quelli costituiti per iniziativa esclusiva della contrattazione collettiva; in altri casi tali enti di origini legale possono essere costituiti nell'ambito di enti bilaterali già costituiti.

Le prestazioni di origine legale non potrebbero essere erogate senza che la legge attribuisca espressamente la competenza agli enti bilaterali. Le prestazioni di origine contrattuale, invece, essendo originate direttamente ed autonomamente dalla contrattazione collettiva, variano nel genere e nelle modalità di erogazione in base alle scelte operate dai diversi contratti collettivi che l'istituiscono ovvero dai propri diversi statuti costitutivi.

Rapporti con la contrattazione collettiva

Il contratto collettivo è la fonte primaria dell'origine degli enti bilaterali che può stabilire la loro struttura quali soggetti terzi rispetto alle parti sociali e da queste gestiti pariteticamente, finalizzati a erogare a lavoratori e datori di lavoro servizi e prestazioni.

Secondo l'orientamento prevalente le clausole istitutive degli enti bilaterali appartengono alla cosiddetta parte obbligatoria, del contratto collettivo, in quanto destinate a regolare i rapporti tra le parti stipulanti ma ciò non impedisce alla stessa contrattazione collettiva di affidare agli enti bilaterali la gestione di istituti contrattuali, di carattere economico e normativo, in origine di competenza del datore di lavoro.

Tali organismi, che costituiscono nel loro complesso un sistema di welfare contrattuale, secondo le determinazioni assunte dalle parti contrattuali, possono perseguire diversi scopi per i quali sono alimentati dalla contribuzione degli aderenti (datori di lavoro e lavoratori), secondo quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento.

Le parti sociali, dunque, in base al livello di rappresentanza – confederale, categoriale, territoriale, aziendale – e al livello di contrattazione – nazionale, periferico – nella sfera di autonomia che gli è propria, e secondo gli assetti contrattuali, decidono se dar luogo o meno a uno o più organismi bilaterali, dotati di proprio statuto e regolamento, e di un sistema di gestione autonoma.

In sostanza, il modello della bilateralità di origine pattizia è dunque costituito da un universo di organismi, di variegata struttura e finalità che comunque presentano talune caratteristiche comuni.

Tra queste caratteristiche la principale è che sono organismi paritetici, in quanto costituiti, gestiti e amministrati da pari membri di parte datoriale e di parte sindacale, costituendo la riproduzione della struttura della contrattazione collettiva da cui traggono origine, che vale sia ai fini della loro composizione, sia per la gestione e la presa di decisioni, dovendo queste essere assunte necessariamente con il consenso delle parti rappresentate.

Pur essendo di derivazione della volontà delle parti sociali, sono organismi terzi rispetto ai soggetti costitutivi, in quanto dotati di propria soggettività giuridica.

Sono inoltre soggetti di diritto privato, originati per libera volontà delle parti, in un ambito contrattuale tra soggetti privati di norma costituiti come associazioni non riconosciute, ai sensi dell'art. 36 e ss. c.c. anche se la giurisprudenza li qualifica come di enti di fatto, dotati di autonomia ed idonei ad essere titolari di rapporti giuridici propri, distinti dai soggetti che ad essa hanno dato vita e da coloro, cioè datori di lavoro e lavoratori, ai quali sono destinati i servizi e le prestazioni che ne costituiscono gli scopi.

Altra caratteristica che accomuna agli organismi paritetici è l'essere preposti a svolgere attività dirette a soddisfare interessi esplicitamente condivisi tra le parti costitutive, pur essendo originati da soggetti che, controparti nel sistema di relazioni industriali, mantengono la loro autonomia al di fuori dei vincoli assunti con la loro istituzione.

La contrattazione collettiva occupa un ruolo esclusivo solo nella costituzione degli organismi bilaterali ma se perseguono e gestiscono funzioni che rispondono a un interesse pubblico, quali la formazione continua, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la certificazione della regolarità contributiva, l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, l'assistenza socio-sanitaria integrativa, la previdenza complementare, ricevono anche un riconoscimento ed una regolamentazione da parte della legge.

L'intervento del legislatore tuttavia non modifica la natura giuridica degli organismi bilaterali, ma attribuendo il potere o meno di erogare una prestazione o svolgere una certa funzione svolge una funzione permissiva e, allo stesso tempo, incentivante verso l'autonomia collettiva, affinché essa costituisca organismi che svolgano, appunto, quella funzione.

