



Ente Bilaterale
Confederale EN.B.I.C.

NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

24ORE
PROFESSIONALE

NEWSLETTER
DI AGGIORNAMENTO
REALIZZATA IN COLLABORAZIONE
CON 24 ORE PROFESSIONALE

NUMERO 10 • FEBBRAIO 2024

» **Chi siamo** 3

» **News**

Irrilevanti le prestazioni erogate dall'ente bilaterale ai propri iscritti 5

A cura di Gianpaolo Sbaraglia

La stabilità del rapporto nel contratto di agenzia a tempo determinato e nel contratto a tempo indeterminato 8

A cura di Moira Bacchiega, Avvocato del Foro di Rovigo – Fiduciaria Federagenti Nord Est

» **Approfondimenti**
a cura di 24 Ore Professionale

Conversione dei premi in welfare più conveniente con l'incentivo aziendale 13

Diego Paciello

Efficacia, semplicità e limiti più alti premiano i fringe benefit 16

Matteo Prioschi

La formazione come modalità di compensazione della prestazione lavorativa 18

Gabriele Fava, Emilio Aschedemini





Chi siamo



Fulvio De Gregorio, presidente Enbic

Gli enti bilaterali sono organismi di natura privata costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale, che nascono in sede di contrattazione collettiva, caratterizzati dal fatto che il numero dei rappresentanti dei lavoratori e quello dei rappresentanti dei datori di lavoro è lo stesso.

Tali enti si occupano principalmente di fornire servizi fondamentali quali le attività di for-

mazione, di sicurezza sul lavoro, di sostegno al reddito, di certificazione dei contratti di lavoro, di piani di welfare aziendale e garantiscono agli iscritti un servizio sanitario integrativo a quello nazionale.

Con queste premesse l'ENBIC – Ente Bilaterale Confederale – è attualmente il riferimento della contrattazione collettiva nazionale in essere tra le Organizzazioni Cisl Terziario e Federagenti Cisl – con l'assistenza della Ci-

sal – e le Associazioni datoriali attualmente socie, Anpit, Cidec ed Unica, nonché delle Associazioni Aifes, Cepi, Confimprenditori, Inrl (Istituto Nazionale dei Revisori), Lapet e Uai.

L'ENTE può certificare sia i contratti di lavoro individuali tra Aziende e Lavoratori, purché facciano riferimento ad un CCNL sottoscritto tra le Parti Sociali sopra citate, sia i contratti di appalto, nonché gli allineamenti contrattuali e i contratti di apprendistato e concilia le vertenze per i contratti di cui appena sopra.

L'Enbic inoltre redige programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni ed incontri per la presentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle parti costituenti e dalle associazioni che vi hanno aderito.

Tra le proprie attività riveste importanza anche quella di promuovere l'istruzione e la formazione professionale. Con riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale dei lavoratori, raccoglie ed elabora i dati, le notizie e gli elementi che possano comunque interessare la formazione, differenziandoli per settori specifici di attività, avvalendosi del proprio centro Studi.

L' ENTE si propone come strumento di promozione del lavoro, rivolgendosi non solo ai lavoratori occupati, ma anche a coloro, in particolare ai giovani, in cerca di occupazione qualificata sia in campo operaio che tecnico e impiegatizio,

e collabora con Associazioni di categoria datoriali e Confederazioni e Sindacati dei lavoratori, nonché di Istituzioni pubbliche e private che ne condividano i progetti e gli obiettivi.

L'ENTE, in ossequio alla contrattazione che l'ha istituito, garantisce ai Lavoratori iscritti un servizio sanitario, integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, nonché vari sussidi a sostegno del reddito, ivi compresa la corretta applicazione del Welfare aziendale.

Assicura, inoltre, un continuo supporto formativo alle Aziende in tema di welfare e accesso al credito e ai finanziamenti, rendendosi disponibile ad una assistenza qualificata attraverso esperti di provata esperienza.

Promuove, infine, importanti iniziative a supporto delle Aziende iscritte con particolare riferimento alla Formazione sulla Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'Organismo Paritetico Enbic Sicurezza.

L'En Bi.C. Sicurezza offre qualificati servizi di consulenza tecnica e giuridica, in maniera del tutto gratuita alle aziende iscritte all'En. Bi.C. grazie all'altissima competenza dei suoi esperti, erogando servizi di tutela per la sicurezza sui luoghi e negli ambienti di lavoro e creando un programma di assistenza tecnica e giuridica di elevato livello. Questo servizio si somma al testato progetto della formazione obbligatoria gratuita per lavoratori e datori di lavoro, utilizzando le più evolute piattaforme per la formazione a distanza.



News

Bonus

Irrelevanti le prestazioni erogate dall'ente bilaterale ai propri iscritti

A cura di Gianpaolo Sbaraglia

Irrelevanti il contributo per malattia di lunga durata e il bonus straordinario Covid erogati dall'Ente Bilaterale ai lavoratori dipendenti iscritti. Questo quanto emerge dalla risp. n. 462/2023 fornita dall'Agenzia delle entrate. Le precisazioni fornite dall'Amministrazione traggono origine dall'istanza presentata da un ente bilaterale avente ad oggetto il corretto trattamento fiscale da applicare al "Contributo per malattia di lunga durata" e al "Bonus straordinario Covid". Quanto al primo, l'istante ha osservato che l'articolo 11 del Regolamento, prevede che «Per contrastare gli effetti negativi generati dalla malattia di lunga durata, è riconosciuto, ai lavoratori, un contributo una tantum in misura fissa, pari a euro 1.000; il contributo sarà erogato fino a esaurimento del budget straordinario stanziato dall'Ente Bilaterale in accordo con il Consiglio Direttivo. Le domande pervenute saranno evase seguendo l'ordine cronologico di presentazione. In ragione del carattere limitato delle ri-



