

**Collana di Studi e Ricerche
in ambito assicurativo**

14

Elena Dragoni

**Ente Bilaterale e redditività agenziale:
il caso concreto
di Ebisep ed il CCNL SNA 2014**

Presentazione della “Collana”

Gli Agenti di Assicurazione, da sempre, sono chiamati a svolgere il ruolo sociale di collegamento tra i bisogni di sicurezza e previdenza dei loro clienti ed i prodotti e i servizi offerti dalle Imprese di Assicurazione.

Essi rappresentano l’anello di congiunzione che consente ai singoli individui, alle famiglie ed alle imprese di ridurre l'area di incertezza sulla propria situazione futura, contribuendo altresì alla diffusione del principio economico di mutualità.

La figura moderna dell’Intermediario Assicurativo, così come meglio definita dalle norme che via via si sono succedute, non è più caratterizzata principalmente dalla mera attitudine alla vendita; attitudine, questa, certamente richiesta all’Agente Assicurativo di oggi, ma che necessariamente deve essere accompagnata da un alto grado di competenza e da spiccate capacità imprenditoriali. La conoscenza, l’informazione e la formazione assumono pertanto un ruolo centrale nell’ambito delle attività del moderno Agente di Assicurazione professionista.

Il Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione, in breve SNA, è nato nel 1919 per volontà di un gruppo di Colleghi che avevano ben compreso la necessità di unire le proprie forze al fine di tutelare gli interessi di una categoria obbligata ad avere come interlocutori –e controparti- le grandi Imprese del settore. SNA rappresenta una parte sociale fortemente attiva nel mercato assicurativo italiano, specializzata nella tutela e nella salvaguardia delle prerogative professionali, deontologiche ed economiche degli Agenti e vocata al miglioramento del servizio assicurativo nei confronti dei consumatori.

In cento anni di attività sindacale, SNA ha seguito, ed a volte anticipato, i cambiamenti nel modo di interpretare la professione dell'Agente Assicurativo in Italia ed in Europa. Agli Agenti, oggi è richiesto di possedere adeguate competenze e strumenti operativi per orientare i clienti verso la sottoscrizione di prodotti assicurativi coerenti con le loro specifiche necessità. L'Agente, in sintesi, anche attraverso la propria attività consulenziale, deve essere in grado di individuare le aree di scopertura del cliente e di proporre le migliori soluzioni, nel rispetto di un quadro normativo costruito intorno alla massima tutela dell'Assicurato.

E' proprio partendo dall'esigenza di una rapida crescita culturale della Categoria agenziale, che nel corso dell'anno 2017, SNA ha mosso i primi passi verso un nuovo modo di affrontare la formazione professionale; non più orientata esclusivamente agli obblighi formativi previsti dal Legislatore, ma pensata per offrire l'opportunità di migliorare ed accrescere la cultura e la conoscenza di base degli Agenti, per consentire loro il pieno governo delle imprese agenziali ed il controllo dei fattori della produzione, con cui si confrontano ogni giorno. Tutto ciò, nell'ottica del miglioramento delle capacità manageriali degli Agenti e di un migliore servizio alla clientela.

La crescita professionale e quella culturale sono il rovescio della stessa medaglia ed è per queste ragioni che SNA ha deciso, nella ricorrenza del suo primo centenario ed in collaborazione con la Società Irfo-Pegaso, di curare l'edizione di una "Collana" di pubblicazioni e di studi tematici sulla materia dell'intermediazione assicurativa, partendo dal punto di vista dei primi operatori del mercato assicurativo, gli Agenti.

La presente "Collana" di studi tematici si pone quindi l'obiettivo di tracciare una linea guida per gli Agenti di assicurazione, mostrando loro

la strada della nuova frontiera della professionalità, in cui troveranno argomenti ed approfondimenti normativi, alla luce delle più recenti innovazioni dovute al recepimento delle Direttive Comunitarie, riflessioni sulla redditività ed sul controllo di gestione dell'impresa agenziale e delle nuove opportunità di crescita del business offerte dalla trasformazione del mercato, nella logica di consentire a tutti la miglior crescita professionale possibile.

Il mestiere dell'Agente di Assicurazione, dell'Intermediario Assicurativo in genere, non morirà mai; forse si trasformerà, muterà i termini ed i confini delle proprie competenze, ma l'industria assicurativa avrà sempre la necessità di un professionista che, con la propria capacità tecnica ed umana e con la propria socialità, riesca a rendere semplice e comprensibile una "carta di servizi" così complessa come una "polizza di assicurazione".

Quale Presidente in carica del Sindacato Nazionale Agenti sono orgoglioso, nell'anno del centenario, di poter ampliare l'offerta formativa rivolta ai nostri iscritti, per mettere loro nelle condizioni di coniugare gli aspetti teorici di base, fruibili dai percorsi universitari, con quelli operativi, acquisibili dalla continua formazione mirata.

Alla realizzazione di tale percorso formativo hanno contribuito fattivamente il collega Marcello Bazzano, Responsabile Formazione SNA, ed i Colleghi Agenti componenti dell'Esecutivo Nazionale SNA, i quali hanno compreso e condiviso l'importanza di questo ulteriore strumento formativo.

Presidente SNA
(Claudio Demozzi)

Collana di Studi e Ricerche

in ambito assicurativo

14

Elena Dragoni

Ente Bilaterale e redditività agenziale:

il caso concreto

di Ebisep ed il CCNL SNA 2014



Indice

Introduzione	pag. 12
---------------------	----------------

1. Sindacati – Libertà è attività sindacale

1.1 Premessa	pag. 14
1.2 Sindacati extraziendali: natura giuridica	pag. 14
1.3 Libertà ed attività sindacale	pag. 15
1.4 Attività di contrattazione collettiva	pag. 17
1.5 Rappresentatività	pag. 18

2. Le parti sociali del CCNL che regola i rapporti tra gli agenti di assicurazione in gestione libera ed i lavoratori dipendenti

2.1 SNA – Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione	pag. 22
2.2 CONFESAL – Confederazione Sindacati Autonomi lavoratori	pag. 27

2.3 FESICA – CONFISAL – Federazione Sindacati

Industria, Commercio, Artigianato pag. 31

2.4 CONFISAL – FISALS – Federazione Italiana

Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri pag. 32

3. Contratto Collettivo di Lavoro

3.1 Nozione e tipologia dei contratti collettivi pag. 33

3.2 Contratto collettivo di diritto comune pag. 34

3.3 Rapporti tra legge, contratto collettivo e
contratto individuale pag. 43

4. Il CCNL SNA – FESICA CONFISAL, CONFISAL FISALS

4.1 Il CCNL “SNA – CONFISAL” in sintesi pag.46

4.2 Validità ed efficacia del CCNL

“SNA – CONFISAL” pag. 47

4.3 La presenza di una pluralità di CCNL

nel settore assicurativo pag. 48

4.4 Criteri di individuazione del CCNL utilizzabile come parametro per la determinazione dello standard retributivo minimo ex art. 36 Costituzione	pag. 51
4.5 Criteri di individuazione del CCNL applicabile ai fini della determinazione della retribuzione di riferimento per il calcolo dei contributi previdenziali	pag. 56
4.6 Criteri di individuazione del contratto collettivo alla cui applicazione è subordinato il godimento dei benefici e agevolazioni, a norma dell'art. 36 dello Statuto dei Lavoratori	pag. 60
4.7 La recente sentenza del Tribunale di Pavia	pag. 63

5. Gli enti bilaterali

5.1 Breve excursus storico	pag. 68
5.2 Cosa sono gli enti bilaterali	pag. 70

5.3 Natura giuridica degli enti bilaterali pag. 72

5.4 Enti bilaterali e Organismi Paritetici,
la differenza pag. 76

6. EBISEP

6.1 Cos'è l'EBISEP e quanto "costa" pag. 80

6.2 I servizi garantiti dall'EBISEP pag. 82

6.3 Cosa si intende per "obbligatorietà
della bilateralità" pag. 89

6.4 Contributi versati all'Ente bilaterale:
trattamento fiscale pag. 91

7. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa

7.1 Breve excursus storico pag. 95

7.2 Vantaggi economici e aspetti fisicali pag. 96

7.3 Assicurmed pag. 99

Conclusioni pag. 102

Bibliografia e Sitografia pag. 105

Introduzione

La presente tesi ha come oggetto una ricostruzione puntuale della bilateralità contrattuale, con particolare riferimento al “caso” dell’Ente Bilaterale del Settore Privato denominato EBISEP che trae la genesi dalla contrattazione collettiva e *tout court* dalle relazioni industriali che coinvolgono direttamente i sindacati datoriali e dei lavoratori.

Il lavoro ha lo scopo di non limitarsi all’analisi del C.C.N.L. che regola i rapporti tra gli agenti di assicurazione in gestione libera ed i lavoratori dipendenti ma intende altresì analizzare nei dettagli il sistema in cui si colloca il Contratto e la bilateralità che ad esso fa riferimento in una chiave di “consapevolezza contrattuale” a 360°.

Per far ciò ho deciso di partire proprio da un’analisi dei sindacati e del concetto di libertà sindacale costituzionalmente garantito dall’art.39) per poi addentrarmi nel merito dell’oggetto della tesi concentrando l’attenzione sul ruolo della Contrattazione Collettiva di Lavoro e dell’Ente Bilaterale in una logica di redditività agenziale che

possono essere identificati in diversi soggetti giuridici come, ad esempio, anche nei Fondi di assistenza sanitaria integrativa.

I dati elaborati provengono principalmente da fonti accessibili al pubblico: documenti, rapporti di ricerca, letteratura sindacale, associativa e monografica, passata e recente, nonché da pareri legali e sentenze di Tribunali con riferimento al CCNL “SNA”.

Con la presente tesi intendo quindi offrire il mio contributo alle dinamiche di sviluppo del concetto di bilateralità in continua evoluzione, alle opportunità derivanti dal buon funzionamento degli Enti individuati nei Contratti Collettivi per garantire prestazioni ai lavoratori dei vari settori merceologici.

1. Sindacati – Libertà è attività sindacale

1.1 Premessa

L'organizzazione sindacale dei lavoratori si articola sia fuori sia all'interno dell'azienda, dando luogo così a due livelli organizzativi: i sindacati extraziendali e le rappresentanze sindacali in azienda, che devono essere riconosciute dal sindacato esterno e collegate ad esso. Il compito più importante delle associazioni sindacali è quello di partecipare, con gli organismi rappresentativi del datore di lavoro, alla contrattazione collettiva.

1.2 Sindacati extraziendali: natura giuridica

I sindacati sono associazioni non riconosciute che perseguono la tutela degli interessi collettivi dei lavoratori (sindacati dei lavoratori: ad esempio, CONFSAL – Confederazione Sindacati Autonomi lavoratori) o dei datori di lavoro (sindacati dei datori di lavoro: ad esempio, SNA - Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione). Nei rapporti tra l'associazione sindacale nel suo complesso e i soggetti terzi trovano pertanto applicazione gli artt. 36 e ss. cod. civ.

1.3 Libertà ed attività sindacale

L'ordinamento riconosce il diritto di organizzazione e di attività sindacale (art. 39 Cost.; art. 14, L. n. 300/1970). Tale prerogativa si traduce nel diritto dei sindacati e dei lavoratori di svolgere attività sindacale senza subire turbative da parte dei pubblici poteri o da parte di privati (in particolare, il datore di lavoro).

Rientrano nella libertà sindacale:

- il potere dei lavoratori di costituire un'associazione sindacale, di aderirvi o di recederne, nonché di compiere attività di propaganda e proselitismo a favore del sindacato stesso;
- il potere dei lavoratori di aderire o meno ad uno sciopero;
- il potere del sindacato di elaborare norme sulla propria organizzazione interna - modalità di iscrizione, elezione degli organi interni, riscossione delle quote associative (contributi sindacali) - nonché di decidere le linee dell'azione da svolgere.

Posizione del datore

Salvo i casi espressamente previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva il diritto di organizzazione e attività sindacale comporta per il datore di lavoro solo obblighi di contenuto negativo - es. obbligo di non ingerirsi nell'azione sindacale e di non discriminare i lavoratori per ragioni sindacali - ma non comporta un obbligo positivo di cooperare con il sindacato dei lavoratori per favorire l'esercizio di quel diritto.

