



Ente Bilaterale
Confederale EN.B.I.C.

NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

24ORE
PROFESSIONALE

NEWSLETTER
DI AGGIORNAMENTO
REALIZZATA IN COLLABORAZIONE
CON 24 ORE PROFESSIONALE

NUMERO 5 • SETTEMBRE 2023

» **Chi siamo** 3

» **News**

Osservatorio sull'impatto sul mercato del lavoro nelle aree interne 5
A cura di Luca Gaburro – Presidente Osservatorio Enbic

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

Misure fiscali per il welfare aziendale, chiarimenti delle Entrate 9
Salvatore Servidio

Fringe benefit e utenze domestiche, le istruzioni 13
Antonio Carlo Scacco

Benefit esenti fino a 3.000 euro per i lavoratori con figli a carico 20
Gabriele Bonati

Welfare e Pmi ancora lontani: le chance per sviluppare i piani 24
Diego Paciello

Caro carburante, tre vie per aiutare i lavoratori 26
Stefano Sirocchi

Riduzione tassi Inail, il questionario OT23 per il 2024 28
Stefano Perazzelli

**Rifiuto del lavoratore di seguire un corso di formazione
in tema di sicurezza sul lavoro** 33
Dui Pasquale, Luigi Antonio Beccaria





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

Welfare

Osservatorio sull'impatto sul mercato del lavoro nelle aree interne

A cura di Luca Gaburro – Presidente Osservatorio Enbic

L'Enbic da sempre ritiene fondamentale tra le sue attività la promozione del Welfare anche nelle aree interne ed attraverso il suo centro studi svolge attività di studio, analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche economiche, sociali e del lavoro.

Del resto le aree interne – così denominate

quelle distanti almeno 20 minuti di percorrenza stradale dai centri urbani organizzati - rappresentano una vera e propria questione centrale che deve essere affrontata urgentemente. Basti pensare che si tratta di circa 3.800 Comuni, il 49% del totale nazionale, con una popolazione complessiva pari al 23%, di



Cantiere Lavoro

cui la stragrande maggioranza nel Mezzogiorno. Tra il 2001 e il 2020 le aree interne hanno perso l'1,4% degli abitanti e le previsioni a 10 anni indicano un ulteriore decremento del 4,2%. Il maggior calo di popolazione è stato avvertito nelle regioni meridionali, in particolare in Abruzzo (15%) e Calabria (26%). Non solo, nelle aree interne ed in particolare nei comuni periferici e ultra-periferici, la popolazione anziana (over 75) risulta essere più del doppio di quella giovane.

Il nostro Paese è costituito da diversi territori con problemi demografici, ma anche con un diffuso patrimonio storico-territoriale tale da mostrare prospettive di ripresa che dovrebbero essere incoraggiate per evitare una vera e propria desertificazione.

E' quindi fondamentale sperimentare nuovi modelli di welfare in grado di assicurare una migliore vivibilità associata a migliori condizioni lavorative per i cittadini, garantendo alle comunità locali nuove opportunità di vita e di sviluppo. L'obiettivo deve essere quello - ac-

canto al potenziamento dell'offerta di servizi essenziali quali l'istruzione, la salute e la mobilità - di insediare nuove attività economiche in grado di creare nuova occupazione.

Con tali premesse Enbic ha recentemente firmato un protocollo per la costituzione dell'"Osservatorio sull'impatto sul mercato del lavoro nelle aree interne" insieme all'Università degli Studi del Molise (UNIMOL).

Del resto UNIMOL contribuisce, tramite l'impegno nell'ambito della ricerca, della didattica, dell'alta formazione e della Terza missione, alla crescita scientifica, culturale e civile, e allo sviluppo sostenibile della comunità locale, nazionale e internazionale e partecipa alla promozione, organizzazione e realizzazione di servizi culturali e formativi sul territorio regionale, nazionale e internazionale.