Gianpaolo Sbaraglia

sorse stanziate, ai fini del punteggio da assegnare in graduatoria, verrà, in subordine, assegnato un punteggio più alto ai lavoratori che si trovino in aspettativa non retribuita per malattia». Quanto al secondo, invece, l'istante ha osservato che l'art. 12 del Regolamento, prevede che «Per contrastare gli effetti negativi generati dall'emergenza Covid, è riconosciuto, ai lavoratori, un contributo straordinario una tantum in misura fissa, pari a euro 200; il bonus sarà erogato fino a esaurimento del budget straordinario stanziato dall'Ente Bilaterale in accordo con il Consiglio Direttivo. Le domande pervenute saranno inserite in una graduatoria determinata dall'ordine cronologico del loro ricevimento. In ragione del carattere limitato delle risorse stanziate ai fini del bonus straordinario, ai fini del punteggio da assegnare in graduatoria, verrà, in subordine, assegnato un punteggio più alto ai lavoratori aventi diritto al bonus con figli a carico. In ulteriore subordine e in via prettamente residuale, a pari-

tà di punteggio tra lavoratori aventi diritto e con figli a carico, verrà assegnato un punteggio più alto ai lavoratori con accesso alle forme di integrazione salariale ordinaria e straordinaria». Inoltre, l'Istante, alla luce di quanto previsto dal Regolamento, rappresentava che entrambi i contributi hanno caratteristiche una tantum e sono in misura fissa, inoltre le domande verranno evase seguendo l'ordine cronologico di presentazione. A seguito di richiesta di chiarimenti da parte della Scrivente in riferimento al "Bonus straordinario Covid19", l'Istante rappresenta che il citato bonus «non svolge una funzione di sostegno di una particolare situazione di incapacità reddituale, bensì intende alleviare gli effetti negativi che, a seguito della pandemia da Covid19, si sono riverberati sugli iscritti all'Ente (...). La crisi pandemica causata dal Covid19 ha generato un complessivo stravolgimento delle abitudini quotidiane e prescritto una nuova impostazione del rapporto tra sfera lavorativa e sfera privata. L'intera popolazione è stata sottoposta a forti pressioni, sanitarie, sociali, psicologiche, le cui ripercussioni sono ad oggi evidenti». Inoltre, l'Istante evidenzia che «gli effetti negativi che "il Bonus straordinario Covid19" intende contrastare si sono manifestati, a danno degli iscritti all'Ente, nel periodo di vigenza dello stato di emergenza cagionato dall'epidemia di Covid19, ossia tra il 31 gennaio 2020 e il 31 marzo 2022. Sebbene la mera manifestazione degli effetti negativi menzionati sia limitata al periodo di vigenza dello stato di emergenza, ciò non fa venire in meno, anche successivamente a tale periodo, l'onere per l'Istante di adempiere ai fini assistenziali dallo stesso perseguiti». Ciò premesso, l'Istante chiede se in qualità di sostituto di imposta debba applicare per il "Contributo per malattia di lunga durata" e per il "Bonus straordinario Covid19" la ritenuta a titolo di acconto ai sensi dell'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre

1973, n. 600. Orbene, in via preliminare, l'Amministrazione ha richiamato l'art. 2, comma 1, lett. h), d.lgs. n. 276/2003, che fornisce una definizione legale di ente bilaterale e in particolare «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; 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.» L'Ufficio, poi, ha precisato che, per quanto concerne il trattamento fiscale delle prestazioni assistenziali erogate da un ente bilaterale, è stato chiarito dalla stessa Agenzia (Ris. 54/2020) 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'art. 6 Tuir, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di redditi (circ. nn. 326/1997 e 55/1999). Ai sensi dell'art. 6, comma 1, Tuir, i «singoli redditi sono classificati nelle seguenti categorie: a) redditi fondiari; b) redditi di capitale; c) redditi di lavoro dipendente; d) redditi di lavoro autonomo; e) redditi d'impresa; f) redditi diversi». Il successivo comma 2 specifica che i «proventi conseguiti in sostituzione di redditi, anche per effetto di cessione dei relativi crediti, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità

permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti». Sul punto, con riferimento alle prestazioni erogate dagli enti bilaterali, nella risp. 24/2018, è stato chiarito che il relativo trattamento fiscale deriva dall'applicazione dei principi generali che disciplinano la tassazione dei redditi e che, pertanto, devono essere assoggettate a tassazione le sole prestazioni inquadabili in una delle categorie reddituali previste dall'articolo 6 del Tuir, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di detti redditi. In particolare, le prestazioni consistenti in indennità volte a sostituire il reddito di lavoro dipendente sono assoggettate a tassazione con le medesime modalità previste per i redditi che vanno a sostituire. Nella citata risposta è stato chiarito che le somme erogate ai lavoratori a titolo di premio per la nascita del figlio, di contributo malattia o infortunio, di iscrizione all'asilo nido/scuola materna, nonché di permesso per legge n. 104 del 1992, non essendo inquadabili in alcune delle categorie reddituali di cui al citato articolo 6 del Tuir, non rilevano ai fini fiscali. Al contrario, invece, le somme erogate a titolo di iscrizione alla scuola secondaria di primo grado, sono da ricomprendere tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c), del Tuir. Inoltre, l'Amministrazione ha richiamato la risp. n. 395/2020 in relazione all'erogazione una tantum, da parte di un ente di previdenza e assistenza ai propri iscritti, di un'indennità corrisposta in presenza di uno stato di bisogno derivante dal contagio da Covid, sulla base della attestazione rilasciata dall'Autorità medica competente, indipendentemente dalla retribuzione dell'iscritto e senza funzione sostitutiva di alcuna categoria di reddito, ove è stato chiarito che la stessa non rileva sotto il profilo fiscale, ai sensi dell'art. 6 Tuir, non es-

sendo riconducibile ad alcuna categoria di reddito. Altrettanto è stato affermato con la circ. n. 20/2011, in relazione ai contributi assistenziali concessi da enti privati di previdenza e assistenza ai professionisti in attività o in pensione, propri assicurati, qualora erogati per calamità naturali che hanno procurato danni ad immobili adibiti a prima abitazione o studio professionale. Ciò posto, sulla base di quanto rilevato, i contributi oggetto di istanza ad interpello, corrisposti una tantum e in misura fissa, agli iscritti che ne facciamo richiesta sono erogati per finalità assistenziali e, pertanto, in linea con la prassi, non risultano inquadabili in alcuna delle categorie reddituali di cui al citato art. 6 Tuir. Conseguentemente, non trova applicazione la ritenuta a titolo di acconto, ex art. 23, D.P.R. n. 600/1973. La risposta in commento, dunque, costituisce un importante intervento circa il corretto trattamento giuridico tributario delle prestazioni erogate dagli enti bilaterali in favore dei propri iscritti. Tuttavia, restano ancora diversi i nodi da sciogliere come le altre prestazioni assistenziali assegnate ai propri iscritti che per natura ricadono nel concetto più ampio di welfare aziendale ovvero la contribuzione riconosciuta da datori di lavoro e propri dipendenti, iscritti dell'ente bilaterale, dovuta a questi ultimi in applicazione del relativo CCNL.

Senza ombra dubbio, tali questioni potrebbero essere definitivamente superate proprio dalla riforma fiscale (l. n. 111 del 2023) che tra i suoi obiettivi ha la revisione e la semplificazione delle disposizioni riguardanti le somme e i valori esclusi dalla formazione del reddito, con particolare riguardo ai limiti di non concorrenza al reddito previsti per l'assegnazione dei compensi in natura, salvaguardando le finalità anche della contribuzione agli enti bilaterali.