Il requisito principe della qualifica giuridica di ente bilaterale per i soggetti interessati è comunque l'essere costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative. Qualora tale requisito risulti carente, e quindi l'Ente sia costituito da Organizzazioni datoriali o sindacali non aventi, per ciascuna parte, il requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, l'Organismo non può ritenersi un Ente bilaterale abilitato a svolgere le attività indicate dal citato art. 2, lett. h), D.Lgs. n. 276/2003 (Circ. MinLav. n. 4/2018 (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/PO15904/>))

L'origine contrattuale degli enti bilaterali incide sulla loro composizione, per la quale viene di solito previsto il numero chiuso, in quanto si consente l'adesione all'ente soltanto da parte di quelle associazioni firmatarie del contratto collettivo che lo istituisce.

La presidenza dell'ente di solito è affidata a un rappresentante dei datori di lavoro e la vicepresidenza a un rappresentante dei lavoratori, anche se in più di qualche caso è prevista l'alternanza delle cariche.

Autonomia collettiva e natura giuridica delle clausole sulla bilateralità

Bisogna tenere distinti gli Enti la cui disciplina è interamente regolata dai contratti collettivi e gli Enti rispetto ai quali la legge interviene a regolare alcune funzioni svolte oppure le modalità di gestione, tra cui per esempio i fondi di previdenza complementare o a quelli interprofessionali per la formazione continua.

Innanzitutto, occorre ribadire che l'origine di tali Enti è esclusivamente contrattuale, cioè espressione della volontà collettiva. Altro discorso riguarda, appunto, le funzioni esclusivamente ed interamente attribuite e regolate dalla legge, in mancanza della quale gli enti non potrebbero fornire quelle prestazioni: ad esempio, le funzioni previste dall'art. 2, lett. h), D.Lgs. n. 276/2003, fra le quali ci sono l'intermediazione nel mercato del lavoro o la certificazione dei rapporti di lavoro.

L'art. 10 della legge n. 30/2003 (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/LK08680/delega-al-governo-in-materia-di-occupazione-e>) ha disposto la subordinazione della concessione di benefici contributivi all'integrale rispetto degli accordi e contratti collettivi, significando che per usufruire dei benefici contributivi, occorre applicare integralmente il contratto collettivo, inclusa la clausola sugli enti bilaterali.

La questione va pertanto affrontata riguardo il punto sull'efficacia delle clausole dei contratti collettivi che pongono vincoli alle imprese, nel senso che va scandagliata la natura delle clausole sugli enti bilaterali.

Secondo un indirizzo, sostenuto da parte della giurisprudenza, le clausole sugli enti bilaterali sarebbero obbligatorie e in quanto tali non vincolanti per le imprese che applicano il contratto collettivo. Sostenere che la clausola sull'ente bilaterale è obbligatoria vuol dire che la stessa è del tutto estranea alla sfera giuridica individuale del lavoratore. In altre parole, solo le clausole normative di un contratto, con la loro funzione regolativa dei rapporti di lavoro, sarebbero vincolanti perché realizzano il punto di equilibrio nel processo di autotutela delle parti individuali, tale finalità di autotutela non vale per le clausole obbligatorie.

In merito alla questione è intervenuto anche il Ministero del Lavoro con un'apposita circolare (n. 4/2004 (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/PL06018/>)) dando una interpretazione secondo cui il riconoscimento di benefici è infatti subordinato alla integrale

applicazione della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi, e non anche della parte obbligatoria di questi ultimi, pena il contrasto con il principio costituzionale di libertà sindacale negativa.

Con successiva **Circ. n. 43/2010** (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/P010174/>) lo stesso Dicastero ha rivisto in parte la propria posizione affermando che se i contratti collettivi dispongono il riconoscimento a vantaggio dei lavoratori dei trattamenti garantiti dagli enti bilaterali o come servizio erogato dall'ente o come equivalente economico erogato dall'impresa, allora la disposizione diventa di natura normativa e perciò vincolante per ogni impresa che applica quel contratto collettivo.

In buona sostanza, la circolare ministeriale presenta contenuti profondamente innovativi, poiché nel caso in cui la contrattazione collettiva preveda attraverso il meccanismo bilaterale la concessione di tutele aggiuntive per i lavoratori viene sancito il riconoscimento al prestatore di lavoro di un vero e proprio diritto contrattuale a ricevere analoghe prestazioni di tutela.

Al riguardo, un'altra impostazione ha ritenuto che le prestazioni economiche erogate dall'Ente bilaterale costituiscono un elemento della retribuzione e, pertanto, sono riconducibili alla parte normativa del contratto.

Questa distinzione tra parte obbligatoria e normativa tuttavia è stata fortemente criticata dalla dottrina atteso che una siffatta classificazione rischierebbe di penalizzare l'unitarietà strutturale e funzionale del contratto collettivo.

Invero, secondo un'altra impostazione, la struttura di un contratto collettivo va intesa in modo unitario perché ogni sua clausola, in quanto espressione dell'autonomia collettiva, è espressione dell'autotutela degli interessi privati collettivi. Le clausole obbligatorie, normative, amministrative, sindacali, ecc. sono così classificate solo a fini euristici non per spezzettare l'efficacia di un contratto collettivo.