Libertà ed attività sindacale in azienda

I lavoratori possono, ex art. 14, L. n. 300/1970, esercitare le libertà sindacali e svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali anche nei luoghi di lavoro purchè:

- rispettino il normale svolgimento dell'attività lavorativa aziendale e l'organizzazione del lavoro (art. 26, comma 1, L. n. 300/1970);
- siano stati autorizzati dal datore di lavoro a interrompere l'attività lavorativa ovvero abbiano diritto a permessi per svolgere attività sindacale (ad esempio, permessi retribuiti per attività sindacale previsti per i dirigenti delle R.S.A.).

1.4 Attività di contrattazione collettiva

L'attività sindacale si estrinseca, in notevole misura, nell'attività di condurre le trattative per la stipulazione e il rinnovo degli accordi interconfederali e dei contratti collettivi di categoria nazionali, provinciali, aziendali, che hanno natura di contratti collettivi di diritto comune.

Con il contratto collettivo di diritto comune le contrapposte associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro dettano il trattamento minimo e inderogabile che deve trovare applicazione nei rapporti di lavoro subordinato intercorrenti tra i lavoratori e i datori di lavoro iscritti alle associazioni stesse.

Il contratto collettivo di diritto comune si applica ai lavoratori ed ai datori di lavoro iscritti ai sindacati che lo hanno stipulato e a coloro che lo hanno recepito anche solo implicitamente (si applica, ad esempio, ai datori di lavoro e ai lavoratori che, pur non essendo iscritti ad alcun sindacato, abbiano specificato nella lettera di assunzione che il rapporto sarebbe stato regolato da quel contratto collettivo ovvero che abbiano, di fatto, aderito al contratto collettivo mediante una uniforme e costante applicazione delle più rilevanti norme del contratto stesso).

Tra i contratti collettivi di diritto comune si distinguono a seconda dei sindacati stipulanti e della sfera di efficacia soggettiva:

- gli accordi interconfederali che sono stipulati dalle organizzazioni sindacali "confederali" le quali non rappresentano un singolo settore produttivo bensì rappresentano i lavoratori di tutti i settori produttivi riuniti nelle confederazioni;
- i contratti collettivi nazionali di categoria stipulati generalmente dalle "federazioni" sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro che rappresentano, di regola, i lavoratori di un singolo settore produttivo;
- i contratti di ambito territoriale ristretto, stipulati dai sindacati provinciali e compartimentali, e i contratti aziendali. Per una completa trattazione della materia v. la nota Contratto collettivo di lavoro.

1.5 Rappresentatività

La rappresentatività indica l'idoneità del sindacato ad esprimere e rappresentare gli interessi del gruppo a cui si riferisce e rivolge.

Si è soliti riferirsi alla rappresentatività in senso comparativo, con il fine di selezionare associazioni sindacali che possano svolgere un importante ruolo nella disciplina di taluni aspetti del rapporto di lavoro. Al contempo, la rappresentatività incarna un metodo per evitare la nascita e lo sviluppo di contratti pirata, vale a dire accordi collettivi sottoscritti da sigle sindacali con un numero esiguo di associati, privi di reale rappresentatività con compiacenti associazioni datoriali, con il fine di introdurre nel settore di riferimento una alternativa, normalmente meno tutelante per i lavoratori, ai CCNL di categoria.

Nella legislazione italiana manca una legge sulla rappresentatività sindacale, nonostante il concetto sia ripreso da vari disposti normativi. Il riferimento legislativo al concetto di rappresentatività, nel corso degli ultimi è decenni, si evoluto dall'individuazione di sindacati maggiormente rappresentativi alla più recente definizione di sindacati comparativamente più rappresentativi.

In entrambi i casi, tuttavia, il Legislatore non ha identificato i criteri in base ai quali si dovessero accertare e calcolare tali riferimenti. Di conseguenza, la verifica della maggiore rappresentatività è stata demandata alla giurisprudenza la quale ha considerato come indici:

- la consistenza numerica degli iscritti;
- l'equilibrata presenza in vari e diversi settori produttivi;
- la diffusione dell'organizzazione su tutto il territorio nazionale;
- la partecipazione effettiva all'attività di contrattazione collettiva in modo attivo (e non attraverso la mera sottoscrizione di CCNL negoziati da altri).

Sul tema della rappresentatività si sono succeduti anche molteplici accordi interconfederali, riguardanti, tuttavia, la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

A livello di confederazioni la giurisprudenza ha inizialmente ritenuto maggiormente rappresentative CGIL, CISL, UIL. Il requisito è stato, poi, attribuito e riconosciuto anche alla CIDA, alla CONFSAL, alla CISAL e ad altre Confederazioni¹. A tal proposito le circolari Ministeriali non si discostano da quanto già illustrato².

¹ F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, Diritto del Lavoro, 1. Il diritto sindacale, UTET, 5° edizione, pag. 79.

² V. circolare del Ministero del Lavoro n. 14 del 1995 avente ad oggetto la "rappresentatività delle OO.SS. a livello nazionale".

Nella più recente legislazione di rinvio a discipline collettive in chiave di integrazione a precetti legali, la nozione di sindacato maggiormente rappresentativo lascia il posto sovente ad una diversa formula, quella di sindacato comparativamente più rappresentativo.

Di fronte a questa formula la dottrina si è sforzata di fissarne ratio e caratteri essenziali. Il compito è, tuttavia, risultato arduo. Probabilmente, la rappresentatività comparata tenta di sopperire all'ormai scarsa selettività della maggiore rappresentatività sindacale, in fondo ereditandone la medesima finalità, promozionale del c.d. sindacalismo storico.

È, però, interessante notare come essa appaia prevalentemente incardinata a livello categoriale, diversamente dalla maggiore rappresentatività confederale.

2. Le parti sociali del CCNL che regola i rapporti tra gli agenti di assicurazione in gestione libera ed i lavoratori dipendenti

2.1 SNA - Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione

Un secolo fa, era il 1919, alcuni lungimiranti colleghi decisero di fondare l'Associazione fra gli Agenti di Privati Istituti di Assicurazione, che cambierà il proprio nome in Associazione Nazionale Agenti (ANA) e successivamente in “SNA Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione”. SNA è la storica e più rappresentativa associazione di categoria degli agenti di assicurazione professionisti italiani.

La rappresentanza della categoria in ogni sede istituzionale e di settore, la tutela degli interessi e dei diritti degli Agenti, l'assistenza ed i servizi ai propri associati sono fra gli scopi statutari di SNA, che raggruppa oltre 10.000 iscritti fra le circa 13.000 agenzie italiane. Il Sindacato è radicato sul territorio, con 120 Sezioni Provinciali e 20 Comitati Regionali, che costituiscono la spina dorsale dell'organizzazione; inoltre accredita 40 Gruppi Aziendali Agenti, che svolgono attività di tutela per gli aspetti legati ai rapporti degli Agenti

con le singole Imprese e sono rappresentati nel Sindacato dal Comitato dei Gruppi Aziendali Agenti.

In cento anni di storia, SNA ha difeso e rappresentato gli interessi degli Agenti di assicurazione italiani in tutte le sedi, ottenendo nel 1961 un accordo nazionale di categoria e una Cassa di Previdenza Agenti obbligatori per legge. Ha inoltre costituito nel 1973, con l'ANIA, la Cassa Pensione Agenti, ora Fondo Pensione Agenti. Dal 1920 stipula accordi nazionali di categoria con la Rappresentanza delle Imprese assicuratrici; ha sottoscritto numerosi contratti collettivi di lavoro con le rappresentanze sindacali dei Lavoratori dipendenti agenziali. L'ultimo CCNL in ordine di tempo risale al CCNL SNA/CONFSAL del 2014, rinnovato nel 2018, che con oltre ventimila Lavoratori rientranti nel perimetro di applicazione rappresenta il contratto di riferimento ("leader") del settore.

Per assicurare alla categoria agenziale una maggiore tranquillità economica per la quiescenza, ha ottenuto dall'INPS l'inclusione degli Agenti nella Cassa Mutua Malattia Commercianti. E' inoltre un attivo membro, da oltre 40 anni, del Bipar, la confederazione europea con sede a Bruxelles che rappresenta gli intermediari di assicurazione presso

l'Unione Europea e le organizzazioni ed autorità internazionali. La presidenza dell'importante Commissione Permanente Agenti del Bipar è attualmente affidata al rappresentante dello SNA.

La partecipazione dei soci alla vita del Sindacato avviene attraverso le Assemblee Provinciali. E' a partire dalle Sezioni Provinciali, infatti, che vengono costituiti gli altri organi sindacali, quelli della partecipazione delegata: i Presidenti Provinciali partecipano al Comitato Centrale ed al Congresso Nazionale e sono sempre le Assemblee Provinciali ad esprimere ulteriori delegati al Congresso. I Coordinatori Regionali, eletti dai Presidenti e vicepresidenti provinciali, compongono il Consiglio Direttivo.

Il Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione è guidato dal Presidente Nazionale, il quale presiede l'Esecutivo Nazionale, composto da 12 membri e si avvale di due Vicepresidenti, di cui uno vicario. Il Presidente Nazionale, così come l'Esecutivo, è eletto democraticamente dal Congresso Nazionale.

La comunicazione è affidata alla testata web Snachannel (www.snachannel.it), ad una Newsletter ed al periodico cartaceo di approfondimento L'Agente di Assicurazione. Alcune collaborazioni

con testate del settore permettono al Sindacato di amplificare ulteriormente la propria voce. SNA ha un proprio sito internet (www.snaservice.it), che funge da supporto operativo alle attività istituzionali e contiene un ricco archivio documentale a disposizione degli iscritti.

La Direzione SNA, il cui staff permanente è guidato da un Direttore generale, offre agli iscritti un'ampia gamma di servizi di consulenza sindacale, amministrativa e gestionale, fiscale, legale e giuridica. L'elevata qualità dei servizi è assicurata da personale interno specializzato, che opera con il supporto di diversi professionisti consulenti esterni.

La stessa struttura garantisce un servizio di orientamento in tema di iscrizione al RUI, di avvio e cessazione di rapporti d'agenzia, di interpretazione dei contratti d'agenzia e di quelli con i dipendenti e collaboratori, nonché sulla legislazione del settore.

SNA, naturalmente, presta assistenza agli agenti iscritti in caso di vertenze con le imprese e con i collaboratori.

Il Sindacato, da alcuni anni, si avvale della società di servizi SNAS srl, della quale è socio unico. SNAS srl assicura ulteriori servizi agli Agenti mediante la stipulazione di convenzioni in ogni settore che possa offrire opportunità e vantaggi. SNAS srl è anche un'agenzia di assicurazioni, iscritta al RUI, che offre agli Agenti la possibilità di accedere a specifiche coperture studiate appositamente per gli Iscritti, come ad esempio la polizza obbligatoria per la r.c. professionale.

Iscriversi al Sindacato Nazionale agenti è un'opzione irrinunciabile per l'agente professionista che vuole essere adeguatamente rappresentato, tutelato, assistito, protetto.

Le strutture Provinciali e gli uffici di Milano, i cui recapiti sono accessibili all'apposita sezione del sito internet www.snaservice.it, sono a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione. Le iscrizioni possono essere perfezionate anche tramite l'apposita pagina dello stesso sito.

2.2 CONFISAL – Confederazione Sindacati Autonomi lavoratori

La CONFISAL ha sede a Roma in Viale Trastevere, 60, C.F. 97279170589 www.confisal.it è una delle Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tale riconoscimento le è stato conferito per il settore pubblico dalle rilevazioni dell'Aran – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e per il settore privatistico dalle rilevazioni del Ministero del Lavoro in forza di contratti e negoziati stipulati, nonché della diffusione sul territorio nazionale (www.confisal.it).

La CONFISAL è nata nel 1979 per volontà di due sindacati autonomi, lo SNALS e l'UNSA, già da anni alla ribalta del vasto scenario sindacale italiano.

Lo scopo che indusse queste due strutture sindacali a dar vita ad una nuova confederazione non si configurò come punto di arrivo, ma come base di partenza per tentare la totale unificazione del sindacalismo autonomo italiano.

L'organizzazione della struttura e l'iniziativa operativa della CONFISAL è conseguentemente ancorata a saldi principi di

democrazia, pluralismo e indipendenza come supporti necessari finalizzati a garantire un effettivo protagonismo partecipativo.