Contratti

La stabilità del rapporto nel contratto di agenzia a tempo determinato e nel contratto a tempo indeterminato

A cura di Moira Bacchiega, Avvocato del Foro di Rovigo – Fiduciaria Federagenti Nord Est

Il contratto di agenzia è compatibile con l'apposizione di un termine finale e può essere concluso per un periodo determinato, prevedendone la scadenza ad una data stabilita o entro un determinato periodo dalla sua conclusione.

Solo nell'ipotesi in cui il contratto a tempo determinato continui ad essere eseguito dalle parti dopo la scadenza

del termine, il rapporto si trasforma in rapporto a tempo indeterminato, come prevede il novellato art. 1750 c.c. che ha recepito quasi letteralmente l'art. 14 della Direttiva europea n. 86/653/CEE.

La precitata norma disciplina tuttavia una fattispecie marginale e non trova applicazione: né qualora il rapporto a termine venga prorogato o rinnovato con la fissazione di una nuova scadenza, determinandosi, in tal caso, semplicemente la continuazione dell'originario contratto fino all'ulteriore termine stabilito, né nel caso di mancata disdetta, entro il termine pattuito, del contratto a tempo determinato con clausola di tacita rinnovazione, comportando la mancata disdetta, l'instaurazione, per rinnovo, di un altro contratto a termine alle stesse condizioni del primo.

Sia la normativa codicistica che quella collettivistica hanno equiparato sotto il profilo indennitario le due tipologie contrattuali, prevedendo l'art. 1751 c.c. il riconoscimento del-



Avv. Moira Bacchiega

la corrispondente indennità di fine rapporto alla scadenza del termine del contratto a tempo determinato non prorogato, e gli artt. 4, co. 1, dell'AEC Industria e 1 bis dell'AEC Commercio del 2009, il riconoscimento sia dell'indennità di scioglimento del rapporto (FIRR), sia dell'indennità suppletiva di clientela, con piena equiparazione dei criteri di calcolo

rispetto al contratto di agenzia a tempo indeterminato.

E', invece, esclusa l'applicazione dell'istituto del preavviso che, per sua stessa natura, risulta incompatibile, siccome connaturato ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato per i quali non è previsto contrattualmente il momento della loro cessazione.

Diversamente da quanto avviene per il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, la legge non prevede limitazioni alla libertà delle parti nella determinazione della durata del contratto di agenzia a tempo determinato, tant'è che da sempre la giurisprudenza ritiene valida la clausola di tacita rinnovazione di anno in anno, salvo disdetta, senza che dalla reiterata rinnovazione del contratto a termine possa trarsi la conseguenza di un unico contratto a tempo indeterminato.

Dato tale quadro esegetico, l'instaurazione di un rapporto di agenzia a tempo determinato risponde per lo più all'esigenza datoriale di

testare le capacità professionali del singolo agente al fine del suo proficuo inserimento nella struttura organizzativa aziendale.

L'approccio datoriale ad una scelta di tal specie è, spesso, influenzata dai criteri di valutazione acquisiti nella conclusione dei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e dalla convinzione di poter trarre un qualche vantaggio dalla minore stabilità del rapporto e/o da una maggiore flessibilità di recesso che la previsione del termine finale, per l'appunto, evoca.

Si tratta tuttavia di una convinzione erronea. Il contratto di agenzia a tempo determinato, in realtà, comprime la libera recedibilità delle parti dal rapporto, **implicando una sorta di obbligazione di "durata garantita"**, sino alla scadenza pattuita.

Infatti, eccezion fatta per le ipotesi di risoluzione del contratto per mutuo consenso o per impossibilità sopravvenuta, durante il periodo assistito da stabilità, le parti contraenti di un contratto di agenzia a tempo determinato possono recedere anticipatamente solo per giusta causa, ovvero sia qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

In assenza di giusta causa o in ipotesi di sua contestazione, la parte recedente si espone alle istanze risarcitorie della parte che ha subito il recesso, non trovando, come sopra detto, applicazione l'istituto del preavviso.

Ne deriva che in caso di recesso ingiustificato "ante tempus" del proponente dal contratto di agenzia a tempo determinato, l'agente non avrà diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, determinabile secondo i criteri di calcolo previsti dalla contrattazione collettiva, ma al risarcimento del danno derivante dal recesso datoriale. La prova di un danno di tal specie si affida ad una serie di elementi quali: le spese sostenute dall'agente, la natura dell'attività svolta, la zona in cui detta attività si svolgeva e avrebbe dovuto continuare a svolgersi,

il mancato guadagno nel periodo residuo del rapporto, in ragione della prevedibile lievitazione degli affari procacciandi. Il tutto al netto di quanto l'agente può aver guadagnato in altre attività o comunque avrebbe potuto guadagnare usando l'ordinaria diligenza.

Se invece a rendersi inadempiente è l'agente per effetto di un recesso anticipato esercitato senza giusta causa, il preponente avrà diritto al risarcimento dei danni commisurati alla perdita di utili registrata nella zona affidata all'agente, alla temporanea scopertura della zona e ai disagi subiti dalla clientela.

In entrambe le ipotesi la dimostrazione del danno non è di pronta soluzione. Gli elementi indiziari del lamentato danno che la parte che subisce l'ingiustificato recesso può offrire raramente trovano spontaneo riconoscimento della controparte in fase stragiudiziale, a causa dell'aleatorietà che li caratterizza, in tal modo alimentando il contenzioso.

E' pur vero che la predeterminazione contrattuale del quantum del danno potrebbe affidarsi alla previsione di una clausola penale, ma, una scelta di tal specie, è indubbiamente condizionata - se non viziata - dal differente potere contrattuale delle parti contraenti in fase di stipula.

Per quanto sinora rappresentato, il contratto di agenzia a tempo determinato si appalesa quindi dotato di una stabilità maggiore del contratto a tempo indeterminato, il quale, per contro, può essere interrotto con preavviso in qualunque momento.

Onde ovviare ai limiti sopra descritti che derivano alla facoltà delle parti di recedere anticipatamente dal contratto di agenzia a tempo determinato e alle sue conseguenze e nel contempo, consentire alle parti contraenti di prevedere un periodo iniziale del rapporto nel quale reciprocamente testarsi e, in caso di insoddisfazione, cessare il rapporto senza particolari inconvenienti, nella prassi, si è fatto ricorso all'inserimento nell'ambito del con-

tratto di agenzia a tempo indeterminato del c.d. patto di prova.

