

La proliferazione degli Enti bilaterali: obbligo o facoltà

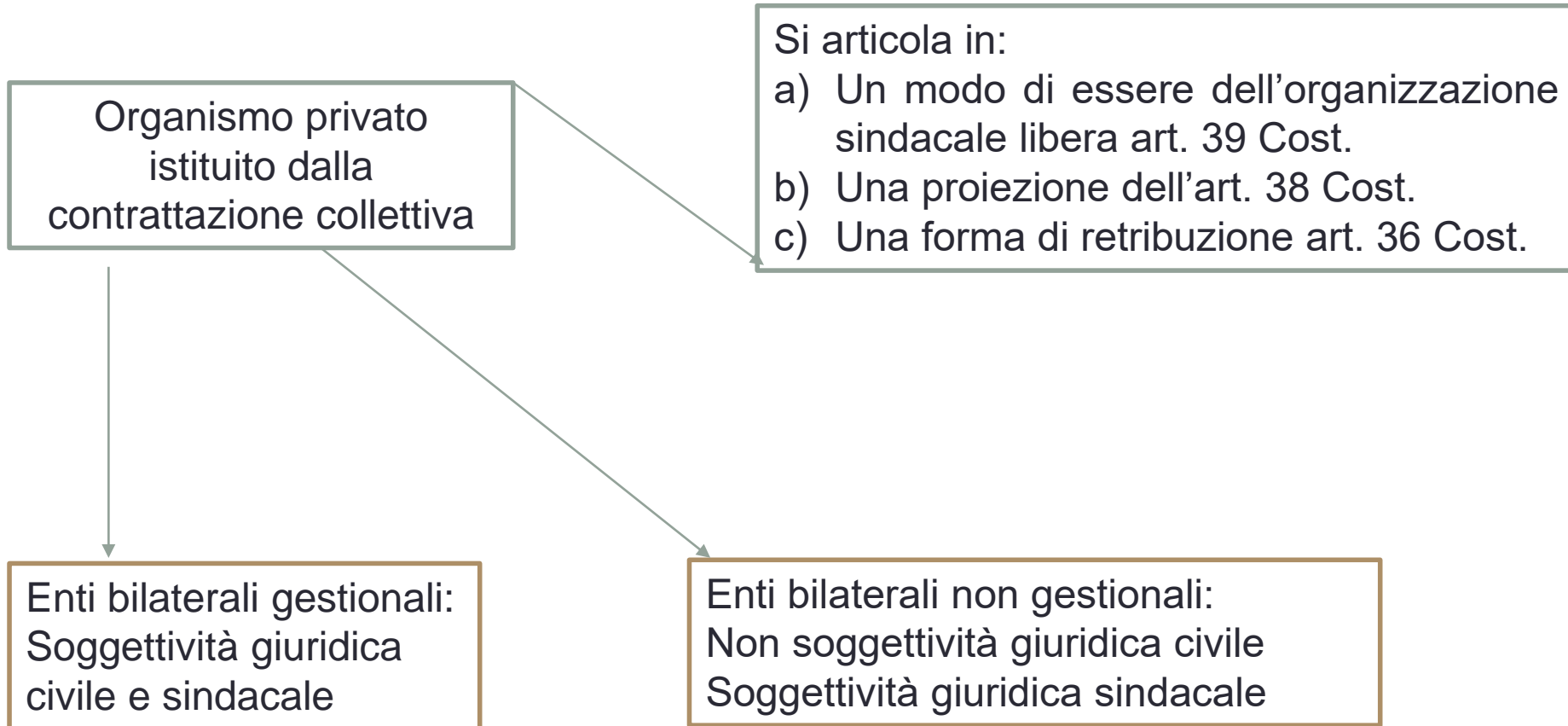
a cura di
Luca Caratti
Consulente del Lavoro