Interpretando, altresì, le aspettative del mondo del lavoro deluso dalla politica dei sindacati a forte caratterizzazione ideologico-partitica, la nostra Confederazione si propone di perseguire e raggiungere nel tempo e in un contesto unitario con le altre formazioni autonome i seguenti obiettivi:

- creare una valida alternativa al sindacalismo ideologico che spesso si è mosso in una visione ristretta o distorta degli interessi del mondo del lavoro;
- affermare una linea di azione sindacale meno rituale e demagogica e quindi più sollecita a porre la propria attenzione agli interessi generali della collettività;
- ricercare la perequazione e l'indispensabile giustizia retributiva dei lavoratori in una visione tesa all'affermazione ed esaltazione della professionalità e della meritocrazia;
- attivare adeguate strategie di promozione sociale finalizzate al recupero del sistema economico per garantire più alti livelli di qualità della vita di tutti i lavoratori.

La CONFESAL si prefigge di operare per la "realizzazione della tutela e della valorizzazione della persona umana del lavoratore inteso come fondamentale protagonista della vita economica e sociale del Paese".

In questo contesto la CONFESAL si pone e tutt'oggi opera e si muove come punto di riferimento e polo aggregante per accelerare questo processo di unione.

Alla CONFESAL aderiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti Federazioni di categoria:

- SNALV - Sindacato nazionale autonomo Lavoratori
- Unsa - Unione nazionale sindacati autonomi
- Federagri - Federazione agricoltori
- Fna - Federazione nazionale agricoltura
- Falbi - Federazione autonoma lavoratori Banca d'Italia
- Unità sindacale - Unità sindacale Falcri Silcea
- Salfi - Sindacato autonomo lavoratori finanziari
- Fesica - Federazione sindacati industria, commercio e artigianato
- Sailp - Sindacato autonomo lavoratori poste-telegrafonici
- F.I.A.L.S. - Federazione Italiana Autonomie Locali e Sanità
- Snals - Sindacato nazionale autonomo lavoratori scuola

- Libersind - Libero sindacato Rai TV - spettacolo
- Fast SLM - Federazione autonoma sindacati trasporti Sindacato Lavoratori Mobilità
- FISMIC - Federazione italiana sindacati metalmeccanici e industrie collegate, ex SIDA Sindacato italiano dell'auto
- CONFSAL COOP - Sindacato nazionale autonomo lavoratori della cooperazione
- DICCAP - Dipartimento camera di commercio autonomie locali e polizia municipali
- SNADAPI Sindacato Nazionale Autonomo Disoccupati Agricoltori Pensionati Invalidi
- S.I.A. - Sindacato Indipendente Agroalimentare
- FAST - ASSOVOLO Sindacato del Trasporto Aereo

La Confsal è presente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti organismi istituzionali:

- CNEL - Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro;
- CIV - Comitato indirizzo e vigilanza dell'INPDAP;
- In sottocomitati INPDAP con due rappresentanti;

- Comitato nazionale INPS pensionati dipendenti, con un rappresentante;
- In comitati provinciali INPS e nei CLES - Comitati per l'emersione del lavoro sommerso;
- Comitato di sorveglianza PON - piani occupazionali nazionali.

2.3 FESICA – CONFESAL - Federazione Sindacati Industria, Commercio, Artigianato

Fesica Confesal, con sede in Roma in Via Angelo Emo n. 89, C.F. 05968071000. www.fesica.it, è un sindacato autonomo che nasce nel 1992 con l'intento di costituire una forza sindacale libera dai partiti e da ideologie.

Fesica Confesal si prefigge di operare per la realizzazione della tutela e della valorizzazione del lavoratore inteso come fondamentale protagonista della vita economica e sociale del Paese.

L'iniziativa di Fesica Confesal è ancorata ai saldi principi di democrazia, pluralismo ed indipendenza, quali supporti necessari finalizzati a garantire un effettivo protagonismo partecipativo, e

interpreta quelle aspettative del mondo del lavoro deluse dalla politica dei sindacati a forte caratterizzazione ideologica (www.fesica.it).

2.4 CONFSAL – FISALS - Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri

Confsal Fisals, con sede in Roma in Via Angelo Emo n. 89, C.F. 97383450588 www.confisalfisals.it, è una Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri, la quale opera nell'ambito delle attività di diffusione e di penetrazione nel territorio italiano.

E' un'associazione sindacale autonoma, libera, democratica ed apartitica. Ne possono far parte tutti i cittadini stranieri intra ed extra comunitari che prestano la loro attività lavorativa in Italia.

Confsal Fisals è un'organizzazione indipendente dai partiti politici e dalle associazioni di qualsiasi tipo ed opera a garanzia della libertà di coscienza e di attività dei singoli iscritti, affermando perciò la sua democraticità nell'impegnarsi a sostenere, a favorire e a difendere le libere istituzioni ed il pluralismo politico e sociale (www.confisalfisals.it).

3. Contratto Collettivo di Lavoro

3.1 Nozione e tipologia dei contratti collettivi

Con il contratto collettivo di diritto comune le contrapposte associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro dettano il trattamento minimo e inderogabile che deve trovare applicazione nei rapporti di lavoro subordinato intercorrenti tra i lavoratori e i datori di lavoro iscritti alle associazioni stesse.

Gli accordi interconfederali, i contratti collettivi nazionali regionali, provinciali o di altro ambito territoriale, nonché i contratti aziendali hanno natura di contratti collettivi di diritto comune.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro - pur non applicandosi direttamente ai soggetti non iscritti ai sindacati che lo hanno stipulato - è generalmente assunto dalla giurisprudenza quale "parametro" per valutare la congruità del trattamento economico e normativo applicato ai rapporti di lavoro intercorrenti tra tali soggetti.

Altri tipi di contratti collettivi

Il nostro ordinamento conosce anche contratti collettivi di natura diversa dal contratto collettivo di diritto comune e cioè:

- a) i contratti collettivi di lavoro corporativi;
- b) i contratti collettivi di lavoro resi efficaci obbligatoriamente per tutti gli appartenenti alla categoria professionale cui si riferiscono (c.d. estesi "erga omnes") in virtù di appositi decreti legislativi delegati.

Il contratto collettivo nella Costituzione

La Costituzione, all'art. 39, prevede che "sindacati registrati" rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti, stipolino contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alla categoria cui il contratto si riferisce.

Ciò tuttavia presupporrebbe un sistema di "registrazione dei sindacati" che, non essendo mai stato attuato dal legislatore ordinario, non consente, allo stato, la stipulazione di contratti di tale natura ed efficacia.

3.2 Contratto collettivo di diritto comune

La libertà di svolgere trattative e concludere contratti collettivi di diritto comune è riconosciuta dalla Costituzione (art. 39 "libertà di

organizzazione sindacale") e da norme internazionali ("diritto alla negoziazione collettiva").

Successivamente all'abolizione definitiva della scala mobile (contingenza) viene siglato il Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo; viene creato un nuovo assetto basato su due livelli di contrattazione: la contrattazione nazionale di categoria (c.c.n.l.) e la c.d. contrattazione integrativa svolta a livello di azienda o territoriale, cioè di secondo livello.

Tale Protocollo è stato sostituito da un nuovo accordo-quadro sottoscritto dal Governo e dalle Parti sociali in data 22 gennaio 2009, al quale è stata data attuazione con successivo accordo interconfederale 15 aprile 2009 tra CISL, UIL, UGL e CONFINDUSTRIA. E' stato definito un sistema di relazioni industriali ed un modello contrattuale con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni. Restano confermati i due livelli di contrattazione collettiva, quello nazionale e di secondo livello, entrambi di durata triennale, sia per la parte economica che normativa. Tutti i contratti nazionali, di primo o secondo livello, che scadono dopo il 15 aprile 2009 e tutti quelli con scadenza precedente

ma non ancora oggetto di rinnovo, saranno rinnovati secondo la disciplina dell'accordo attuativo. Le maggiori novità riguardano:

- indice dei prezzi al consumo armonizzato: in sostituzione del tasso di inflazione programmata, viene individuato l'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato), che per il triennio esprimerà, con riferimento all'Italia, la crescita dei prezzi al consumo in ambito europeo. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo. Il nuovo indice sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese;
- rinnovi contrattuali: le intese specifiche definiranno i tempi delle trattative per i rinnovi contrattuali, nell'ottica di evitare eccessivi prolungamenti delle stesse. Dalla scadenza del contratto verrà riconosciuta, nei singoli contratti collettivi, una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;
- premi legati alla produttività: maggiore rilievo alla contrattazione di secondo livello relativa ad incentivi economici collegati al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità,

efficienza nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese;

- specificità della contrattazione di secondo livello: si esercita per le materie delegate dal contratto nazionale o dalla legge e per istituti non già negoziati in altri livelli di contrattazione; specifici accordi possono prevedere modalità e condizioni particolari per le piccole e medie industrie, in ragione delle loro dimensioni, atte a favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello e possono definire modalità e condizioni per modificare singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali.

Efficacia soggettiva

Il contratto collettivo di diritto comune si applica ai lavoratori e ai datori di lavoro iscritti ai sindacati che lo hanno stipulato e a coloro che lo hanno recepito anche solo implicitamente (si applica, ad esempio, ai datori di lavoro e ai lavoratori che, pur non essendo iscritti ad alcun sindacato, abbiano specificato nella lettera di assunzione che il rapporto sarebbe stato regolato da quel contratto collettivo ovvero che abbiano, di fatto, aderito al contratto collettivo mediante una uniforme e costante applicazione delle più rilevanti norme del contratto stesso).

Il contratto collettivo di diritto comune può avere funzione normativa (quando determina il contenuto dei contratti individuali), funzione obbligatoria (quando instaura rapporti obbligatori destinati a vincolare solo le parti che stipulano il contratto collettivo) e funzione gestionale (quando è diretto alla composizione di conflitti di diritti o interessi in forma di transazione o accertamento).

Tra i contratti collettivi di diritto comune si distinguono a seconda dei sindacati stipulanti e della sfera di efficacia soggettiva:

- gli accordi interconfederali che sono stipulati dalle organizzazioni sindacali "confederali" le quali non rappresentano un singolo settore produttivo bensì rappresentano i lavoratori di tutti i settori produttivi riuniti nelle confederazioni;
- i contratti collettivi nazionali di categoria stipulati generalmente dalle "federazioni" sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro che rappresentano, di regola, i lavoratori di un singolo settore produttivo;
- i contratti di ambito territoriale ristretto, stipulati dai sindacati provinciali e compartimentali, e i contratti aziendali.

Individuazione del contratto collettivo applicabile

Il contratto collettivo nazionale di lavoro è applicabile - fermo restando quanto precisato in merito alla sua efficacia soggettiva - ai rapporti di lavoro facenti capo a soggetti appartenenti alla categoria di lavoratori e datori di lavoro cui esso fa riferimento. A norma dell'art. 2070, comma 1, cod. civ., la categoria - salvo casi particolari (es. portieri e custodi di condomini) - viene individuata generalmente sulla base dell'attività esercitata dal datore di lavoro, e non in relazione all'attività esercitata dal singolo lavoratore. Ne discende, a titolo di esempio, che il rapporto di lavoro dell'autista di autocarri incaricato del trasporto dei prodotti di un'azienda chimica sarà regolabile dal contratto collettivo del settore delle aziende chimiche e non da quello del settore delle aziende di trasporto.

Qualora l'impresa svolga più attività diverse tra loro, il contratto collettivo applicabile si determina con riferimento all'attività prevalente. L'accertamento dell'attività prevalente si esegue combinando tra loro i criteri:

- dell'ammontare dei costi e dei ricavi relativi a ciascuna attività;

- del volume di forza lavoro impiegato con riferimento a ciascuna attività.

In base al comma 2 dell'art. citato, se il datore di lavoro esercita attività tra loro autonome e distinte, potranno invece trovare applicazione ai rispettivi rapporti di lavoro i contratti collettivi corrispondenti alle singole attività.

E' preclusa comunque, secondo la giurisprudenza, la possibilità di applicare per analogia il contratto collettivo a soggetti appartenenti a settori diversi da quelli contemplati dal contratto medesimo.

Efficacia temporale

Il contratto collettivo di diritto comune spiega i suoi effetti soltanto durante il periodo per il quale è stato stipulato³. Ed infatti il principio dell'ultrattività stabilito dall'art. 2074 cod. civ. è applicabile solo ai contratti corporativi.

³ In proposito è bene peraltro sottolineare che le parti collettive spesso prevedono il rinnovo automatico del contratto in caso di mancata disdetta.