Il periodo di prova, tipica espressione del principio di autonomia contrattuale, ritenuto ammissibile dalla giurisprudenza limitatamente al tempo necessario e sufficiente per consentire alle parti contraenti di compiere le reciproche valutazioni sulla volontà di proseguire il rapporto, ha, sinora, consentito alle parti la facoltà di recedere in qualsiasi momento durante il periodo di prova, senza dover riconoscere il preavviso e/o corrispondere indennità di fine rapporto all'altra parte.

Tale impostazione di fondo, rischia di essere vanificata dall'evoluzione giurisprudenziale che promana sul punto dalla Corte di Giustizia di Europa, la quale, con pronuncia pregiudiziale del 19/04/2018, n. 645/16, resa nella causa c- 645/16 proposta dalla Corte di Cassazione francese, ha statuito che: "L'articolo 17 della direttiva 86/653/CEE del Consiglio, del 18 dicembre 1986, relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti, dev'essere interpretato nel senso che la disciplina dell' indennità e del risarcimento ivi prevista, rispettivamente ai paragrafi 2 e 3, ove ne sussistano i presupposti, è applicabile anche nel caso in cui la cessazione del contratto di agenzia commerciale abbia luogo nel corso del periodo di prova pattuito nel contratto stesso.

La ratio della normativa europea è volta ad

indennizzare l'agente commerciale per le prestazioni compiute di cui il preponente continua a beneficiare anche successivamente alla cessazione dei rapporti contrattuali ovvero per gli oneri e le spese sostenuti ai fini delle prestazioni medesime. Ritenere quindi che nessuna indennità o nessun risarcimento siano dovuti qualora la cessazione dei rapporti contrattuali abbia luogo nel corso del periodo di prova si risolverebbe nell'ammettere un motivo di decadenza non previsto dall'art. 18 della Direttiva medesima. Orbene, l'obbligatorietà, da un lato, dell'adozione di misure di armonizzazione in capo agli Stati membri delle norme contenute nella citata Direttiva (art. 1) e, dall'altro, la necessità di ravvicinamento dei sistemi giuridici degli Stati membri nella misura necessaria al buon funzionamento del mercato comune, ove gli scambi di merci tra i medesimi Stati membri devono effettuarsi in condizioni analoghe a quelle di un mercato unico, inducono a ritenere che la giurisprudenza italiana sarà chiamata ad adeguare il diverso orientamento finora manifestato sul punto, con riconoscimento dell'indennità e/o del risarcimento anche ipotesi di interruzione del periodo di prova.

In ultima analisi, alla luce di tale orientamento, si può affermare, che nel rapporto di agenzia, qualunque sia la forma negoziale adottata, la stabilità del rapporto non può tradursi in asimmetria delle tutele legislativamente riconosciute a ciascuna parte contraente.

Prossimi webinar ENBIC

- **LE NOVITÀ SUGLI ADEMPIMENTI TRIBUTARI DAL 2024:
LA SEMPLIFICAZIONE NEL RAPPORTO TRA FISCO E CONTRIBUENTE**
Avv. Gianpaolo Sbaraglia e Avv. Antonio Colella
Lunedì 4 marzo 2024 dalle 15.00 alle 17.00
<https://attendee.gotowebinar.com/register/6795232984627445340>
- **LA FISCALITÀ INTERNAZIONALE DELLE PERSONE GIURIDICHE:
DALLA GLOBAL MINIMUM TAX ALLA RAZIONALIZZAZIONE
DEL REGIME DELLE SOCIETÀ ESTERE CONTROLLATE**
Avv. Gianpaolo Sbaraglia e Avv. Vincenzo Sisci;
Lunedì 18 marzo 2024 dalle 15:00 alle 17:00,
<https://attendee.gotowebinar.com/register/1934526274206530905>
- **IL NUOVO REGIME DELL'ADEMPIMENTO COLLABORATIVO: I FUTURI STRUMENTI
VOLTI A INCENTIVARE L'ADEMPIMENTO SPONTANEO DEI CONTRIBUENTI**
Avv. Gabriele Sepio e Avv. Antonio Colella
Lunedì 25 marzo 2024 dalle 15:00 alle 17:00,
<https://attendee.gotowebinar.com/register/1934526274206530905>

» approfondimenti





24 Ore Professionale

WELFARE

Conversione dei premi in welfare più conveniente con l'incentivo aziendale

Diego Paciello

La legge di Bilancio 2024 (legge 213/2023, articolo 1, comma 18) ha confermato la riduzione dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività erogati nel 2024, in base alla legge 208/2015. Secondo i dati forniti dal ministero del Lavoro e riferiti al 15 gennaio 2024, i contratti depositati e attivi che prevedono premi di produttività sono aumentati del 30,7% rispetto alla stessa data del 2023 (si veda Il Sole 24 Ore del 20 gennaio). Un aumento probabilmente incentivato dall'applicazione della tassazione agevolata nel 2023, che è stata confermata per quest'anno.

L'imposta sostitutiva ridotta sarà applicabile su un importo massimo di premio pari a 3mila euro, unicamente a coloro che siano stati titolari di un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80mila euro nel periodo d'imposta 2023.

Il mantenimento dell'aliquota al 5% renderà necessario, anche per quest'anno, come è stato per il 2023, valutare con maggiore attenzione la convenienza o meno dell'eventuale conversione dei premi di risultato (soggetti al pagamento

dell'imposta sostitutiva del 5% a carico del dipendente e al versamento dei contributi, sia per il datore, sia per il lavoratore) in beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del Tuir: il cosiddetto welfare aziendale (esente da tasse e contributi, sia per il datore, sia per il lavoratore).

Gli effetti della conversione

La conversione del premio in servizi i cui costi, per il lavoratore, rappresentino oneri detraibili o deducibili in sede di dichiarazione dei redditi, infatti, comporta per il lavoratore la perdita del diritto a beneficiare della relativa detrazione/deduzione e, di conseguenza, della quota di imposta afferente alla detrazione stessa (19%) o alla deduzione (aliquota marginale del contribuente) dal reddito (si veda l'infografica qui a fianco).

Ad esempio, il premio netto risultante in seguito alla conversione in welfare per pagare le rette universitarie dei figli, il cui costo rappresenterebbe un onere detraibile, com'è evidente da quanto emerge dai calcoli esposti negli esempi 1 e 3, im-

plica che il premio in seguito alla conversione, al netto della perdita conseguente alla mancata detrazione d'imposta, sia inferiore al premio netto che sarebbe spettato in caso di erogazione in denaro. Tale minor vantaggio per il lavoratore potrebbe essere compensato dalla rinuncia, da parte del datore di lavoro, a una quota del risparmio contributivo conseguito in virtù del fatto che il dipendente converte il premio in welfare: quota che potrebbe essere messa a disposizione del dipendente *on top* rispetto all'importo del premio convertito.