Presso UNIMOL opera il Centro di Ricerca per le Aree interne e gli Appennini (Centro "ARIA"), diretto dalla Prof.ssa Luisa Corazza, che mira allo sviluppo e alla conservazione delle aree interne con particolare riferimento ai paesag-



Prof.ssa Luisa Corazza

gi rurali e forestali e alle problematiche territoriali, incluse quelle storiche, istituzionali, giuridico-economiche e di pianificazione territoriale, attraverso la messa a punto di modelli operativi integrati e finalizzati alle peculiarità dei contesti regionali.

Questi temi sono stati dibattuti durante la seconda edizione di “Cantiere Lavoro” - manifestazione organizzata dall’Enbic con l’obiettivo di dare periodicamente voce alle forze sindacali e datoriali che intendono dare un contributo costruttivo alla ripresa del nostro Paese, confrontandosi pubblicamente sui temi del lavoro - svoltasi a Roma nella prestigiosa cornice dell’Acquario Romano nello scorso mese di aprile, con gli interventi tra gli altri del Vice

Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali On. Maria Teresa Bellucci e per l’appunto della Prof.ssa Corazza.

L’Osservatorio ha come principale obiettivo l’analisi dell’impatto del Welfare nei diversi contesti socio-lavorativi che caratterizzano la Aree interne e si propone – attraverso l’analisi della reportistica prodotta - di definire interventi e policy ad hoc sulle tematiche oggetto di interesse che saranno presentati durante eventi pubblici e/o istituzionali.

Il primo appuntamento, di presentazione del Protocollo di cui sopra, si terrà presso la sala stampa della Camera dei Deputati giovedì 26 ottobre e ne daremo opportuno conto nel prossimo numero di questo notiziario.

Prossimi webinar ENBIC

- **NORMATIVA SULLA PRIVACY E CYBER RISK**

Dott. Umberto Grigolini, Amministratore Delegato Joint Services Italy srl

9 ottobre 2023 ore 15.00 - 17.00

<https://attendee.gotowebinar.com/register/7111470115364122200>

- **LA RIFORMA FISCALE IN MATERIA DI IVA**

Avv. Gianpaolo Sbaraglia, Associato e-IUS Tax&Legal

Avv. Antonio Colella, Senior e-IUS Tax&Legal

16 ottobre 2023 ore 15.00 - 17.00

<https://attendee.gotowebinar.com/register/609060603278184278>

- **I DIRITTI DEI CONTRIBUENTI E L’INTERLOCUZIONE CON IL FISCO**

Avv. Gianpaolo Sbaraglia, Associato e-IUS Tax&Legal

Dott.ssa Flavia D’Alessandro, e-IUS Tax&Legal

26 ottobre 2023 ore 15.00 - 17.00

<https://attendee.gotowebinar.com/register/3385351652668510046>

» approfondimenti





24 Ore Professionale

WELFARE

Misure fiscali per il welfare aziendale, chiarimenti delle Entrate

Salvatore Servidio

L'Agenzia delle Entrate fornisce chiarimenti sulle novità introdotte dall'art. 40 del D.L. n. 48/2023 (c.d. decreto "Lavoro") in materia di benefici per il lavoratore dipendente con figli fiscalmente a carico (innalzamento a 3.000 del limite di esenzione dei fringe benefit di cui all'art. 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR)

Si premette che sulla Gazzetta Ufficiale 3 luglio 2023, n. 153, è stata pubblicata la legge 3 luglio 2023, n. 85 di conversione del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (decreto Lavoro), contenente "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", in vigore dal 4 luglio 2023.

Tra le principali disposizioni contenute nel documento, contenenti misure in favore di lavoratori, imprese e famiglie, è da annoverare la detassazione delle misure di welfare, limitatamente al 2023, con elevazione sino a 3.000 euro (salendo rispetto agli attuali 258,23 euro annui) della soglia dei fringe benefits per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico.