Ciò peraltro non toglie, a temperamento del principio suesposto, che:

- il lavoratore conserva i diritti previsti dal contratto scaduto nel periodo che intercorre tra la scadenza e il rinnovo dello stesso;
- le parti collettive possano, nell'ambito della loro autonomia negoziale, prevedere all'atto della stipulazione del nuovo contratto l'efficacia retroattiva dello stesso e disporre anche per il periodo rimasto "scoperto".

Applicabilità del contratto collettivo all'estero

Nel caso di attività lavorative svolte all'estero da lavoratori italiani dipendenti da imprese nazionali, al relativo rapporto di lavoro si applica la normativa dettata dal contratto collettivo che regola il rapporto in Italia, limitatamente a quegli istituti contrattuali di cui è accertata la efficacia extraterritoriale.

Forma

La Corte di cassazione ha ritenuto (con particolare riferimento ad accordi aziendali) che il contratto collettivo non deve essere necessariamente concluso in forma scritta, ma è valido anche se stipulato oralmente.

Le Sezioni Unite della Corte di cassazione⁴, ritenendo fondato il suddetto orientamento, hanno affermato al riguardo che non esiste una norma che prevede per i contratti collettivi l'adozione "ad substantiam" della forma scritta e che pertanto, se ragioni di mera opportunità possono consigliare l'uso della forma scritta, ciò non può indurre a ritenere che la stessa sia imposta dalla legge.

Interpretazione

Il contratto collettivo di lavoro di diritto comune deve essere interpretato secondo i criteri generali sull'interpretazione dei contratti dettati dagli artt. 1362 e seguenti del cod. civ.

Tra tali criteri assumono speciale rilevanza quelli secondo i quali:

- nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti, valutandone il comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto;
- le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto.

⁴ Cfr. Sezioni Unite della Corte di cassazione sentenza n. 3318 del 22 marzo 1995

3.3 Rapporti tra legge, contratto collettivo e contratto individuale

Le clausole dei contratti collettivi di diritto comune e dei contratti collettivi estesi "erga omnes" non possono dettare trattamenti sfavorevoli per il lavoratore rispetto a quelli stabiliti dalla legge.

Rapporto tra contratti collettivi di diversa natura

I contratti collettivi con efficacia "erga omnes" possono essere legittimamente derogati dai contratti collettivi di diritto comune solo in senso più favorevole al lavoratore.

Per stabilire se il contratto collettivo di diritto comune si possa ritenere favorevole o sfavorevole per il lavoratore la giurisprudenza ha:

- in alcune occasioni comparato i due trattamenti economici e normativi nel loro complesso;
- in altre occasioni comparato le discipline dell'istituto controverso (es. durata della prestazione e relative maggiorazioni; oppure, diritto alla conservazione del posto in caso di malattia) dettate dai due contratti.

Rapporto tra contratti collettivi di diritto comune

Secondo la giurisprudenza il contratto collettivo che succede ad un altro del medesimo livello si sostituisce integralmente al precedente anche se contiene disposizioni meno favorevoli per i lavoratori, in quanto il divieto di deroga "in peius" opera soltanto nel rapporto fra contratto collettivo e contratto individuale .

Nel caso peraltro di successione di contratti collettivi stipulati a diverso livello il nuovo contratto si sostituisce al precedente anche se meno favorevole per i lavoratori purchè non ostino la volontà delle parti collettive nazionali oppure la previsione di particolari ed inderogabili divisioni di competenza tra sindacati di diverso livello (nazionali, provinciali, aziendali).

Pertanto, in presenza delle condizioni suddette, il contratto collettivo aziendale - così come quello provinciale - può contenere deroghe anche in senso sfavorevole per il lavoratore rispetto al contratto nazionale.

In proposito, è bene tenere presente come nella prassi si parla di:

- contrattazione integrativa quando il contratto collettivo di livello inferiore interviene per regolare una materia già regolata dal contratto di livello superiore;
- contrattazione articolata quando il contratto collettivo di livello inferiore intervenga su spazi che il contratto collettivo di livello superiore abbia lasciato volutamente non regolati.

Rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale

Come si evince dall'art. 2077, comma 2, cod. civ., se il contratto individuale contiene clausole difformi rispetto a quelle del contratto collettivo le prime sono sostituite di diritto dalle seconde a meno che dispongano in senso più favorevole per il lavoratore.

Nella comparazione fra il contratto individuale e quello collettivo si devono valutare non le singole clausole bensì la disciplina dell'istituto controverso dettata dall'uno e dall'altro contratto.

4. II CCNL SNA – FESICA CONFISAL, CONFISAL FISALS

4.1 Il CCNL “SNA – CONFISAL” in sintesi

Il 10 novembre 2014 SNA ha firmato il CCNL dipendenti agenziali con CONFISAL e le Federazioni Fesica Confisal e Confisal Fisals, che diviene presto il contratto collettivo nazionale di riferimento del settore assicurativo agenziale in Italia.

Nel 2018 il CCNL dipendenti agenziali viene rinnovato ed inserisce per la prima volta il welfare a favore dei lavoratori.

Il CCNL sottoscritto da SNA con Fesica- Confisal e Fisals-Confisal è un contratto collettivo nazionale di lavoro di diritto comune, in sé del tutto valido e per sua natura applicabile:

- direttamente a tutti i rapporti che abbiano per titolari un Agente di Assicurazione iscritto allo SNA e un suo dipendente iscritto a Fesica o Fisals;
- a qualsiasi altro rapporto di lavoro, in seguito al rinvio contenuto nel contratto individuale; in questo secondo caso il contratto collettivo in esame ben può applicarsi con piena efficacia anche al rapporto di lavoro facente capo a un Agente di Assicurazione in ipotesi non

iscritto al SNA, e/o a un lavoratore non iscritto ad alcuno dei sindacati stipulanti.

Di fatto il contratto collettivo nazionale in esame risulta concretamente applicato nella quasi totalità dei rapporti di lavoro del settore, per un totale di oltre 20.000 rapporti.

4.2 Validità ed efficacia del CCNL “SNA – CONFISAL”

Il principio di autonomia collettiva, che trova il proprio fondamento nell'articolo 39 della Costituzione, implica innanzitutto che qualsiasi associazione sindacale di lavoratori, quale che ne sia la rappresentatività nel settore, abbia il potere di stipulare con il titolare di un'azienda, o con una qualsiasi associazione di titolari di aziende, un contratto per la regolamentazione diretta dei rapporti di lavoro tra i lavoratori iscritti alla prima associazione e il datore di lavoro firmatario, o i datori aderenti alla seconda associazione (cosiddetto "contratto collettivo di diritto comune"). L'efficacia del contratto collettivo così stipulato può poi estendersi a rapporti di lavoro - dei quali uno o entrambi i titolari non siano iscritti ad alcuna associazione stipulante -

per effetto di un atto di autonomia individuale: precisamente per effetto del rinvio operato dal contratto individuale a quello collettivo.

Nel caso di specie, sul versante datoriale il contratto è stipulato - come si è visto - da una associazione, lo SNA, alla quale i datori di lavoro appartenenti al settore degli Agenti di Assicurazione risultano essere iscritti in gran numero. Non può dirsi altrettanto sul versante dei prestatori, perché la categoria dei dipendenti di Agenti di Assicurazione presenta un tasso di sindacalizzazione vicino se non pari allo zero. Tuttavia - a quanto risulta - di fatto il contratto collettivo stipulato dallo SNA con Fesica Confsal e Confsal Fisals regola una larga maggioranza dei rapporti di lavoro nel settore in esame, essendo recepito nei contratti individuali, di fatto o mediante esplicito richiamo.

4.3 La presenza di una pluralità di CCNL nel settore assicurativo

Nel settore dei rapporti di lavoro alle dipendenze degli Agenti di Assicurazione il 20 novembre 2014 è stato stipulato anche un altro contratto collettivo nazionale, del quale sono firmatarie:

- sul versante datoriale, due associazioni datoriali, Anapa e Unapass, le quali rappresentano meno del 3 per cento degli agenti di assicurazione;
- sul versante dei prestatori di lavoro i sindacati dei dipendenti delle Compagnie di Assicurazione affiliati alle tre confederazioni maggiori, ovvero Fisac-Cgil, First-Cisl e Uilca-Uil, la cui rappresentatività in riferimento al settore dei dipendenti degli Agenti di Assicurazione è bassissima per lo stesso motivo di cui si è detto sopra in riferimento ai sindacati aderenti a CONFISAL, firmatari del contratto collettivo con SNA: in questo settore-come in quello degli studi professionali e negli altri settori caratterizzati dalle piccole o piccolissime dimensioni delle aziende - il tasso di sindacalizzazione, secondo i dati disponibili, è praticamente nullo.

In precedenza, nel settore veniva applicato un contratto stipulato dallo SNA e da Unapass con Fisac-Cgil, First-Cisl e Uilca-Uil.

Poiché anche qui si applicano i principi generali esposti al capitolo precedente nonché al paragrafo precedente, va subito detto che il contratto collettivo nazionale stipulato da Anapa e Unapass con Fisac-Cgil, First-Cisl e Uilca-Uil, al pari di quello stipulato da SNA con

Fesica e Fisals, è un contratto collettivo di diritto comune, in sé del tutto valido e per sua natura applicabile:

- direttamente a tutti i rapporti che abbiano per titolari un Agente di Assicurazione iscritto ad Anapa o Unapass, e un suo dipendente iscritto a Fisac-Cgil, First-Cisl o Uilca-Uil;
- a qualsiasi altro rapporto di lavoro in seguito al rinvio contenuto nel contratto individuale; in questo secondo caso il contratto collettivo in esame ben può applicarsi anche al rapporto di lavoro facente capo a un Agente di Assicurazione in ipotesi non iscritto né a Anapa né a Unapass.

Di fatto, a quanto risulta, il novero dei rapporti di lavoro cui questo contratto si applica è ridottissimo, perché, come si è detto, gli Agenti iscritti alle due Associazioni datoriali firmatarie sono una piccola minoranza rispetto a quelli iscritti allo SNA, e gli Agenti non iscritti ad alcuna di queste associazioni hanno adottato quasi tutti il contratto collettivo SNA.

Pertanto gli Agenti iscritti allo SNA, mentre per un verso sono obbligati verso la propria associazione ad applicare il contratto

collettivo da essa stipulato, per altro verso non sono e non possono essere in alcun modo vincolati ad applicare il contratto collettivo stipulato da associazioni a cui non aderiscono. Gli Agenti non iscritti ad alcuna delle menzionate associazioni datoriali hanno invece la scelta se adottare uno dei due contratti collettivi, oppure l'altro, oppure un terzo contratto, oppure anche nessun contratto, in quest'ultimo caso affidando per intero ai contratti individuali con i propri dipendenti la funzione di regolare i rispettivi rapporti di lavoro.

4.4 Criteri di individuazione del CCNL utilizzabile come parametro per la determinazione dello standard retributivo minimo ex art. 36 Costituzione

Quando si tratta di individuare il contratto collettivo a cui fare riferimento per determinare lo standard retributivo minimo inderogabile a norma dell'articolo 36 della Costituzione nell'ordinamento italiano, nella perdurante situazione di inattuazione del meccanismo previsto dall'articolo 39 della Costituzione per l'attribuzione di efficacia erga omnes ai contratti collettivi nazionali, e in difetto di un salario minimo assoluto fissato per legge o in via amministrativa, fin dai primi anni di applicazione della norma

costituzionale sulla "giusta retribuzione" i giudici del lavoro hanno adottato come parametro la tabella salariale del contratto collettivo nazionale stipulato dalle associazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative nel settore. In assenza di un contratto collettivo applicabile al settore considerato, i giudici hanno per lo più fatto riferimento a un contratto applicabile in un settore che presentasse caratteristiche analoghe.