Nell'esempio 4 si può vedere come l'erogazione di un terzo del risparmio aziendale in favore del dipendente (100 euro su 300 di contributi risparmiati dall'azienda) consenta a quest'ultimo di disporre di un premio netto spendibile, al netto della perdita conseguente alla mancata detrazione d'imposta, maggiore di quello che avrebbe avuto in caso di erogazione in denaro.

Nel caso di conversione in un onere deducibile, invece, quale potrebbe essere, ad esempio, un versamento alla previdenza complementare, la perdita per il lavoratore sarebbe ancora più elevata – l'aliquota Irpef rispetto alla quale quantificare la deduzione spettante va, infatti, da un minimo del 23% a un massimo del 43% – e, di conseguenza, la conversione sarebbe ancor meno conveniente.

È evidente che al lavoratore, in mancanza di un contributo aziendale *on top* rispetto alla conversione, non conviene convertire il proprio premio di produttività in welfare per fruire di beni e servizi il cui costo potrebbe rappresentare un onere detraibile o deducibile.

Il rapporto con i fringe benefit

Per ovviare a questa situazione, in mancanza di un contributo aziendale *on top*, potrebbe rivelarsi utile l'innalzamento disposto dall'ultima legge di Bilancio (legge 213/2023, articolo 1, comma 16), per il periodo d'imposta 2024, del limite di non imponibilità fiscale e contributiva dei fringe benefit (articolo 51 del Tuir, comma 3, primo periodo) a mille euro per tutti i lavoratori, elevato a 2mila euro per coloro che hanno figli a carico. I beni e servizi previsti dal comma 3 – quasi sempre erogati ai lavoratori sotto forma di buoni/voucher come i buoni benzina, i buoni acquisto della grande distribuzione e così via – non rientrano, infatti, tra gli oneri detraibili o deducibili in sede di dichiarazione dei redditi e la loro fruizione come conseguenza della conversione del premio è dunque sempre vantaggiosa per il dipendente.

L'ingresso e la diffusione nel mercato di un numero sempre maggiore di player e applicazioni che consentono di usare i buoni acquisto in modo molto simile all'utilizzo di denaro, stanno rendendo ancora più appetibile la conversione dei premi in fringe benefit.

Il tetto per i fringe benefit

Sarà estremamente rilevante, anche per quest'anno, valutare con attenzione il valore totale di tutti i beni e i servizi erogati ai lavoratori nel periodo d'imposta, incluso quello dei voucher. Il superamento anche di un solo centesimo delle soglie sopra citate, comporta, infatti, la tassazione e l'assoggettamento a contribuzione dell'intero valore di tutti i beni e servizi erogati al lavoratore.

continua alla pagina successiva

Importi in euro

1. Il premio di produttività in denaro

	1.000 Premio lordo
COSTO TOTALE PER L'AZIENDA	1.300
PREMIO NETTO SPENDIBILE	862,70
Contributi a carico del dipendente (9,19%)	91,9
Imposta sostitutiva del 5%	45,4
Contributi a carico dell'azienda (30%)	300,0

2. Il premio convertito in servizi di welfare

	1.000 Premio lordo
COSTO TOTALE PER L'AZIENDA	1.000
PREMIO NETTO SPENDIBILE	1.000
Contributi a carico del dipendente	0
Imposta sostitutiva del 5%	0
Contributi a carico dell'azienda	0

3. Il premio convertito in welfare per spese soggette a detrazione

	1.000 Premio lordo
COSTO TOTALE PER L'AZIENDA	1.000
PREMIO NETTO SPENDIBILE	1.000
EFFETTO NETTO DIPENDENTE	810
Contributi a carico del dipendente	0
Imposta sostitutiva del 5%	0
Contributi a carico dell'azienda	0
Detrazione di imposta persa dal dipendente	190,0
Perdita netta rispetto a premio cash (862,70)	52,7

4. Il premio convertito in welfare con contributo aziendale on top

	1.000 Premio lordo
COSTO TOTALE PER L'AZIENDA	1.100
PREMIO NETTO SPENDIBILE	1.100
EFFETTO NETTO DIPENDENTE	891
Contributi a carico del dipendente	0
Imposta sostitutiva del 5%	0
Contributi a carico dell'azienda	0
Contributo azienda per conversione (1/3 risparmio contributivo)	100,0
Detrazione d'imposta persa dal dipendente	209,0
Maggior netto rispetto a premio cash (862,70)	28,0

FRINGE BENEFIT

Efficacia, semplicità e limiti più alti premiano i fringe benefit

Matteo Prioschi

In base al nome sono benefit marginali, ma negli ultimi tempi hanno conquistato uno spazio crescente nei piani welfare e nelle politiche retributive. Effetto dell'innalzamento delle soglie di esenzione fiscale e contributiva operato a più riprese da Governo e Parlamento. Il limite storico di 258,23 euro di esenzione dei fringe benefit (le precedenti 500mila lire) era in vigore dal 1986 e poteva ritenersi non allineato con l'aumento dei prezzi verificatosi nel tempo; è stato raddoppiato nel 2020, quindi innalzato a 600 euro, poi a 3mila nel 2022, valore mantenuto l'anno scorso per chi aveva figli a carico. Modifiche che, in alcuni casi, sono intervenute in corso d'anno, a scelte aziendali già compiute o almeno pianificate, con la conseguente difficoltà di introdurre modifiche per cogliere le eventuali opportunità derivanti dai nuovi massimali.

Le regole del 2024

Nel 2024, i limiti di esenzione sono di 2mila euro in caso di lavoratori dipendenti con figli a carico e di mille euro per gli altri dipendenti. Per figli fiscalmente a carico si intendono quelli che hanno reddito annuale non superiore a 4mila euro (2.840,51 euro se hanno compiuto i 24 anni di età) e la condizione sussiste anche se il carico è ripartito tra i genitori, con la conseguenza che entrambi possono beneficiare della soglia di 2mila euro. L'esenzione vale sia sul fronte fiscale che quello previdenziale. Ciò significa che sui fringe benefit non si versano imposte e nemmeno contributi, massimizzando quindi gli effetti, in termini di valore netto, sia per il datore di lavoro che per il dipendente (invece il bonus benzina di

200 euro, introdotto ad hoc per il 2023, era esente solo sul piano fiscale). Nella nozione di fringe benefit rientrano quelli indicati dall'articolo 51, comma 4, del Dpr 917/1986 (Testo unico delle imposte sui redditi), cioè i veicoli concessi ai dipendenti in uso promiscuo, prestiti, la concessione di fabbricati in locazione, in uso o in comodato, il trasporto ferroviario. Oltre a ciò, beni e servizi erogati dal datore di lavoro fino alle soglie, attuali, di mille e duemila euro, quali, ad esempio, il "classico" cesto natalizio, o un "carrello della spesa" costituito anche da voucher utilizzabili per acquistare beni di consumo.