In particolare, l'art. 40 del decreto, rubricato "Misure fiscali per il welfare aziendale", prevede in sintesi:

- limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo

del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), che non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del TUIR, cioè sono a carico, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale;

- i datori di lavoro provvedono all'attuazione della disposizione previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti;
- resta ferma l'applicazione dell'art. 51, comma 3, TUIR in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate;
- il nuovo limite si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

L'art. 51, comma 3, del TUIR

Per completezza, si rileva che il comma 3 dell'art. 51 del TUIR, dispone che ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1 ("tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"), compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'art. 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'art. 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Si osserva al riguardo che per l'elevazione dell'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati che non concorre alla formazione del reddito ai sensi del comma 3, l'art. 112, comma 1, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, ha previsto che limitatamente ai periodi d'imposta 2020 e 2021, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art. 51, comma 3, del TUIR, è elevato ad euro 516,46.

Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dal comma 3, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del

servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600,00, come disposto dall'art. 12 del D.L. 9 agosto 2022, n. 115, convertito con modifiche dalla legge 21 settembre 2022, n. 142.

La Circolare n. 23/E/2023

Con la Circolare 1° agosto 2023, n. 23/E, l'Agenzia delle Entrate ha diffuso chiarimenti sulla novità introdotte per il 2023 dall'art. 40 del decreto Lavoro, in materia di benefici per il lavoratore dipendente con figli fiscalmente a carico.

La Circolare si sofferma, in particolare:

- sull'ambito oggettivo;
- sull'ambito soggettivo dell'agevolazione,
- nonché sulle modalità di applicazione del beneficio fiscale introdotto dal decreto Lavoro.

Ambito oggettivo

Con riguardo all'ambito oggettivo di applicazione dell'agevolazione, la Circolare n. 23 chiarisce che il nuovo limite massimo di esclusione dal reddito di lavoro dipendente (euro 3.000) opera limitatamente al periodo d'imposta 2023 e che, analogamente all'art. 12 del decreto "Aiuti-bis" (D.L. n. 115/2022 sopra citato), tra i fringe benefit concessi ai lavoratori sono incluse le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Di conseguenza, viene precisato che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore nonché le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche non concorrono, entro il limite 3.000 euro, a formare il reddito di lavoro dipendente né sono soggetti all'imposta sostitutiva di cui ai commi da 182 a 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavo-

ratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa (cfr al riguardo la Circolare 15 giugno 2016, n. 28/E).

L'Agenzia delle Entrate – sulla scorta del dato normativo – conferma inoltre che qualora il valore dei beni ceduti o dei servizi forniti, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle bollette, risulti complessivamente superiore al limite in oggetto, l'intero valore rientra nell'imponibile fiscale e contributivo.

Come già precisato con la Circolare 4 novembre 2022 n. 35/E, la nuova Circolare n. 23/E/2023 chiarisce che, al fine di evitare che si fruisca più volte di un beneficio in relazione alle medesime spese, le somme pagate per le utenze dal lavoratore dipendente nel 2023 che si riferiscono a consumi di competenza del 2022 (già rimborsate o per le quali siano già state erogate le somme dal datore di lavoro in applicazione dell'art. 12 del D.L. n. 115/2022) non possono essere considerate ai fini della nuova agevolazione contenuta nell'art. 40 del D.L. n. 48/2023 in esame.

Ambito soggettivo

Con riferimento ai requisiti "soggettivi" richiesti dall'art. 40 del decreto Lavoro, la Circolare n. 23 in esame specifica che beneficiari dell'agevolazione sono i titolari di redditi di lavoro dipendente (art. 49 TUIR) e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art. 50 TUIR) con figli fiscalmente a carico (compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati), ai sensi dell'art. 12, comma 2, del TUIR, ossia con reddito non superiore a 4.000 euro (periodo aggiunto dal comma 252 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, in vigore a partire dal 1° gennaio 2019) ovvero a 2.840,51 euro in caso di età superiore a ventiquattro anni, al lordo degli oneri deducibili.

Al riguardo, il documento di prassi in esame ricorda che:

- la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al periodo d'imposta 2023 e il superamento o meno del limite reddituale va verificato alla data del 31 dicembre 2023;
- l'agevolazione è riconosciuta in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi e anche nel caso in cui il lavoratore non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'art. 12 del TUIR poiché, ad esempio, per gli stessi già percepisce l'assegno unico e universale (AUU);
- nel caso in cui i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, l'agevolazione spetta comunque a entrambi poiché il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.