Nella grande maggior parte dei casi, l'individuazione del contratto collettivo di riferimento che possenga il requisito della "maggiore rappresentatività" delle associazioni sindacali e imprenditoriali stipulanti è relativamente facile: per esempio, è pacifico che nel settore chimico il contratto collettivo nazionale dotato di questo requisito sia quello stipulato, da un lato, da Federchimica aderente a Confindustria, dall'altro lato dai sindacati del settore chimico aderenti a Cgil, Cisl e Uil. In un numero ridotto di casi si è determinata, invece, una situazione più complessa per la concorrenza di due contratti collettivi applicabili allo stesso settore: questo è accaduto, per esempio, nel settore metalmeccanico quando, nel 2009, il nuovo contratto collettivo di settore è stato stipulato con Federmeccanica dalle sole Fim-Cisl e Uilm-

Uil, senza la Fiom-Cgil, la quale ha dato indicazione ai propri iscritti di considerare ancora applicabile, in forza della clausola di ultrattività, il contratto stipulato nella tornata precedente da tutti e tre i sindacati. In questo caso, però, la questione del contratto applicabile assumeva rilievo solo per alcuni capitoli della parte normativa. La questione stessa non era rilevante ai fini della determinazione della retribuzione dovuta, poiché le imprese del settore seguivano per lo più l'indicazione di Federmeccanica di applicare il cenì 2009, che prevedeva un aumento dei minimi rispetto a quello precedente (e, ovviamente, gli iscritti alla Fiom-Cgil non avevano interesse a contestare questa parte del nuovo contratto).

Nel caso del settore assicurativo, invece, la soluzione della questione è resa più complessa dal fatto che i due contratti collettivi di settore sono stipulati da associazioni diverse sia sul versante datoriale sia su quello dei lavoratori; inoltre dal fatto che - come si è già rilevato - sul versante dei lavoratori il tasso di sindacalizzazione del settore è praticamente nullo: è dunque impossibile, allo stato attuale delle cose, stabilire se in questo settore siano maggiormente rappresentative Fesica e Fisals, oppure Fisac-Cgil, First-Cisl e Uilca-Uil. Così stando le cose,

il giudice che si trovasse a dover valutare il trattamento retributivo praticato da un Agente di Assicurazione a un proprio dipendente, alla stregua del principio della "giusta retribuzione" di cui all'articolo 36 Cost., potrebbe decidere in due modi:

- fare riferimento soltanto alla maggiore rappresentatività sul versante datoriale, adottando dunque come parametro per la determinazione del minimo inderogabile costituzionale il contratto collettivo nazionale stipulato da SNA;
- diversamente fare riferimento a contratti collettivi stipulati dalle associazioni maggiormente rappresentative in settori che presentino una marcata analogia strutturale rispetto a quello qui in esame, nei quali sia disponibile un contratto collettivo nazionale stipulato su entrambi i versanti da associazioni comparativamente maggiormente rappresentative, ammesso che se ne trovi uno. Si potrebbe pensare, a questo proposito, al contratto collettivo per il settore degli studi professionali, se non fosse che qui, sul versante dei lavoratori, si presenta lo stesso problema di un tasso di sindacalizzazione pressoché nullo, che impedisce di valutare quale sia la coalizione sindacale maggiormente rappresentativa. Assai più discutibile apparirebbe

invece l'adozione come parametro del contratto collettivo nazionale per il settore delle compagnie di assicurazione, stante la sua marcata diversità rispetto a quello di cui qui ci stiamo occupando, dal punto di vista delle dimensioni e della struttura delle aziende nelle quali i rapporti di lavoro si svolgono.

A favore della prima di queste due soluzioni depone la circostanza che, come si è visto, nel settore in esame la quasi totalità dei rapporti di lavoro è di fatto oggi regolata in applicazione del contratto collettivo nazionale stipulato da SNA. Questo è dunque di fatto il trattamento-standard praticato nel settore, cui il giudice - a nostro avviso - può e deve fare riferimento, in applicazione di una norma costituzionale (quella contenuta nell'articolo 36) che, secondo la migliore dottrina, non mira a un artificioso aumento dei trattamenti al di sopra dello standard comunemente praticato in ciascun settore, bensì a impedire gli scostamenti verso il basso rispetto a quello standard che possono determinarsi in singoli contratti individuali.

4.5 Criteri di individuazione del CCNL applicabile ai fini della determinazione della retribuzione di riferimento per il calcolo dei contributi previdenziali

L'articolo 1 del decreto 9 ottobre 1989 n. 338 stabilisce che:

“La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.”

La legge 28 dicembre 1995, n. 549 (art. 2, comma 25) ha poi dettato l'interpretazione autentica di questa disposizione nel senso che, nel caso di una pluralità di contratti collettivi stipulati in riferimento al medesimo settore produttivo, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

Sulla base della migliore dottrina di diritto sindacale e della giurisprudenza della Corte di Cassazione, ex articolo 39 Cost., la categoria sindacale non preesiste al contratto collettivo, ma ne è determinata. In altre parole, è il contratto collettivo stesso che, nel definire il proprio campo di applicazione, definisce la categoria sindacale, ovvero il settore produttivo al quale il contratto stesso è destinato ad applicarsi. Poiché nel nostro caso entrambi i contratti collettivi nazionali di cui si discute individuano come proprio campo di applicazione l'insieme dei rapporti di lavoro alle dipendenze di Agenti di Assicurazione, in questo insieme si identifica la categoria sindacale nella quale occorre individuare l'associazione (o coalizione di associazioni) firmataria di uno dei contratti, maggiormente rappresentativa rispetto all'associazione (o coalizione di associazioni) firmataria dell'altro contratto.

Come abbiamo visto, nella categoria così individuata, sul versante dei datori di lavoro l'associazione maggiormente rappresentativa è sicuramente lo SNA, mentre sul versante dei lavoratori non è possibile individuare l'associazione o coalizione di associazioni maggiormente rappresentativa, poiché, anche in conseguenza delle piccole dimensioni

delle aziende datrici di lavoro, il tasso di sindacalizzazione dei dipendenti è attualmente pari o vicino allo zero e comunque nessun sindacato è in grado di documentare un apprezzabile numero di iscritti, né tanto meno di rappresentanti sindacali aziendali eletti dai lavoratori.

Qualche dubbio potrebbe sorgere in riferimento all'inciso finale contenuto nell'articolo 1 del decreto n. 338/1989 nel quale si legge "... *ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo*": esso potrebbe, infatti far pensare che i contributi previdenziali debbano essere calcolati sui minimi tabellari contenuti nel contratto collettivo individuato nella parte precedente della norma, ma che in presenza di un qualsiasi accordo collettivo contenente minimi tabellari più elevati i contributi debbano essere calcolati in riferimento a questo standard superiore.

Questa lettura della disposizione, però, sarebbe palesemente errata: è infatti evidente che, nel contesto del comma sopra integralmente riportato, l'inciso "... *ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo*" svolge la funzione di chiarire che il

contributo determinato, secondo la prima parte della norma, in riferimento "*contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale*" costituisce un minimo inderogabile soltanto *in pejus*, mentre è sempre ammessa la cosiddetta deroga *in melius*, sia essa negoziata mediante accordi collettivi o contratti individuali. Quando si tratti di accordi collettivi, ovviamente, occorrerà che essi siano applicabili al singolo rapporto di lavoro individuale per virtù propria, sulla base dei principi e regole che sono stati illustrati precedentemente.

Così stando le cose, il giudice del lavoro che venisse investito della questione potrebbe adottare una delle due soluzioni indicate in risposta al quesito precedente:

- fare riferimento soltanto alla maggiore rappresentatività sul versante datoriale, adottando dunque come riferimento per la determinazione del contributo previdenziale minimo inderogabile il contratto collettivo nazionale stipulato da SNA;
- oppure fare riferimento a contratti collettivi stipulati dalle associazioni maggiormente rappresentative in settori che presentino una marcata analogia strutturale rispetto a quello qui in esame, nei quali sia

disponibile un contratto collettivo nazionale stipulato su entrambi i versanti da associazioni comparativamente maggiormente rappresentative, ammesso che se ne trovi uno.

Anche qui, a favore della prima soluzione depone il fatto che, come si è visto, nel settore in esame la quasi totalità dei rapporti di lavoro è regolato in applicazione del contratto collettivo nazionale stipulato da SNA.

4.6 Criteri di individuazione del contratto collettivo alla cui applicazione è subordinato il godimento dei benefici e agevolazioni, a norma dell'articolo 36 dello Statuto dei Lavoratori

L'articolo 36 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) impone che qualsiasi provvedimento avente per contenuto un qualsiasi beneficio o agevolazione fiscale contenga una clausola che obblighi l'imprenditore interessato a praticare ai propri dipendenti condizioni non inferiori a quelle "previste dal contratto collettivo di settore nazionale o di zona", anche quando l'imprenditore stesso non vi sia civilmente obbligato, non essendo iscritto alle associazioni firmatarie di tale contratto. Questa disposizione non contempla il caso

di una pluralità di contratti collettivi applicabili nello stesso settore e dunque non detta il criterio per individuare quello a cui si debba fare riferimento.

Il criterio è dettato invece dal comma 1175 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (Legge finanziaria per il 2007):

“A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”

Anche se questa norma non fa esplicito riferimento alla "categoria", nell'ambito della quale il confronto deve essere operato, si deve ritenere che questa precisazione sia comunque implicita. In questo ordine di idee, dunque, il nodo da sciogliere per rispondere all'ultimo quesito è del tutto analogo a quello che deve essere sciolto per rispondere ai due quesiti precedenti. Stante la situazione di cui si è detto, in riferimento

ai contratti collettivi nazionali qui in esame, la risposta all'ultimo quesito può pertanto essere strutturata nello stesso modo in cui sono strutturate quelle che abbiamo proposto per i precedenti, nel senso che il giudice può adottare due soluzioni:

- fare riferimento soltanto alla maggiore rappresentatività comparativa sul versante datoriale, individuando come requisito per il godimento dei benefici fiscali o previdenziali l'applicazione del contratto collettivo nazionale stipulato da SNA;
- oppure fare riferimento a contratti collettivi stipulati dalle associazioni comparativamente maggiormente rappresentative su entrambi i versanti (quello dei datori e quello dei prestatori di lavoro), in settori che presentino una marcata analogia strutturale rispetto a quello qui in esame.

Anche qui, come in riferimento ai punti precedenti, a favore della prima soluzione depone il fatto che nel settore in esame la quasi totalità dei rapporti di lavoro è regolato in applicazione del contratto collettivo nazionale stipulato da SNA. Ma a favore della prima soluzione depone altresì il fatto che la norma qui fa riferimento esplicito anche al criterio

della maggiore rappresentatività dell'associazione datoriale firmataria del contratto.

4.7 La recente sentenza del Tribunale di Pavia

Rispetto a tutto quanto rappresentato ai paragrafi precedenti continua la *querelle* tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e le Organizzazioni sindacali da questo indicate come “comparativamente meno rappresentative”.

Il tutto è iniziato – si ricorderà - il 20 giugno 2018 quando, con apposito comunicato pubblicato sul proprio sito, l'Ispettorato ha sostenuto che continuerà su tutto il territorio nazionale l'azione di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale iniziata a gennaio dello stesso anno, concentrandosi sulle imprese che non applicano i contratti "leader" sottoscritti da CGIL, CISL e UIL, bensì i contratti stipulati da OO.SS. che, nel settore, risulterebbero comparativamente meno rappresentative, citando espressamente fra queste “CISAL, CONFISAL e altre sigle minoritarie”.

La CONFESAL legittimamente e in punta di diritto ha diffidato l'Ispettorato Nazionale del Lavoro a rimuovere dal proprio sito istituzionale la comunicazione in questione.

Successivamente lo studio legale “Ichino, Brugnattelli e Associati”⁵ ha replicato evidenziando innanzitutto che tale nota dell'Ispettorato, nell'attribuire del tutto genericamente la qualifica di contratti leader ai soli contratti sottoscritti da CGIL, CISL e UIL, oltre a porsi in contrasto con la legislazione in materia di retribuzione ai fini previdenziali e ai fini del riconoscimento dei benefici contributivi e normativi, rischia di innescare una situazione di incertezza aggravata dall'assenza di un criterio certo e trasparente di misurazione della rappresentatività dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali.

Il Tribunale ordinario di Pavia, con sentenza n. 80 del 26 febbraio 2019⁶, ha accolto l'opposizione avanzata dal titolare di una ditta individuale contro un avviso di addebito che gli era stato notificato dall'INPS a titolo di contributi gestione lavoratori dipendenti asseritamente dovuti in favore di due lavoratori.

⁵ nota datata 27 giugno 2018 dello studio legale “Ichino, Brugnattelli e Associati”.

⁶ cfr. Trib. Pavia 26 febbraio 2019 n. 80, Trib. Trani 18 novembre 2019 n. 2195

Nel caso esaminato, il datore di lavoro aveva applicato ai due dipendenti il CCNL siglato dalla SNA e dalla Fesica Confsal e Confsal Fisals; secondo gli Ispettori dell'Istituto previdenziale, tuttavia, così facendo lo stesso aveva assunto, come base imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, retribuzioni inferiori a quelle previste dalle norme di legge.