Utili e semplici

A fronte delle tensioni che si sono create nei bilanci familiari per effetto dell'aumento del costo della vita da un lato e del mancato adeguamento delle retribuzioni dall'altro, l'innalzamento della soglia dei fringe benefit negli ultimi anni è stato utilizzato come una via alternativa all'incremento degli stipendi. Un modo, cioè, per garantire un netto più alto senza incidere troppo sul costo del lavoro. Questa tendenza è stata messa in evidenza da più di un report sul welfare aziendale realizzato negli ultimi due anni. In pratica le somme messe a disposizione, magari nell'ambito di un piano welfare più ampio, sono state utilizzate dai lavoratori per ottenere buoni spesa utilizzabili in un ventaglio sempre più ampio di occasioni: al supermercato, presso punti vendita settoriali (abbigliamento, librerie...) o specifici, presso ristoranti, stazioni di rifornimento di carburante. Oltre a ciò, le modifiche normative, in vigore anche nel 2024, includo-

no nelle soglie di mille/duemila euro, le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche, del servizio idrico, dell'energia elettrica, del gas nonché per le spese del contratto di affitto o per gli interessi sul mutuo della prima casa.

Altri strumenti

Ciò ha eroso la domanda/utilizzo di altre forme di welfare, quali il rimborso degli oneri sostenuti dai lavoratori per servizi di assistenza agli anziani o di baby sitting, per le spese scolastiche, gli abbonamenti al trasporto pubblico, piuttosto che l'offerta di piani di prevenzione della salute o versamenti aggiuntivi alla previdenza integrativa. I fringe benefit, peraltro, possono essere concessi anche ai singoli individui, mentre gli altri strumenti di welfare aziendale richiedono che siano previsti per la generalità o categorie di dipendenti e la co-

struzione e la gestione di un piano welfare è più complessa che mettere a disposizione dei dipendenti dei buoni spesa, soprattutto per le aziende di minori dimensioni. Fringe benefit utilizzati per rimpiazzare moneta contante, in buona sostanza. Ma sul fronte dei lavoratori va rilevato che la convenienza di questi strumenti ha un costo indiretto in mancati versamenti contributivi e quindi conseguenze sulla futura pensione, rispetto a un corrispondente incremento della retribuzione soggetta a prelievo contributivo (e fiscale) ordinario. Fino a importi annuali di 258,23 euro, magari saltuari, gli effetti sono minimi; se i fringe benefit diventeranno non accessori ma sostitutivi di un adeguamento della retribuzione in modo continuativo nel corso degli anni e per valori che si avvicinano alle attuali soglie di esenzione (che per molti lavoratori equivalgono a una mensilità di stipendio), le conseguenze potrebbero diventare apprezzabili.

FORMAZIONE

La formazione come modalità di compensazione della prestazione lavorativa

Gabriele Fava, Emilio Aschedemini

Solo in presenza di contratti, accordi o regolamenti aziendali, è prospettabile offrire ai lavoratori la possibilità di iscriversi e frequentare a corsi di formazione utilizzando il plafond di Welfare Aziendale, in accordo con quanto stabilito dall'art. 100 del Tuir

I contratti di lavoro a contenuto formativo

Lavoro e formazione sono due argomenti cardine, due pilastri che deve pretendersi vadano di pari passo.

Infatti, come è noto, nel nostro paese, sono previsti contratti a cosiddetta causa mista. Si tratta di contratti in cui il sinallagma non si sostanzia soltanto nello scambio tra forza lavoro e retribuzione ma bensì in cui è presente una ulteriore componente: un piano formativo che il lavoratore deve seguire con la finalità di raggiungere una precisa professionalità. Questi contratti sono definiti infatti contratti a contenuto formativo e sono una particolare categoria di contratti di lavoro che permettono al soggetto coinvolto di essere inserito (o re- inserito) nel mercato del lavoro offrendogli una formazione.

I contratti di lavoro esistenti su suolo nazionale a c.d. causa mista sono: il contratto di apprendistato e il tirocinio.

Il contratto di apprendistato

Ai sensi dell'art. 41 comma 1, del D.lgs. n. 81/2015, l'apprendistato è definito come contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. L'attuale definizione dell'apprendistato conferma la natura di contratto formativo che dal sinallagma "formazione/retribu-

zione/ prestazione lavorativa" si struttura ed evolve in una duplice funzione: la prestazione lavorativa, retribuita e la formazione obbligatoria e integrativa. Ciò significa raggiungere l'obiettivo di formare il lavoratore per l'acquisizione di una specifica qualifica professionale e al contempo rendere per il medesimo lavoratore, più agevole la sua occupabilità ed occupazione futura.

L'art. 1 comma 7 lett. D) della legge n. 183/2014 che delegava il Governo a rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza scuola lavoro, è stato recepito dal capo V del D.lgs. n. 81/2015 agli artt. 41 e 47(1).

Secondo l'art. 47 del D.lgs. 81/2015, al comma 5, nelle Regioni e Province autonome e nei settori produttivi in cui vi sia la assenza della offerta formativa pubblica in materia di apprendistato professionalizzante, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali preesistenti.

L'art. 41, comma 2, del D.lgs 81/2015 presenta tre tipologie di contratti:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante (art. 44 D.lgs. n.81/2015);
- apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45 D.lgs. n. 81/2015).

La prima categoria è costituita dall'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, che può essere utilizzato in tutti i settori di attività ed è rivolto ai giovani

di età compresa tra 15 e 25 anni. La durata del contratto, da determinarsi tenendo conto della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni, quattro nel caso di diploma professionale quadriennale. Il secondo tipo previsto è quello dell'apprendistato professionalizzante, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali mediante formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico-professionale. Detta tipologia, che può essere utilizzata in tutti i settori di attività, pubblici o privati, è rivolta ai giovani di età compresa tra 18 e 29 anni, ma può essere stipulato già a partire dal diciassettesimo anno di età con i soggetti che abbiano già conseguito una qualifica professionale ai sensi del d.lgs. 226 del 2005. La determinazione della durata del contratto è rimessa agli accordi interconfederali ed ai contratti collettivi. Tuttavia, la legge specifica che la durata minima del periodo di apprendistato non può essere superiore a tre anni, elevati a cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva.

La terza tipologia, anch'essa utilizzabile in tutti i settori di attività sia pubblici che privati, è costituita dall'apprendistato di alta formazione e di ricerca. Ne sono destinatari i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni e può essere utilizzato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. La durata e la regolamentazione del contratto per quanto attiene alla componente formativa sono rimesse alle Regioni, in accordo con le associazioni di lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tec-

nici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

L'art. 47, comma 4, del d.lgs. 81/2015 prevede infine la possibilità di ricorrere all'apprendistato per la qualificazione o riqualificazione professionale di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione. In tal caso non è previsto alcun limite di età per la stipulazione del contratto, né sono individuati limiti di durata.