Si sottolinea che la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno. In questo caso, trattandosi di un'agevolazione spettante per il solo anno d'imposta 2023, occorre verificare il superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2023.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non aventi l'ulteriore requisito soggettivo relativo a figli che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del TUIR, l'Agenzia Entrate stabilisce, in linea con il dettato normativo, che continua ad applicarsi l'ordinario regime di esenzione previsto dall'art. 51, comma 3, del TUIR (soglia di esenzione fino a 258,23 euro per il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, non estensibile ai rimborsi e

alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas, per i quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile di lavoro dipendente (come previsto dall'art. 51, comma 1, TUIR, norma ispirata al c.d. "principio di onnicomprensività" che porta a ricomprendere nella sfera del reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori erogati al lavoratore, indipendentemente dal nesso sinallagmatico tra effettività della prestazione di lavoro reso e le somme e i valori percepiti, in qualunque modo riconducibili al rapporto di lavoro, anche se non provenienti direttamente dal datore di lavoro).

Ambito applicativo dell'agevolazione fiscale

Con riguardo al punto sub (c), concernente le modalità applicative dell'agevolazione di cui si discute, nella Circolare in esame viene ricordata la necessità, prevista dal comma 3 dell'art. 40 del decreto Lavoro, della "previa" dichiarazione da parte del lavoratore dipendente al proprio datore di lavoro di avervi diritto, con indicazione del codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.

La dichiarazione può essere effettuata secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore.

Si chiarisce, inoltre, che, ai sensi del comma 2 dell'art. 40, i lavoratori per i quali sono venuti meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al sostituto d'imposta così da dar modo a quest'ultimo di procedere al recupero del beneficio non spettante dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto, nel caso di cessazione dello stesso nel corso del 2023. In tal caso si applica ordinariamente il comma 3 dell'art. 51 del TUIR.

Da ultimo, con riguardo all'obbligo per il datore di lavoro di procedere, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione in discorso, alla previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti, la Circolare n. 23 prescrive che il beneficio possa essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta.

WELFARE

Fringe benefit e utenze domestiche, le istruzioni

Antonio Carlo Scacco

PREMESSA

Il Dl 4 maggio 2023, n. 48, all'articolo 40 ha previsto la proroga, per l'anno 2023, della disposizione che innalzava a 3.000 euro (Dl 176/2022 - Dl Aiuti-quater,) l'importo massimo di esenzione dei fringe benefit di cui all'articolo 51, comma 3, Dpr 22 dicembre 1986, n. 917.

La proroga riguarda tuttavia **i soli lavoratori dipendenti con figli a carico**. Il Dl Aiuti-quater (si vedano in proposito i chiarimenti diffusi con la Cm 35/E/2022) aveva sostanzialmente incrementato la soglia di esenzione del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché delle somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle cd. bollette (utenze elettriche ecc.). La Cm 23/E, diffusa il 1° agosto 2023, ha illustrato le ultime modifiche normative introdotte.

IL FRINGE BENEFIT EX ARTICOLO 51, COMMA 3 DEL TUIR

I fringe benefit di cui all'articolo 51, comma 3 del Tuir rappresentano un'erogazione accessoria alla retribuzione (possono rappresentare anche una erogazione liberale, si veda la Cm 59/E/2008) **da non confondere** con i premi di risultato o con il welfare aziendale/premiale. Infatti, il fringe benefit può essere erogato *ad personam*, non necessita di un accordo di secondo livello o di un regolamento aziendale che ne rappresenti il vincolo negoziale (non modificabile unilateralmente dal datore di lavoro) e non è subordinato al raggiungimento di incrementi di produttività. Dopo le novità introdotte dal Dl 115/2022

(cd. Aiuti-ter), è stata superata la regola in base alla quale i fringe benefit erogati ex articolo 51, comma 3 del Tuir dovevano essere rappresentati da beni e servizi in natura, con esclusione di qualsiasi erogazione in denaro. Con le modifiche apportate, infatti, il benefit può riguardare:

- **beni ceduti** (solitamente prodotti dalla stessa azienda) o **servizi prestati** dallo stesso datore (il relativo valore si determina in base al cd. «valore normale» ai sensi dell'articolo 9 del Tuir o, per alcuni specifici beni quali autovetture, concessione di prestiti ecc. secondo regole peculiari);
- somme erogate in denaro o rimborsate dallo stesso datore, ma solo per il **pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**.