L'INPS aveva quindi quantificato i contributi dovuti calcolandoli sulla base del CCNL ANAPA UNAPASS - ossia un diverso CCNL che riguardava lo stesso settore - al netto di quanto già versato, ritenendo che le OO.SS. che avevano stipulato quest'ultimo contratto collettivo fossero quelle maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Nella propria decisione, il giudice di merito ha, in primo luogo, ricordato come anche la giurisprudenza di legittimità, sul punto, abbia affermato il consolidato principio di diritto secondo cui l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale.

In detto contesto, non sarebbe però configurabile un'efficacia "*erga omnes*" dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più "comparativamente rappresentative", in quanto solo i trattamenti economici minimi devono essere il riferimento per la determinazione della retribuzione.

Fatte queste premesse, il Tribunale ha poi precisato come la maggiore o minore rappresentatività vada riferita non al contratto collettivo ma alle OO.SS. che lo hanno stipulato e spetta all'INPS, nei casi come quello esaminato, dimostrare la maggiore rappresentatività su base nazionale delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo, sulle cui retribuzioni l'Ente pretende di commisurare i contributi previdenziali, posto che tale maggiore rappresentatività non costituisce un fatto notorio, ma si tratta di un dato che può anche variare.

Orbene, nel caso di specie, la maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali che avevano stipulato il CCNL richiamato dall'Istituto previdenziale non era stata dimostrata e, anzi, in concreto era fuori discussione la maggiore rappresentatività, quantomeno in termini di imprese associate, delle OO.SS. che per parte datoriale

avevano stipulato il CCNL invocato dalla ditta individuale ricorrente (CCNL SNA).

Rispetto, poi, a quanto riguardava le OO.SS. dei lavoratori, l'organo giudicante ha ritenuto che non si potesse sicuramente accedere alla tesi del "fatto notorio" per affermare la maggiore rappresentatività del CCNL a cui aveva fatto riferimento l'INPS.

A ben vedere, infatti, anche lo stesso ministero del Lavoro, con decreto n. 14280/2014, aveva annoverato la CONFSAI, che aveva stipulato il CCNL applicato dal datore, tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Per questi motivi l'avviso di addebito INPS è stato annullato, con compensazione integrale delle spese di lite.

5. Gli enti bilaterali

5.1 Breve excursus storico

Il modello degli enti bilaterali trova precedenti storici per alcuni aspetti nell'esperienza delle casse mutua, con cui hanno in comune la costituzione e la partecipazione congiunta da parte di lavoratori e datori di lavoro.

Si tratta dell'originario, ma perdurante, ruolo cosiddetto “distributivo” svolto dagli enti bilaterali, attuato nell'offrire sostegno al reddito per soggetti che non trovano nel sistema “legale” adeguate forme di tutela, che si sviluppa, dunque, nell'assenza di un intervento del legislatore. A questa funzione si affiancano presto anche quella di finanziare e organizzare iniziative per la formazione dei lavoratori; quella di organizzare osservatori e svolgere indagini e studi su tematiche di interesse dei lavoratori, in particolare intorno alle situazioni occupazionali locali e ai fabbisogni di professionalità; quella,

più recente, di fornire prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, ecc.⁷

I settori caratterizzati da una diffusa frammentazione e dislocazione della forza lavoro sono stati quelli in cui gli enti bilaterali hanno avuto il maggiore sviluppo, come dimostrano le consolidate esperienze dell'edilizia, che risalgono ai primi anni del '900 (sull'esperienza delle casse edili⁸), e dell'artigianato, con la creazione in tempi recenti di un sistema bilaterale attraverso due accordi interconfederali del 1987 e del 1988, le cui prospettive hanno trovato un deciso rilancio nel recente accordo interconfederale del 14.02.2006.

Rispetto a un'esperienza nata in modo spontanea a iniziativa delle parti sociali, negli ultimi anni, invece, si è assistito a un progressivo intervento del legislatore che ha affidato funzioni sempre più importanti agli Enti bilaterali, che ha prodotto un rinnovato interesse sul tema, con l'emersione anche di posizioni critiche sul ruolo e sulle prospettive di

⁷ Leonardi, S., Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo, in Giorn. dir. lav. rel. ind., 2004, 443 ss..

⁸ v. Bellardi, L, Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva: il settore edile, Milano, 1989, spec. 161 ss.

tali soggetti; comunque l'indirizzo prevalente predispone a un cauto ottimismo, in una prospettiva di continua sperimentazione del modello.

5.2 Cosa sono gli enti bilaterali

Gli enti bilaterali affondano le loro origini nella storia del diritto del lavoro e del diritto sindacale⁹. Per questo motivo è molto difficile individuare la loro precisa collocazione temporanea, si presume che l'ascendente degli enti bilaterali siano state le casse di mutuo soccorso¹⁰.

Gli enti bilaterali svolgono sul territorio una serie di funzioni: dall'integrazione del reddito nei periodi di sospensione del lavoro a favore dei lavoratori licenziati per ragioni oggettive o economiche alla formazione ed aggiornamento professionale per i lavoratori e gli imprenditori; dall'integrazione alle prestazioni economiche spettanti in caso di malattia, infortunio e maternità all'assistenza e sostegno per soddisfare particolari bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie (quali

⁹ V. Leopardi 2003, pag. 3

¹⁰ V. Martinengo 2003, pag. 175

concessioni di borse di studio ed integrazioni per prestazioni sanitarie) fino ad arrivare all'assistenza per le vertenze in materia di lavoro.

Tali enti sono considerati di derivazione contrattuale, in quanto sono stati istituiti ed inseriti, con accordo tra le parti sociali (associazione sindacali dei datori di lavoro ed associazione sindacali dei lavoratori), nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro¹¹.

Dunque, la bilateralità rappresenta un contributo efficace ed una risposta adeguata al bisogno di consolidare una democrazia pluralista in cui l'espletamento delle funzioni sociali (in senso ampio) non può essere riservato all'apparato pubblico e alla mera amministrazione – centrale o periferica che sia – ma deve coinvolgere direttamente le rappresentanze sociali che nelle società avanzate sono costituite innanzitutto (anche se non solo) dalle grandi organizzazioni sindacali. Questo naturalmente è tanto più vero per le materie economico-sociali riguardanti il lavoro, i diritti sociali e le condizioni di vita dei lavoratori, e soprattutto non significa certamente che si riduca lo spazio della libera negoziazione, che anzi così si accresce, dal momento che gli enti bilaterali e le loro stesse competenze traggono radici e sostentamento

¹¹ V Bellardi 1997, pag. 23

dall'azione contrattuale tra le parti¹². Essi, infatti, rappresentano lo strumento di attuazione ed amministrazione del contratto collettivo in aree e settori produttivi nei quali la parte datoriale è frammentata ed è soggetta ad un alto tasso di variabilità, con conseguente frammentazione e variabilità della rappresentanza dei lavoratori¹³.

L'esperienza della bilateralità ha riguardato alcuni settori, vale a dire quello dell'edilizia, del commercio, dell'artigianato e del turismo. Accanto agli enti bilaterali indicati, esistono anche enti introdotti da provvedimenti legislativi o da accordi non unitari come, ad esempio, i fondi previdenziali o quelli interprofessionali.

5.3 Natura giuridica degli enti bilaterali

Gli enti bilaterali vengono considerati associazioni non riconosciute e, quindi, disciplinate dagli artt. 36 ss. c.c..

L'associazione non riconosciuta, inquadrabile nello schema dell'art. 36 c. c., ha come elementi caratteristici i seguenti:

¹² V. Acocella, Biz e Lai 2002

¹³ V. Cester 2003, 212

- a) il fine che trascende i singoli componenti;
- b) l'organizzazione collettiva;
- c) la costituzione di un fondo comune, che non è di necessità fisso;
- d) la mutevolezza dei componenti;
- e) la rappresentanza conferita ai dirigenti.

Tale associazione si configura come un ente collettivo costituente un centro autonomo di interessi fornito di un patrimonio distinto da quello dei singoli soci e, se pur priva di personalità giuridica, rappresenta comunque un soggetto di diritto. Essa ha un proprio patrimonio, costituito dal fondo comune, una propria capacità sostanziale e processuale, che esplica attraverso persone fisiche legate da rapporto organico e non di mera rappresentanza volontaria degli associati, una propria organizzazione, interna ed esterna, regolata dai patti dell'accordo associativo o, in difetto, ove non incompatibili, dalle norme disciplinanti le associazioni riconosciute e le società, quali elementi integrativi di quei patti¹⁴.

¹⁴ Cfr. Cass. civ., sez. I, 14 aprile 1986, n. 2601, MGL, 1986.

La giurisprudenza di legittimità ¹⁵considera associazioni non riconosciute le organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro, in base alla loro natura di gruppi – di lavoratori o datori di lavoro – organizzati in modo stabile e provvisti di strumenti finanziari e organizzativi adeguati per lo svolgimento di una attività comune di autotutela. In assenza di una legislazione di attuazione dell'art. 39, parte II, Cost. per la relativa disciplina occorre far riferimento alla normativa dettata dagli artt. 36, 37 e 38 c.c. Ne consegue che le suddette associazioni, in base all'art. 36, 2° co., c.c., possono stare in giudizio nelle persone alle quali dal rispettivo statuto è attribuita, secondo l'usuale terminologia, la presidenza o la direzione, salvi restando i principi più volte affermati dalla giurisprudenza di legittimità in materia di elementi rilevanti ai fini dell'esistenza di una associazione non riconosciuta con riguardo agli organismi interni (sezioni, rappresentanze sindacali aziendali ecc.) delle associazioni stesse ai quali, com'è noto, può essere riconosciuta la possibilità di stare in giudizio autonomamente, sempre per mezzo delle persone indicate nell'art. 36 citato.

¹⁵ Cfr Cass. civ., sez. lav., 6 luglio 2000, n. 9043, MGI, 2000

Mentre, non può considerarsi associazione non riconosciuta, per mancanza di scopo comune, lo spaccio aziendale nato in forza di ccnl per assicurare un pagamento anticipato ed in acconto, di salari e stipendi, fatto da un'azienda agricola ai propri dipendenti per mezzo della distribuzione di generi in natura¹⁶.

Ritornando alla natura giuridica degli enti bilaterali, la giurisprudenza di legittimità, con una sentenza non recente¹⁷, ha ribadito che gli enti bilaterali possono essere configurati come 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 (datori di lavoro e lavoratori) ai quali sono destinati i servizi e le prestazioni che ne costituiscono gli scopi; pertanto essi hanno la capacità processuale di stare in giudizio in persona dell'organo (presidente) che ne ha per statuto la rappresentanza legale". In tal modo, la giurisprudenza, li ha assimilati alle associazioni non riconosciute; ma non ha mancato di sottolineare come l'assimilazione non equivale a

¹⁶ Cfr. Trib. Monza 19 ottobre 1982, FI, 1983, I, 1745, in cui è stata respinta l'opposizione a decreto ingiuntivo dell'azienda agricola, che deduceva la propria carenza di legittimazione passiva di fronte al decreto ingiuntivo ottenuto da un fornitore dello spaccio aziendale.

¹⁷ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 6 marzo 1986, n. 1502, MGL, 1986

identità. Infatti, tra gli enti bilaterali e le associazioni non riconosciute, è possibile individuare delle diversità che possono ricondursi al fatto che, mentre nell'associazione non riconosciuta, la comunanza di scopo caratterizza direttamente e nella stessa maniera la posizione giuridica degli associati, viceversa, nell'ente bilaterale, appare caratterizzante la presenza di due centri di interesse ben diversificati, in quanto sindacati antagonisti (Cester 2003, 211).

5.4 Enti bilaterali e Organismi Paritetici, la differenza

La differenza tra i due organismi è prioritariamente nelle fonti istitutive di legge:

–l'art. 2 comma 1, lett. h), del D.Lgs. 276/2003 definisce gli “enti bilaterali”: 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;

–l'art. 2 comma 1, lett. ee) del D.Lgs. 81/2008 definisce gli “organismi paritetici”: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia, ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

Rispetto a tutto quanto sopra l'art. 51 comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che “sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.”