Qualunque sia la tipologia utilizzata, il contratto di lavoro deve essere redatto per iscritto ai fini della prova e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Sotto il profilo del trattamento economico, vige innanzitutto il divieto di retribuzione a cottimo. Il datore di lavoro può inoltre sotto-inquadrare il lavoratore apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante agli addetti alle stesse mansioni al cui conseguimento il contratto è finalizzato o, in alternativa, determinare la retribuzione in misura percentuale rispetto all'anzianità di servizio.

Al fine di garantire lo svolgimento della prestazione in un contesto favorevole all'apprendimento, si prevede che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Colui che non abbia dipendenti specializzati o

qualificati o ne abbia in numero inferiore a tre può assumere non più di tre apprendisti. Durante il periodo di formazione, ad entrambe le parti è fatto divieto di recedere dal contratto in assenza di giusta causa o giustificato motivo. Una volta concluso il periodo di apprendistato, i contraenti possono invece recedere liberamente, con il solo limite del preavviso ex art. 2118 c.c., decorrente dal termine di detto periodo. In tal caso, durante il preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti manifesta la volontà di recedere dal contratto, il rapporto di lavoro prosegue come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il contratto di tirocinio

Il contratto di tirocinio, conosciuto comunemente come stage formativo, è un forma di inserimento lavorativo temporaneo di studenti, che stanno ancora frequentando le scuole superiori o l'università, e di soggetti che hanno concluso il loro percorso formativo e sono in cerca di lavoro. Il fine è quello di colmare quel gap che c'è tra il mondo dello studio e quello del lavoro, permettendo a un individuo di apprendere gli aspetti pratici, affiancati alla conoscenza teorica della materia. Il tirocinio formativo è stato introdotto con la legge 24 giugno del 1997, lasciando ampia libertà alle Regioni in materia di durata, tempistica e retribuzione. Sono stati necessari diversi interventi, come la Legge Fornero del 2012 e successivamente l'intervento della Conferenza Stato Regioni, del 2017, al fine di fissare delle linee guida per gli imprenditori che vogliono utilizzare lo stage.

La stessa legge di Bilancio del 2022 è intervenuta al fine di regolarizzare alcuni aspetti, inasprando le sanzioni per il mancato rispetto delle linee guida e per i compensi, e soprattutto andando a definire la natura stessa del tirocinio.

In un sistema come quello odierno scambiare la propria intuizione per un servizio di formazione dotato di un effettivo valore commerciale è una opzione più che valida.

La formazione nei piani di welfare aziendale

È possibile usare il welfare per fare formazione? L'analisi del dato normativo parte dal Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR)(2).

Il comma 2, lettera f- bis del Tuir(3) afferma che il dipendente può utilizzare il proprio plafond di Welfare Aziendale per finalità di istruzione, ovvero, ad esempio libri di testo, corsi di lingua, rette scolastiche/universitarie, etc., a favore dei suoi familiari. Stando al dato normativo, quindi, sembrerebbe impossibile.

Ma se analizziamo il comma 2, lettera f del Tuir: *“[Non concorrono a formare il reddito] f) L'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100”*.

Secondo l'Art. 100 del Tuir le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi. Per applicare detta deducibilità parziale è sufficiente che gli oneri di utilità sociale siano erogati “volontariamente” dal datore di lavoro alla generalità o ad una categoria di dipendenti.

Il citato art. 100 del TUIR viene anche richiamato dall'art. 51, c.2, lett.f) che esclude dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente l'utilizzazione delle opere e dei servizi

non solo riconosciuti “volontariamente” dal datore di lavoro, ma anche in conformità a disposizioni di “*contratto, accordo o regolamento aziendale*”, purché sempre offerti alla generalità o categorie di dipendenti, nonché ai loro familiari.

Utilizzando detti strumenti la deducibilità dal reddito d’impresa diventa integrale e non solo nel limite del 5 per mille.

Infatti, secondo l’art. 95 del TUIR “*le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell’articolo 100, comma 1*”.

Ne deriva che i costi sostenuti per le opere ed i servizi che il datore di lavoro non riconosce discrezionalmente e volontariamente al lavoratore, ma in forza di un obbligo derivante da un accordo, da un contratto o da un regolamento aziendale (purché quest’ultimo faccia sorgere per il datore di lavoro un obbligo negoziale e abbia i requisiti indicati nella circ. AE 28E/2016, specificati nell’interpello n. 954 - 1417/2016 della AE Direzione regionale della Lombardia e ribaditi dalla stessa Agenzia nel Forum Lavoro 2017), può fruire dell’integrale deducibilità.

Accordi

Da tali considerazioni è possibile stabilire che solo in presenza di contratti, accordi o regolamenti aziendali, è prospettabile offrire ai lavoratori la possibilità di iscriversi e frequentare a corsi di formazione utilizzando il plafond di Welfare Aziendale, in accordo con quanto stabilito dall’art. 100 del Tuir.

Nel medesimo tempo il datore di lavoro può godere della deducibilità integrale delle somme utilizzate per il corso di formazione al dipendente. Infatti, l’art. 51, c.2, lett. f) del TUIR deve essere letto in combinato disposto non solo con l’art. 100, ma anche con l’art. 95. Ne deriva che gli oneri di utilità sociale sono deducibili dal reddito d’impresa nel limite del

5 per mille dell’ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi, se erogate dal datore di lavoro volontariamente; mentre nel caso in cui siano riconosciute in conformità a disposizioni di accordo, contratto o regolamento aziendale (quest’ultimo con i requisiti specificati dall’Agenzia delle entrate), le relative spese sono interamente deducibili.

I benefits, sotto forma di formazione, possono essere attribuiti singolarmente ai dipendenti, ovvero assegnati a tutti o a determinate categorie dei medesimi, tramite contratto nell’ambito di un piano welfare.

Il welfare contrattuale rientra nel welfare aziendale, ovvero l’insieme delle prestazioni e delle iniziative che un’azienda mette in atto per incrementare il benessere dei lavoratori e delle famiglie utilizzando strumenti alternativi alla retribuzione di base.

Chiamato anche welfare negoziale, il welfare contrattuale nasce dalla stipula di un contratto che può essere individuale o collettivo (aziendale, territoriale o nazionale) ed è costituito da un insieme di beni e servizi messi a disposizione del lavoratore con lo scopo di rispondere a tutti quei bisogni di natura sociale che possono manifestarsi nel corso della vita privata e lavorativa. Questi strumenti possono consistere nella fornitura diretta di determinati servizi di welfare, nel rimborso di alcune somme o in entrambe le soluzioni.