La soglia di esenzione prevista dal decreto Aiuti-quater, ossia il limite al di sotto del quale il fringe benefit non è tassato, è **pari a 3.000 euro**. Si noti che per il principio di unificazione delle basi imponibili ai fini fiscali e previdenziali (2), tali importi concorrono anche alla determinazione dell'imponibile previdenziale. Ne segue che nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore e le somme relative ai fringe benefit/o al bonus carburante fossero risultati superiori o inferiori ai limiti di cui sopra (per il periodo d'imposta 2022), il datore di lavoro doveva provvedere ad effettuare i necessari conguagli contributivi, con l'avvertenza che in caso di superamento dei limiti (limite di 3.000 euro e limite di 200 euro), l'intero importo andava assoggettato

a contribuzione.

Se, ad esempio, nel 2023 l'azienda ha ceduto al dipendente beni di propria produzione del valore normale pari ad euro 1.800 ed ha erogato una somma di euro 1.300 a copertura di spese di gas ed elettricità sostenute dal lavoratore, l'importo complessivo del benefit, pari ad euro 3.100, è interamente soggetto a contribuzione. Se l'azienda ha ceduto al lavoratore beni per euro 1.800 e rimborsato bollette di gas ed energia pari ad euro 1.100, tutto l'importo del benefit (euro 2.900) è esente da contribuzione.

LAVORATORI INTERESSATI

Come anticipato, una importante novità rispetto al passato è rappresentata dalla possibilità di applicare la nuova agevolazione, limitatamente al corrente anno, **ai soli lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente e assimilato con figli**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, **fiscalmente a carico**. Sono tali (3) i figli che abbiano un reddito non superiore a 2.840,51 euro (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni, il limite di reddito è elevato a 4.000 euro. Tale condizione dev'essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno, ossia al 31 dicembre 2023 trattandosi di agevolazione che compete per il solo anno d'imposta 2023. Si noti che l'agevolazione spetta in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, a condizione che lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi. Spetta inoltre anche nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico, di cui all'articolo 12 del Tuir, poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU) (4). Inoltre, ove i genitori si accordino per attribuire l'in-

tera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, la nuova agevolazione spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore. Bisogna inoltre prestare attenzione alla circostanza che, qualora il lavoratore non possa accedere al beneficio perché senza figli fiscalmente a carico, può in ogni caso fruire del regime ordinario di esenzione di cui all'articolo 51, comma 3 del Tuir. Secondo tale regime è prevista una soglia di esenzione fino a 258,23 euro ma limitatamente al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati. Tale ultima soglia, in altri termini, non potrà interessare i rimborsi e le somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas (rimborsi e somme che rientreranno, pertanto, nella retribuzione ordinariamente imponibile a fini fiscali e previdenziali).

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELL'AGEVOLAZIONE

Le utenze interessate dall'agevolazione sono: quelle domestiche e, purché relative al servizio idrico integrato, quelle relative all'energia elettrica ed al gas naturale. Poiché il reddito di lavoro dipendente comprende anche i beni ceduti ed i servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12 del Tuir, ne segue che rientrano nella soglia di esenzione le utenze relative ad abitazioni in uso (sulla base di idoneo titolo) al lavoratore, ovvero a suoi familiari, anche non residenti o ivi domiciliati, a condizione che questi ultimi sostengano effettivamente le relative spese. Se **l'utenza è intestata al condominio** o al **locatore** ed il lavoratore, o suo familiare, ed il lavoratore corrisponde un prezzo a forfait incluso nel canone di locazione, il rimborso o la erogazione di una somma da parte del datore rientra nel benefit a patto che la ricevuta