Pertanto le Parti Sociali, nella propria autonomia contrattuale, possono prevedere un accorpamento di funzioni nell'accordo sindacale istitutivo e/o nello statuto al fine di evitare il proliferare di più enti che per varia natura si sovrappongono anche rispetto alla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro giacché all'interno della elencazione dei compiti e delle attribuzioni degli enti bilaterali compare anche l'indicazione allo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

Gli Enti Bilaterali sono quindi “organismi privati istituiti dalla contrattazione collettiva”¹⁸ che ne disciplina anche il funzionamento e la relativa quota di adesione così come l'ultimo comma dell'art. 2 comma 1, lett. ee) del D.Lgs. 81/2008 stabilisce all'interno della elencazione dei compiti e delle attribuzioni degli organismi paritetici “ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti

¹⁸ Cfr. sentenza della Corte Costituzionale n. 176 del 2010.

collettivi di riferimento” riconoscendoli tout court anch’essi come istituti di natura contrattuale.

6. EBISEP

6.1 Cos'è l'EBISEP e quanto “costa”

Nel 2014 per iniziativa di SNA, della Confederazione Piccola Media Industria e Impresa Italiana in sigla CPMI Italia e delle OO.SS. Fesica Confsal e Confsal Fisals, a seguito della sigla del CCNL, nasce EBISEP, l'Ente Bilaterale del settore.

Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro. Il funzionamento dell'Ebisep è regolato dal suo statuto e da un regolamento interno.

Sono tenute a versare le aziende che aderiscono al C.C.N.L. per i dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera sottoscritto da SNA e da FESICA CONFSAL, CONFSAL FISALS per tutti i lavoratori assunti con contratto a:

- Tempo determinato
- Tempo indeterminato
- Apprendistato
- Inclusi i lavori a tempo part-time

N.B.: Il dipendente non può contestare la trattenuta in busta paga della quota a suo carico del contributo EBISEP in quanto tale contributo è obbligatorio.

Il Contributo, da versare con causale contributo “EB04” nl modello F24, è stabilito nella misura dell'1,25% delle retribuzioni dei dipendenti, è calcolato come segue:

- 0,25% a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità);
- 1,00% a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità) di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti;

La retribuzione mensile lorda per 14 mensilità è
intesa come IMPONIBILE PREVIDENZIALE MENSILE

(lo stesso imponibile sul quale vengono calcolati i contributi INPS)

6.2 I servizi garantiti dall'EBISEP

Gli Organi Statutari competenti dell'Ente Bilaterale hanno istituito la "cassa malattia" - forma di polizza di assicurazione stipulata con la Nobis Compagnia di assicurazione Spa che prevede sinteticamente quanto di seguito:

ASSICURATO	COPERTURA	FRANCHIGIA	MASSIMALE
Datore di Lavoro	Perdita Pecuniaria dovuta a malattia o infortunio professionale del dipendente	3 giorni	MAX € 15.000,00 6 mesi
Dipendente	Rimborso spese mediche per infortunio professionale o in itinere	€ 250,00	MAX € 5.000,00 90 giorni

Sono stati inoltre successivamente attivati una serie di servizi per i lavoratori dipendenti delle Agenzie che versano regolarmente il contributo EB04, identificativo dell'ente, da almeno due anni.

I servizi per i lavoratori dipendenti comprendono:

- assegno per la nascita di un figlio;
- contributo alla famiglia per il decesso del lavoratore;
- borse di studio per merito scolastico dei figli dei lavoratori agenziali;
- contributo borsa di studio per lavoratore e/o figli conviventi titolari di laurea magistrale che si iscrivono al master di specializzazione;
- contributo acquisto libri scolastici e testi universitari per sé o per proprio figlio convivente;
- contributo abbonamento mezzi pubblici per sé o per proprio figlio convivente;
- contributo partecipazione a Congressi CONFISAL;
- contributo partecipazione corsi di formazione con contenuto professionale, linguistico, economico, culturale e tecnologico;
- contributo abbonamento annuale palestra, circolo sportivo, piscina;
- contributo per lavoratori con figli, genitori o coniugi conviventi disabili o invalidi;

- contributo interventi chirurgici per correzione di malformazioni congenite su neonati fino ai 3 anni;
- contributo acquisto protesi ortopediche e acustiche;
- contributo lenti correttive per occhiali;
- contributo ricovero in terapia intensiva a seguito di contagio COVID-19

I contributi garantiti dall'Ente sono:

Prestazione erogata	Entità della prestazione
Assegno per la nascita del figlio	500,00 €
Contributo alla famiglia per il decesso del lavoratore dipendente	400,00 €
Borsa di Studio per Scuola Primaria con massimo dei voti	250,00 €
Borsa di Studio per Diploma di Scuola Secondaria di 1° Livello con massimo dei voti	300,00 €
Borsa di Studio per Diploma di Scuola Secondaria di 2° Livello con massimo dei voti	500,00 €
Borsa di Studio per Diploma di Laurea con massimo dei voti	1.000,00 €
Contributo borsa di studio per titolari di laurea magistrale, figli di lavoratori che si iscrivono al master di specializzazione	1.000,00 €

Contributo acquisto libri scolastici e testi universitari per lavoratori e loro figli (indipendente dal numero di figli) – massimale annuo	250,00 €
Contributo per acquisto abbonamento mezzi pubblici per sé o per figli conviventi – massimale annuo	150,00 €
Contributo partecipazioni congressi CONFISAL – max 1 lavoratore per agenzia	200,00 €
Contributo partecipazione corsi di formazione per lavoratori con contenuto professionale, linguistico, economico, culturale, tecnologico	200,00 €
Contributo abbonamento annuale a palestra – circolo sportivo – piscina	Se costo abbonamento maggiore di 500,00 € rimborso del 20% max 100,00 € Se costo abbonamento superiore a 1000,00€ rimborso del 20% max 200,00 €
Contributo per lavoratori con figli, genitori o coniugi conviventi disabili o invalidi	1000,00 € UNA TANTUM
Contributo interventi chirurgici per correzioni di malformazioni congenite su neonati fino ai 3 anni – massimale annuo per neonato	3000,00 €

Contributo acquisto protesi ortopediche e acustiche – massimale annuo	300,00 € - scoperto del 20% minimo non indennizzabile 100,00€
Contributo acquisto lenti correttive per occhiali – massimale annuo	200,00 € - minimo non indennizzabile 50,00 €
Contributo ricovero in terapia intensiva a seguito di contagio COVID-19 – diaria giornaliera	€30,00 – massimo 30 giorni

I servizi per i datori di lavoro comprendono:

- assegno per la nascita di un figlio;
- contributo borsa di studio per titolari di laurea Magistrale che si iscrivono al master di specializzazione (figli conviventi di Agente);
- contributo acquisto libri scolastici e testi universitari per sé o per proprio figlio convivente;
- contributo partecipazione a Congressi SNA – max 1 Agente per agenzia (per i soci SNA solo a condizione che non siano eletti come delegati al congresso);
- contributo partecipazione corsi di formazione con contenuto professionale, linguistico, economico, culturale e tecnologico;
- contributo abbonamento annuale palestra, circolo sportivo, piscina;

- contributo per agenti con figli, genitori o coniugi conviventi disabili o invalidi;
- contributo per rimborso spese di cura per spese fisioterapiche e riabilitative in seguito ad infortunio o malattia, dietro prescrizione medica;
- contributo per assunzione dipendente – max 1 dipendente all'anno;
- contributo interventi chirurgici per correzione di malformazioni congenite su neonati fino ai 3 anni;
- contributo acquisto protesi ortopediche e acustiche;
- contributo lenti correttive per occhiali;
- contributo ricovero in terapia intensiva a seguito di contagio COVID-19

Prestazione erogata	Entità della prestazione
Assegno per la nascita del figlio	500,00 €
Contributo borsa di studio per titolari di laurea magistrale, figli di agenti che si iscrivono al master di specializzazione	1.000,00 €
Contributo acquisto libri scolastici e testi universitari per agenti e loro figli (indipendente dal numero di figli) – massimale annuo	250,00 €

Contributo partecipazioni congressi SNA – max 1 agente per agenzia (per i soci SNA solo a condizione che non sia eletto come delegato)	200,00 €
Contributo partecipazione corsi di formazione per agenti con contenuto professionale, linguistico, economico, culturale, tecnologico	200,00 €
Contributo abbonamento annuale a palestra – circolo sportivo – piscina	Se costo abbonamento maggiore di 500,00 € rimborso del 20% max 100,00 € Se costo abbonamento superiore a 1000,00€ rimborso del 20% max 200,00 €
Contributo per agenti con figli, genitori o coniugi conviventi disabili o invalidi	1000,00 € UNA TANTUM
Rimborso spese di cura fisioterapiche e riabilitative in seguito a infortunio o malattia, dietro prescrizione medica – massimale annuo	500,00 €
Contributo per assunzione dipendenti – massimo un dipendente all’anno	250,00 €
Contributo interventi chirurgici per correzioni di malformazioni congenite su neonati fino ai 3 anni – massimale annuo per neonato	3000,00 €
Contributo acquisto protesi ortopediche e acustiche – massimale annuo	300,00 € - scoperto del 20% minimo non indennizzabile 100,00€

Contributo acquisto lenti correttive per occhiali – massimale annuo	200,00 € - minimo non indennizzabile 50,00 €
Contributo ricovero in terapia intensiva a seguito di contagio COVID-19 – diaria giornaliera	€30,00 – massimo 30 giorni

6.3 Cosa si intende per “obbligatorietà della bilateralità”

L’iscrizione del datore di lavoro a un Ente Bilaterale ed il pagamento della relativa contribuzione sono obbligatorie solo se l’azienda è associata a una delle organizzazioni che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Tuttavia, se il contratto collettivo prevede, nella parte economico-normativa, tutele aggiuntive per dipendenti e che una determinata prestazione rappresenti un diritto dei lavoratori, l’iscrizione all’ente rappresenta una delle modalità per adempiere all’obbligo gravante sul datore.

In buona sostanza, se, secondo il contratto collettivo nazionale, sono previsti, per i lavoratori, benefici aggiuntivi di carattere economico /assistenziale, il datore di lavoro ha tre strade: corrispondere ai dipendenti un elemento ulteriore della retribuzione, equivalente ai benefici spettanti, corrispondere direttamente dei benefici equivalenti a

quelli spettanti, oppure aderire all'Ente Bilaterale e pagare la relativa contribuzione. In merito all'adesione a uno specifico Ente Bilaterale, come abbiamo detto, non è previsto un vero e proprio obbligo, a meno che l'azienda non aderisca ad un'associazione firmataria del contratto collettivo di lavoro applicato: difatti, come chiarito da una nota del Ministero del Lavoro¹⁹, nessuna norma può imporre l'adesione a un organismo di derivazione sindacale, perché violerebbe la libertà costituzionale di non aderire a nessuna associazione sindacale.

Tuttavia, come già esposto, quando il CCNL prevede tutele aggiuntive per i lavoratori, nella parte economico-normativa, il datore può scegliere tra riconoscere un'ulteriore retribuzione o prestazioni equivalenti (anche attraverso altro ente) al dipendente o aderire all'ente bilaterale del CCNL di riferimento.

In base a una nota circolare del Ministero del lavoro²⁰, che riprende quanto affermato nella già citata nota del 2010, si ritiene che l'azienda abbia libertà di scelta riguardo all'Ente Bilaterale a cui aderire: tuttavia, l'iscrizione a un determinato ente deve garantire le stesse

¹⁹ Cfr. Mlps, nota n. 80/2010

²⁰ Cfr Mlps, circ. n. 43/2010.

6.4. Contributi versati all'Ente bilaterale: trattamento fiscale

L'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti sul regime fiscale dei contributi versati all'Ente Bilaterale di categoria e delle prestazioni erogate dal medesimo ente²¹.

L'art. 2, comma 1, lettera h), D.Lgs. n. 276/2003, contenente disposizioni in materia di "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", 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 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;

²¹ Cfr .risoluzione n. 54/E del 25 settembre 2020

- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- 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.

Le questioni di natura tributaria che sorgono in relazione agli enti bilaterali attengono al trattamento fiscale dei contributi versati all'ente, posti a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché al trattamento fiscale delle prestazioni erogate dagli enti stessi.

L'Amministrazione Finanziaria ha chiarito che, in generale, i contributi versati all'ente bilaterale, dal datore di lavoro e dal lavoratore, concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, in quanto non rientrano nell'ipotesi di esclusione dal reddito previste dal TUIR, che dispone la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, dei soli contributi assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge.

La norma in discorso non consente, infatti, di escludere dalla formazione del reddito di lavoro dipendente i contributi aventi finalità

assistenziale non obbligatori per legge, quali quelli versati agli enti bilaterali sulla base di accordi contrattuali.