LA BILATERALITA' E' INCARDINATA TRA

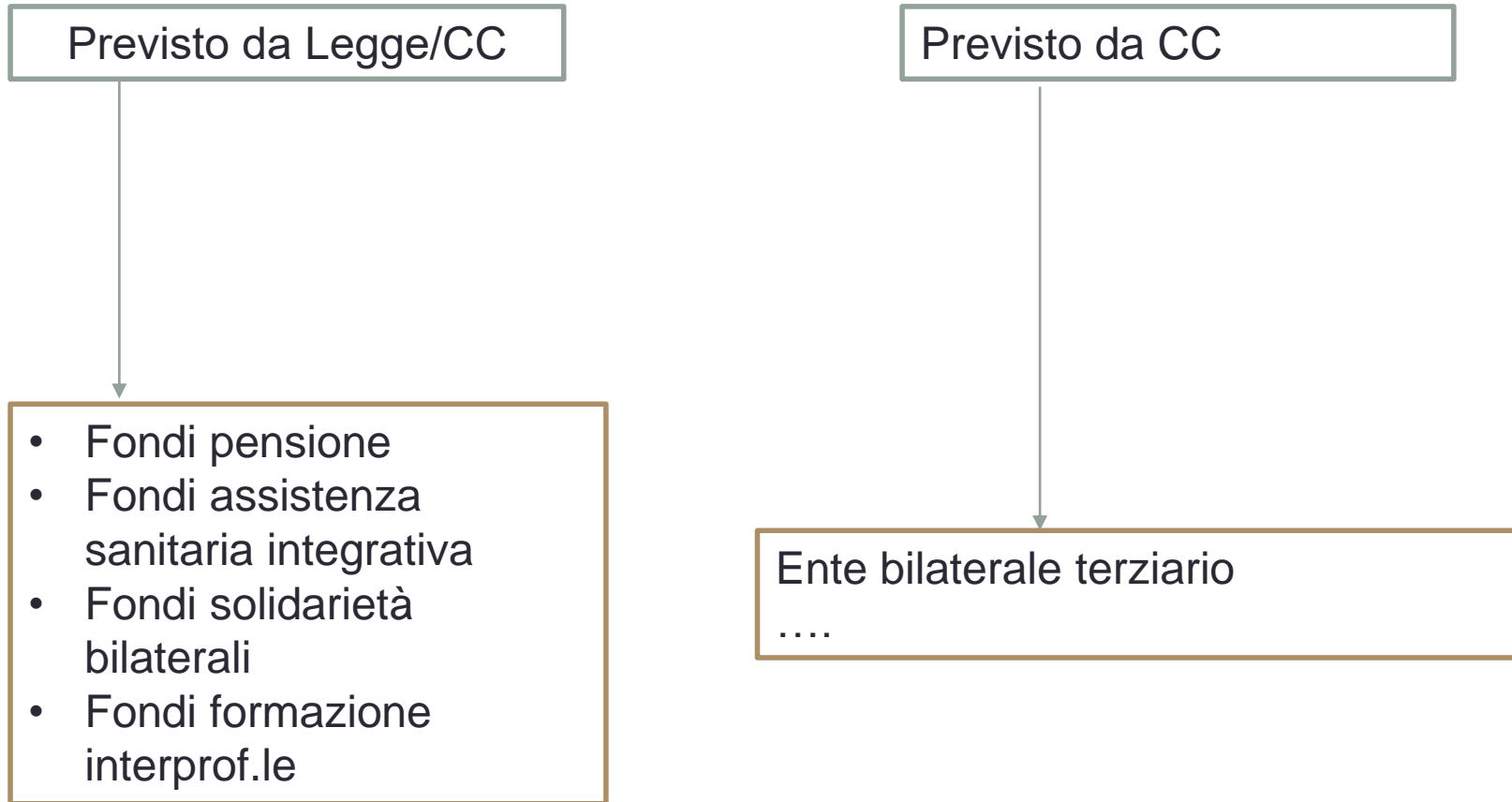
Relazioni industriali

Sistema giuridico obbligo/libertà
che deriva da norma
contrattuale che istituisce
fondi/comitati gestiti da OO
Sindacali dei lavoratori e dei
datori di lavoro