La formazione nei patti di stabilità

Il patto di stabilità con cui il lavoratore s’impegna a rimanere in azienda per un predeterminato arco temporale possiede vita giuridica autonoma rispetto al contratto di lavoro in precedenza stipulato. Pertanto, al fine di ricreare l’indispensabile sinallagma genetico richiesto dal legislatore, risulta necessaria, a fronte della limitazione contrattuale del libero recesso del lavoratore, una controprestazione datoriale.

Tale controprestazione potrà, liberamente, consistere nella ricostruzione di un eguale vincolo in capo al datore di lavoro (quindi, entrambe le parti, per la durata concordata, non potranno

recedere dal rapporto se non per giusta causa); oppure consistere nel riconoscimento di un diverso corrispettivo, declinabile in un'obbligazione monetaria - come il riconoscimento in busta paga di un'ulteriore somma di danaro - o non monetaria, come il pagamento di corsi formativi al dipendente. Nel caso di riconoscimento di un corrispettivo, nella prima ipotesi, la cifra corrisposta in busta paga non dovrà essere simbolica e, come confermato da costante giurisprudenza, dovrà essere separata ed ulteriore rispetto al minimo contrattuale garantito (Cass. n. 14457/2017). Nella seconda ipotesi, invece, risulta possibile, ai fini della validità del patto di durata minima, che il corrispettivo economico spettante al lavoratore sia individuato nella formazione finanziata dal datore stesso, con il relativo obbligo del dipendente di rimborsare il datore di lavoro dei costi della formazione sostenuta in caso di recesso anticipato.

Considerata quest'ultima modalità di mantenimento del sinallagma contrattuale all'interno del patto di stabilità, pare corretto effettuare alcune considerazioni circa la legittimità del patto stesso e, contestualmente, circa la possibilità di porre a carico del lavoratore i costi della sua formazione.

È, ormai da tempo, noto come il patto di stabilità sia perfettamente valido, in quanto il lavoratore può sempre disporre della propria facoltà di recesso dal rapporto, garantendo, quindi, una durata minima dello stesso (*conferatur, ex multis*, Cass. n. 1435/1998). Infatti, l'obbligo risarcitorio in capo al dipendente in caso di dimissioni anticipate rispetto a un periodo di durata minima predeterminato non contrasta con alcuna norma del nostro ordinamento.

Parimenti, come anticipato, nessun principio del nostro ordinamento impedisce di porre a carico del lavoratore i costi della sua formazione. Questo in quanto tale decisione rappresenta l'esercizio dell'autonomia privata del dipendente stesso. Dunque, la formazione erogata come controprestazione può essere ritenuta legittima laddove il datore abbia sostenuto un reale costo finalizzato all'addestramento del lavoratore.

Infine, in aggiunta agli appena considerati risvolti che ineriscono al rapporto di lavoro, si evidenzia come, con riferimento all'imponibilità fiscale, la somma erogata a beneficio del lavoratore dovrà, necessariamente, essere considerata come reddito da lavoro dipendente; ciò in omaggio al principio di onnicomprensività dei redditi da lavoro dipendente di cui all'art. 51 del TUIR.

Tutto ciò considerato, la formazione erogata del dipendente non solo risulta una soluzione giuridicamente possibile, ma permette al datore di mantenere in azienda forza lavoro sempre più formata e competente.

Conclusione

Nel 2020 il 68,9% delle imprese attive in Italia con almeno 10 addetti ha svolto attività di formazione professionale, tra le grandi imprese (250 addetti e più) la quota supera il 90%. Secondo i dati sulla professionalità di Confindustria del 2021, *“molti profili «professionalizzanti» sono introvabili per gap di competenze tra quelle attese dalle imprese e quelle possedute dai candidati”*.

Dunque, è evidente, le imprese giocano un ruolo fondamentale in tal senso, si registra infatti un aumento consistente degli investimenti nell'ambito della formazione(4).

Gli obiettivi dell'ormai noto PNRR(5) sono sia il Piano nazionale nuove competenze, sia le iniziative riguardanti la formazione terziaria.

A partire dal Fondo Nuove Competenze, il quale permette alle imprese di adeguare le

competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione e ponendo le ore di stipendio del personale in formazione a carico del fondo. Senza dimenticare il credito d'imposta formazione 4.0., introdotto con l'intento di permettere alle aziende di investire nella formazione del proprio personale sulle tecnologie 4.0. Trattasi di incentivi che dovranno essere indirizzati dalle imprese verso i giusti canali al fine di garantirne l'utilizzo ottimale, primo fra tutti il canale delle competenze STEM.

L'erogazione della formazione, mediante l'utilizzo di un accordo individuale, ovvero di un patto di stabilità, consente di ritenere tali negozi sorretti dalla disciplina generale dei contratti in merito alla loro validità efficacia e violazione. Pertanto, l'accordo che obbliga il datore di lavoro a corrispondere al lavoratore un piano formativo sotto forma di formazione, vuoi a mezzo di un piano di welfare aziendale ovvero, come controprestazione datoriale in luogo della permanenza in azienda,, consente al lavoratore di impugnare la mancata esecuzione delle suddette obbligazioni per inadempimento contrattuale e richiedere un risarcimento per equivalente al dipendente, evidentemente commisurato alla spesa prevista per l'erogazione della formazione stessa.

(1) Che sostituisce interamente il "Testo Unico dell'apprendistato" già contenuto nel D.lgs. n. 167/2011.

(2) D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

(3) Non concorrono a formare il reddito] fbis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari.

(4) Secondo una indagine del Centro Studi Tagliacarne il 30,7 % delle aziende che stanno investendo in attività formative nel triennio 2022-2024.

(5) Il piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) è il programma con cui il governo intende gestire i fondi del Next generation Eu. Cioè lo strumento di ripresa e rilancio economico introdotto dall'Unione europea per risanare le perdite causate dalla pandemia. Redatto dall'allora governo Draghi e approvato dalla commissione europea nel giugno 2021, il Pnrr italiano ha una struttura articolata. Prevede sei missioni, organizzate in componenti, ognuna delle quali comprende una serie di misure, che possono essere riforme normative o investimenti economici. Dalla transizione ecologica a quella digitale, dalla sanità alla scuola, dai trasporti alla giustizia: le materie in agenda sono diverse e numerose. Si tratta complessivamente di 358 misure e submisure, di cui 66 riforme e 292 investimenti. Ciascuna di queste ha diverse scadenze da rispettare, a cadenza trimestrale, lungo uno o più anni dal 2021 al 2026.



Ente Bilaterale
Confederale EN.BI.C.