A tale conclusione non si perviene qualora il contratto, l'accordo o il regolamento aziendale prevedano soltanto l'obbligo per il datore di lavoro di fornire talune prestazioni assistenziali e il datore di lavoro, obbligato a fornire dette prestazioni, scelga di garantirsi una copertura economica, iscrivendosi ad un ente o ad una cassa.

In tale ipotesi, infatti, il pagamento dei contributi all'ente o alla cassa da parte del datore di lavoro, rispondendo ad un suo interesse esclusivo, non genererà materia imponibile per i lavoratori. Inoltre, si fa presente che, affinché i contributi assistenziali versati dal datore di lavoro risultino imponibili nei confronti dei lavoratori, è necessario che questi siano riferibili alla posizione di ogni singolo dipendente, ovvero sia possibile rinvenire un collegamento diretto tra il versamento contributivo effettuato dal datore di lavoro e la posizione di ogni singolo lavoratore.

Nel caso in cui la contribuzione all'Ente è ad esclusivo carico della società che versa, con cadenza trimestrale, l'ammontare della contribuzione dovuta per il trimestre precedente, determinata

convenzionalmente moltiplicando il contributo di 21 euro per la "forza media" del trimestre di competenza, la società versa all'Ente un contributo cumulativo e indifferenziato che porta ad escludere un collegamento diretto tra il contributo del datore di lavoro e ciascun singolo lavoratore.

Per quanto concerne, invece, il trattamento fiscale delle prestazioni assistenziali erogate da un ente bilaterale, è stato più volte precisato che esso deriva dall'applicazione dei principi generali che disciplinano la tassazione dei redditi, ovvero le predette prestazioni risulteranno assoggettate a tassazione sempreché inquadrabili in una delle categorie reddituali previste dall'articolo 6 del TUIR, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di detti redditi.

7. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa

7.1 Breve excursus storico

Con il d.lgs. 30.12.1992, n. 502, è stata introdotta la categoria dei fondi sanitari integrativi, divenuta operativa con l’emanazione del d.m. 27.10.2009 allegato, che ne ha definito le modalità di funzionamento.

Il quadro legislativo di seguito descritto è quello risultante dalle modifiche normative introdotte, a decorrere dal 1.1.2008, dall’art. 1, co. 197, lett. b), l. 24.12.2007, n. 244 (legge finanziaria 2008).

La legge finanziaria del 2008 ha, in particolare, superato l’iniziale distinzione tra fondi doc (rispondenti, cioè, ai requisiti di cui all’art. 9 d.lgs. n. 502/1992) e fondi non doc (tutti gli altri fondi sanitari) introdotta dal d.lgs. 18.2.2000, n. 41.

La logica di fondo esplicitata è che i fondi sanitari integrativi, sono stati previsti dalla legge per potenziare l’erogazione di trattamenti e prestazioni non compresi nei Livelli essenziali di assistenza (LEA). Pertanto, si ritiene, non dovrebbero sostituirsi al primo pilastro del nostro sistema pubblico di salute che è il SSN, basato sui principi di

universalità, equità e solidarietà, come diretta attuazione dell'articolo 32 della Costituzione.

7.2 Vantaggi economici e aspetti fiscali

Dal punto di vista contributivo, in linea generale, sul costo dei programmi sanitari, vita, infortuni l'azienda deve versare agli enti preposti (INPS) solamente il 10% a titolo di contributo di solidarietà (Art.6, comma 4, Let. f, DLGS 314/1997), anziché l'aliquota prevista dalla contribuzione ordinaria nel caso di forma diretta (polizza assicurativa stipulata dall'azienda).

Per quanto riguarda l'aspetto fiscale tali costi sono deducibili dal reddito d'impresa in entrambi i casi.

D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 Art. 6 – Comma 4 Let. F “Sono Esclusi dalla base imponibile:

.. i contributi e le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, ... a casse, fondi, gestioni, previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore

del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. I contributi e le somme predetti, diverse dalle quote di accantonamento al TFR, sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10 per cento di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991,...”

Per quanto concerne il dipendente, la contribuzione è già stata assolta con il versamento da parte dell’azienda del contributo di solidarietà. In caso contrario (forma diretta) il benefit sarebbe soggetto a contribuzione previdenziale ordinaria.

Diverso è il discorso fiscale, in quanto la maggior parte delle somme percepite dal lavoratore a titolo di benefit nel periodo d’imposta (quindi anche i programmi assistenziali) concorrono alla formazione del reddito (art. 51 TUIR Comma 1) e sono pertanto imponibili in ogni caso.

Godono di trattamento fiscale agevolato, ovvero non concorrono a formare reddito i contributi di assistenza sanitaria versati ad una Cassa di assistenza, fino a € 3.615,20 (art. 51 TUIR Comma 2).

Art. 51 TUIR Comma 1 “Il reddito da lavoro dipendente è costituito da tutte le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.”

Comma 2 “... *non concorrono a formare il reddito i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute per un importo non superiore complessivamente ad € 3.615,20...*”

In riferimento alle categorie parificate ai dipendenti, in base all'art. 50 TUIR, sono assimilati al reddito da lavoro dipendente anche i redditi da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa applicati ai membri del consiglio di amministrazione o all'amministratore unico, pertanto ai fini fiscali si applicano gli stessi criteri in capo al dipendente.

Diversa è la situazione ai fini contributivi, infatti, sia nel caso di polizza direttamente stipulata dall'azienda sia nel caso di adesione a

Cassa, occorre versare alla Gestione Separata INPS l'aliquota prevista per l'anno in corso (2/3 a carico azienda 1/3 a carico del collaboratore).

Art. 50 TUIR *“Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente - Sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente: ... le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni ed altri enti con o senza personalità giuridica...”*

7.3 Assicurmed

In base al CCNL “SNA” dal 1° aprile 2018 tutti i lavoratori non in prova a tempo indeterminato, determinato, in apprendistato e part time sono obbligatoriamente iscritti al fondo di assistenza sanitaria Assicurmed.

Dalla stessa data, la contribuzione è stabilita in € 18,00 mensili a totale carico azienda.

Non è ammessa la corresponsione di indennità sostitutive al contributo; l'azienda che ometta il versamento è responsabile verso i

lavoratori della perdita delle prestazioni sanitarie ed è altresì tenuta al risarcimento del danno.

Il Fondo Assicurmed (Fondo integrativo del SSN iscritto n. 0023070 all'anagrafe dei fondi sanitari del Ministero della Salute) è il Fondo di riferimento del CCNL "SNA" e non si pone finalità di lucro, è apolitico e ha come scopo esclusivo in favore dei propri Soci ed Iscritti, l'erogazione di trattamenti e prestazioni sanitarie integrative, che rientrano nell'ambito di applicazione dell'Art. 9 quarto e quinto comma del D. Lgs. 502/92, così come integrati e modificati dall'Art. 1 comma 2 lett. a) e b) del Decreto del Ministro della Salute del 31 marzo 2008.

Il Fondo è costituito al fine di conseguire, nell'ambito di un sistema di mutualità, condizioni normative ed economiche di massimo favore per i propri Associati e Iscritti in relazione alle prestazioni ad essi erogate, nonché di organizzare campagne di prevenzione in campo medico odontoiatrico.

Assicurmed può auto-gestirsi ed erogare le Prestazioni di cui sopra direttamente, anche tramite stipula di convenzioni con Strutture Sanitarie pubbliche e/o private, o affidare la gestione dell'erogazione delle Prestazioni a soggetti terzi quali compagnie di assicurazione,

società specializzate nella gestione e liquidazione delle Prestazioni, altri Fondi sanitari.

Assicurmed vanta una vasta rete di convenzioni per garantire al meglio la tua sicurezza in ambito odontoiatrico assicurativo.

Garanzie fornite ai pazienti:

- Assistenza odontoiatrica integrale. Ai pazienti, infatti, potrà essere erogata (dopo naturalmente un'attenta visita specialistica e la rigorosa elaborazione di un preciso piano di trattamento clinico ed economico) qualsiasi tipologia di cura odontoiatrica anche la più complessa.
- Organizzazione, requisiti strutturale e qualità di prestazione erogate ad alto livello.
- Strutture confortevoli facilmente accessibili.
- Massima attenzione ai protocolli di igiene e sterilizzazione e di protezione nei confronti delle radiazioni ionizzanti.
- Esperienza e preparazione sempre aggiornata dell'equipe medica e paramedica.

Conclusioni

È lapalissiano che la bilateralità contrattuale sta prendendo sempre più piede nelle relazioni industriali. Grazie agli 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.

Come si evince dalla presente tesi in particolare con riferimento all'applicazione di un CCNL piuttosto che un altro nel medesimo settore, permane il problema del contemperamento tra il principio di libertà sindacale ed il correlato pluralismo delle organizzazioni (art. 39 Cost.), da un lato, e, dall'altro lato, l'esigenza di selezionare

interlocutori “affidabili” con riguardo alle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Ciò che risulta grave, è che si rileva una “prassi” - talora anche recepita nelle circolari degli enti ministeriali (Ispettorato Nazionale del Lavoro) e previdenziali - in virtù della quale si continuano e reputare “più rappresentative” le Organizzazioni datoriali “storiche” e più risalenti nel tempo (da Confindustria a Confcommercio, etc.) e, soprattutto, “solo” quelle, con il grave rischio di obliterare, anche in questo campo, l’evoluzione verificatasi nei tempi più recenti, che hanno visto la nascita e l’affermazione di nuove e dinamiche realtà associative, capaci di ritagliarsi uno spazio importante nella realtà del mondo associativo professionale (tra cui il Sindacato Nazionale degli Agenti di Assicurazione “SNA”).

In questo modo, come già negativamente accaduto in passato con le confederazioni sindacali dei lavoratori, si corre il rischio di generare un circuito vizioso, in virtù del quale il riconoscimento di una presunta “maggiore” rappresentatività delle organizzazioni (confederazioni) datoriali “storiche”, aprioristico e non basato su alcun criterio qualitativo e quantitativo dotato di minimi caratteri di trasparenza e

verificabilità, ne rafforza ulteriormente la posizione nel panorama associativo, a danno di realtà associative più recenti, escluse o a rischio di ingiustificata esclusione dai circuiti della “Partecipazione” (informazione, consultazione, contrattazione) anche contro i principi costituzionali di libertà e pluralismo sindacale.

Oggi, tale fenomeno è vieppiù ingiustificato ed intollerabile, anche in considerazione della circostanza che i tradizionali parametri quantitativi di riferimento (ad es. numero aziende associate) risultano del tutto insufficienti rispetto ad altri elementi nuovi e di grande importanza, quali, in particolare, la attivazione ed implementazione di solidi Organismi Paritetici Bilaterali.

In definitiva, si avverte l’esigenza di una riflessione approfondita sulla questione, anche in funzione delle eventuale elaborazione di criteri/parametri seri, trasparenti e verificabili, sulla scorta dei quali essere in grado di assegnare un “bollino” di qualità rappresentativa alle organizzazioni datoriali che dimostrino di possedere idonei requisiti, sul piano della struttura ed articolazione organizzativa come su quello della effettiva attività di rappresentanza e tutela della parte datoriale, in una logica più “inclusiva” rispetto a quella attuale.

Bibliografia e Sitografia

- *Bibliografia*

- F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, Diritto del Lavoro, 1. Il diritto sindacale, UTET, 5° edizione.
- Leonardi, S., Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo, in Giorn. dir. lav. rel. ind., 2004.
- Bellardi, L, Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva: il settore edile, Milano, 1989.
- V. Acocella, Biz e Lai 2002
- V. Cester 2003, 212
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - circolare n. 14 del 11 gennaio 1995 - “rappresentatività delle OO.SS. a livello nazionale”
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - nota n. 80 del 12 ottobre 2010 – “Assistenza sanitaria integrativa”
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - circolare n. 43 del 15 dicembre 2010 - “versamento contributi enti bilaterali”
- Agenzia delle Entrate - risoluzione n. 54/E del 25 settembre 2020
- Sezioni Unite della Corte di cassazione sentenza n. 3318 del 22 marzo 1995

- *Sitografia*

- www.snaservice.it
- www.ebisep.it
- www.confisal.it
- www.fesicaconfisal.it
- www.confisalfisals.it
- www.studiocontidavid.it
- www.ichinobrugnatelli.it
- www.assicurmed.it