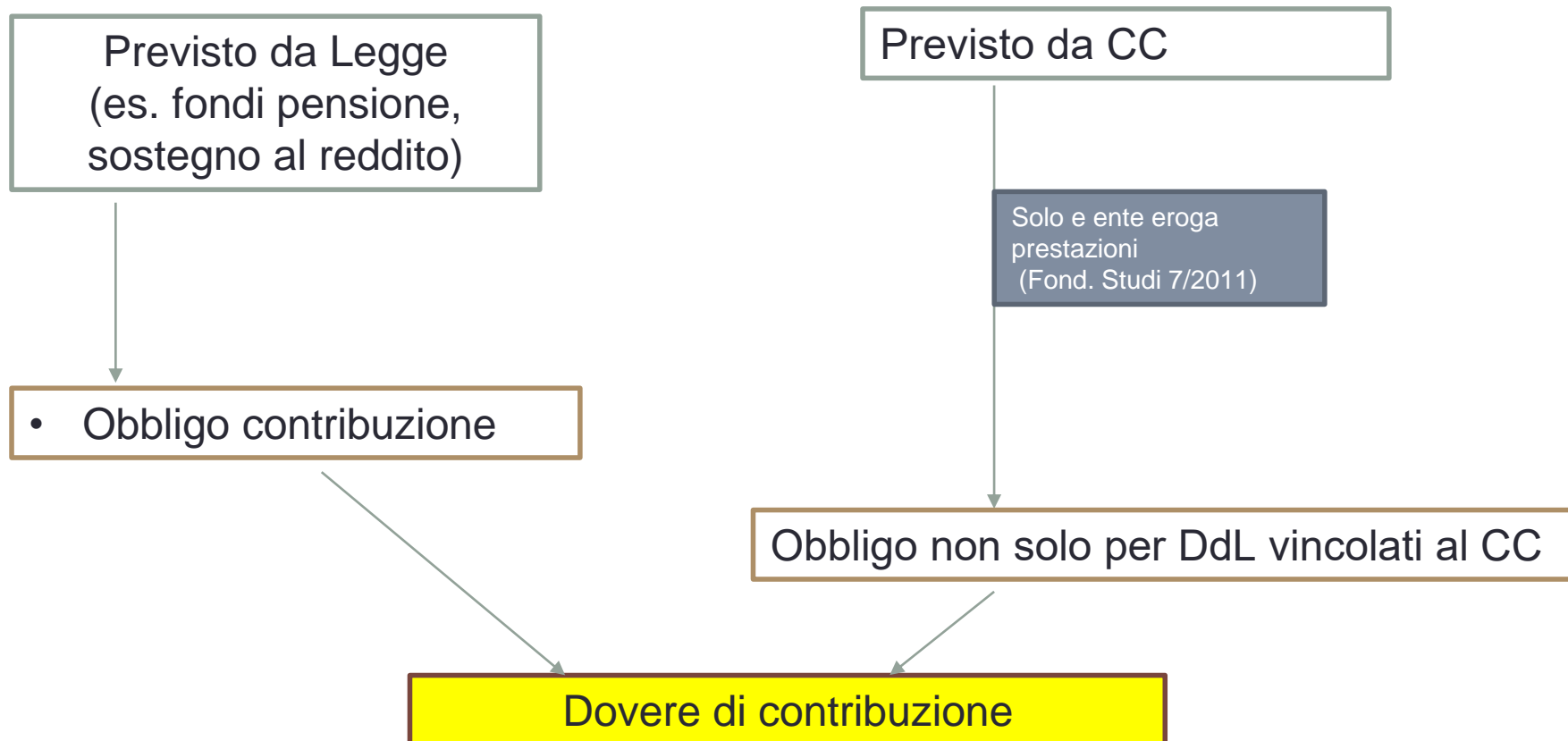
ENTI BILATERALE



ENTE BILATERALE GESTIONALE



ENTE BILATERALE GESTIONALE



ENTE BILATERALE GESTIONALE

Dovere libero di contribuzione

Legislazione promozionale:
«Se vuoi che si verifichi A,
allora devi agire nel modo B»

In caso di inadempimento sanzione
(retributiva/risarcitoria/restitutoria)

- Possibile clausola di esonero prevista nella contrattazione individuale collegata a prestazione equipollente (es. quote retributive)

ENTE BILATERALE GESTIONALE

Ente bilaterale previsto da CCNL
«non di scopo»

Prestazione come diritto
retributivo

- Automaticità della prestazione
- Diritto all'equipollente

Prestazione NON come diritto
retributivo

- NON automaticità della prestazione
- NO diritto all'equipollente

OBBLIGO O FACOLTA': LA LEGISLAZIONE PROMOZIONALE

- **REGOLARITA' CONTRIBUTIVA (CASSA EDILE)**
- **FORMAZIONE**
- **CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI**
- **INTERMEDIAZIONE DOMANDA OFFERTA**
- **FONDI SOLIDARIETA' BILATERALE (L. 92/2012)**
- **MECCANISMI PROMOZIONALI INTERNI AL CCNL (Cass. 6530/11)**

BOZZA LEGGE DI BILANCIO 2022

ART. 62

(Disposizioni in materia di rilascio del documento unico di regolarità contributiva)

All'art. 40 del DLgs n. 148/2015 sono aggiunti i seguenti artt.:

«art. 40 bis A decorrere dal 1/01/2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione agli enti di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26,27 e 40, è condizione per il rilascio del documento di regolarità contributiva (DURC)»



Il welfare aziendale e la retribuzione: il costo del lavoro

Piano welfare: alcune domande preliminari

Per tutti o per categorie?

Migliorare Clima ambiente di lavoro?

Migliorare ambiente per aumento produttività

piano welfare legato ad incrementi di produttività, efficienza, innovazione?

Regolamento o contratto?

Stesso piano per tutti i beneficiari?

Categorie di lavoratori

Non si riconosce applicazione delle disposizioni di cui art. 51 c. 2 Tuir:

- Ogni qualvolta somme e servizi sono rivolti ad personam o costituiscano vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori

No sostitutivo di retribuzione!

AdE risposta n. 522 del 2019:

- piano welfare applicabile anche ai percettori di redditi assimilato a lavoro dipendente (es. amministratori) purché individuati in categoria e purché l'erogazione in natura non si traduca **in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito e in una violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.**

Art. 51 c.2 lett. f TUIR

liberalità o
regolamento senza efficacia negoziale



deducibilità limitata al 5 per mille
costo del lavoro

contratto, accordo o
regolamento con efficacia negoziale



integrale deducibilità

attenzione al deposito del contratto art. 14 D. Lgs.n.151/15

Grazie per l'attenzione!