Il vincolo della contribuzione deriva dall'applicazione del contratto collettivo che è una scelta libera e volontaria dell'impresa. L'applicazione di un contratto collettivo presuppone che le parti accettino quel sistema di regole valide per il governo dei rapporti individuali e collettivi di lavoro.

Obbligo d'iscrizione e adesione

Come già evidenziato, la contribuzione a sostegno del funzionamento e dell'operatività degli Enti bilaterali è a carico dei datori di lavoro; pertanto, se un'impresa non versa i contributi all'Ente bilaterale il lavoratore non potrà usufruire delle relative prestazioni economiche previste dal contratto. La mancata adesione, e, in particolare, il mancato versamento dei contributi agli enti bilaterali, si traducono, infatti, in minori prestazioni e, dunque, in uno svantaggio economico per il lavoratore. È indubbio, pertanto, che l'omesso finanziamento all'ente, anche se indirettamente, abbia dei riflessi sulla posizione individuale del singolo lavoratore.

Riassumendo pertanto circa la questione sull'obbligatorietà dell'iscrizione del datore di lavoro all'Ente bilaterale di riferimento, cioè la possibilità per il lavoratore di avere riconosciuto il diritto di fruire di alcuni servizi ed incentivi normativo/economici degli enti bilaterali come istituiti dal CCNL di riferimento, mentre per il datore di lavoro di tutelare la propria facoltà di aderire o non aderire all'Ente bilaterale, va evidenziato quanto segue.

Secondo un indirizzo giurisprudenziale prevalente e secondo l'orientamento del Ministero del Lavoro l'iscrizione all'Ente bilaterale non è obbligatoria.

Tuttavia qualora nel CCNL di riferimento vengano disposte a livello normativo specifiche forme di tutela anche attraverso una loro quantificazione in termini economici, quali ad esempio assistenza sanitaria integrativa, previdenza integrativa, trattamento di sostegno al reddito, mentre per il datore di lavoro rimane ferma la libertà di aderire o non aderire all'Ente bilaterale, tali forme di tutela del lavoratore rappresentano un diritto contrattuale dello stesso nei confronti della parte datoriale non aderente.

Pertanto, in caso di non adesione il datore rimane obbligato a garantire al dipendente quei benefici di carattere economico/assistenziale, che gli sarebbero dovuti con la sua adesione, ovvero quelle forme di tutela previste dal CCNL che rappresentano un diritto del lavoratore sancito dal contratto collettivo di riferimento.

La modalità di adesione all'Ente bilaterale è in ogni caso prevista dal contratto collettivo di riferimento. Le imprese ed i lavoratori ad esso associati possono godere dei servizi e delle opportunità fornite dall'Ente.

L'adesione all'Ente avviene tramite il primo versamento ed il contestuale invio alla segreteria della relativa scheda di iscrizione. Per esempio, nel settore commercio, è dovuto un contributo annuo dello 0,15% su paga base e contingenza per quattordici mensilità per ogni dipendente, 0,10% a carico dell'azienda, 0,05% a carico del lavoratore cui viene trattenuto dal datore di lavoro, mentre nel settore turismo il contributo dovuto ammonta allo 0,40% ripartito in misura eguale fra impresa e lavoratore dipendente.

Tali contributi vanno versati tramite il modello F24, unitamente alle imposte ed ai contributi obbligatori dovuti agli enti previdenziali

In taluni contratti è previsto che la mancata adesione all'Ente Bilaterale da parte dell'impresa comporta, oltre all'impossibilità di utilizzare i servizi offerti, l'obbligo di corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari ad una percentuale della paga base e contingenza per il numero di mensilità previste ed assoggettato alla normale imposizione previdenziale e fiscale.



Consulenza.it è di proprietà di Gruppo Buffetti S.p.A. - tutti i diritti sono riservati
Direttore Responsabile: Emidio Lenzi

consulenza@buffetti.it - 06 23 19 150

Gruppo Buffetti S.p.A. con unico azionista - Via Filippo Caruso 23 - 00173 ROMA
P.IVA 04533641009 - C. Fiscale 00248370546 - Iscrizione Registro Imprese REA 776017
Capitale Sociale: € 10.000.000,00 i.v. - Registro A.E.E. n. IT08020000003689

(<https://www.linkedin.com/company/11036796/>)

(https://www.youtube.com/channel/UCwe_De_zEBsSB-3HE854Fjw)

(/RSS/Index)

Privacy Policy

(<https://bdblackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/Privacy%20Consulenza.pdf>)

Termini di Servizio

(https://bdblackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/termini%20di%20servizio_21-11-18.pdf)

Cookie Policy

(https://bdblackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/cookie_consulenza.pdf)

Credits

(<http://www.directio.it>)