rilasciata dal locatore, o il contratto di locazione, contenga l'indicazione analitica degli importi riaddebitati al locatario (ovviamente solo quelli a titolo di servizio idrico, elettricità e gas). Il **datore** è tenuto a **conservare** la **documentazione** che dimostri la erogazione di somme o il rimborso di spese sostenute per il servizio idrico integrato, l'energia elettrica ed il gas naturale. La bolletta relativa ad un'utenza rappresenta un documento analogico originale non unico, ossia costituisce un documento al cui contenuto è possibile risalire attraverso altre scritture o documenti di cui sia obbligatoria la conservazione, anche in possesso di terzi. È possibile, pertanto, procedere alla sua «**dematerializzazione**»

(ossia digitalizzazione) da parte del datore di lavoro, purché il documento informatico prodotto in tale processo (ad esempio supporto magnetico) garantisca le caratteristiche della immodificabilità, integrità ed autenticità (articolo 2 del Dm 17 giugno 2014, articolo 3 dei Dpcm 13 novembre 2014 e 3 dicembre 2013). Analoghe considerazioni possono essere fatte per la ricevuta rilasciata dal locatore o dal condominio a fronte del riaddebito delle spese sostenute per le utenze domestiche (5). L'applicazione della misura agevolativa è subordinata alla previa dichiarazione da parte del lavoratore dipendente al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a

MODELLO DI DICHIARAZIONE

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETÀ RILASCIATO AI SENSI DEL DPR 445/2000

Io sottoscritto/a _____ codice fiscale _____
 _____ nato/a a _____ prov. _____ il _____ residente a
 _____ via _____
 _____ n. _____ cap _____ tel _____ email _____ consapevole
 delle sanzioni penali nel caso di dichiarazioni mendaci, di formazione o uso di atti falsi

Dichiaro

di avere diritto all'agevolazione prevista dall'articolo 40 del DL 48/2023 in quanto avente fiscalmente in carico i seguenti figli:

..... codice fiscale

..... codice fiscale

di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche di cui all'articolo 12 del DL 9 agosto 2022, n. 115, come di seguito identificate:

(*) Se diverso dal lavoratore specificare anche il rapporto di parentela con il medesimo

che le fatture relative al pagamento delle utenze domestiche sopra elencate non sono già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, presso il datore di lavoro destinatario della presente o presso altri datori di lavoro.

Luogo e data _____ Firma _____

carico. Di seguito si propone un modello di dichiarazione adattabile dal datore di lavoro secondo le proprie esigenze.

SIMULAZIONI

Di seguito proponiamo due semplici casistiche relative a due lavoratori dipendenti con la medesima struttura retributiva, ipotizzando che soltanto il primo abbia un figlio fiscalmente a carico. I risultati della simulazione mostrano come tale circostanza sia, di per sé, idonea a determinare rilevanti effetti sugli importi netti percepiti dal lavoratore.

IPOTESI A

Lavoratore A, un figlio > 21 anni a carico, fringe benefit pari ad euro 2.930,00 nell'anno corrisposti a titolo di somme erogate o rimborsate per il pagamento delle cd. bollette (utenze elettriche ecc.). La retribuzione lorda è pari a euro 1.100,00 mensili per 14 mensilità (la 14ma mensilità viene erogata a giugno e si assume pari, come la 13ma, alla retribuzione lorda mensile). Di seguito la griglia retributiva. Per ciascun mese è stato applicato l'esonero contributivo sui contributi dovuti dal lavoratore (pari al 9,49%, quindi comprensivi della Cigs) secondo i parametri di riferimento indicati nel Dl 48/2023. È stato, inoltre, applicato il trattamento integrativo come ridisegnato dalla legge di Bilancio 2022.

A titolo di esempio, nel mese di febbraio abbiamo una retribuzione lorda pari ad euro 1.100,00, contributi ordinari pari a 104,39, esonero pari a 77,00 (il 7%). L'imponibile fiscale è pari a $1.100,00 - (104,39 - 77,00) = 1.072,61$. Poiché il totale dei fringe benefit nell'anno è inferiore a euro 3.000,00, il benefit di euro 120,00 del mese non concorre ai fini contributivi e previdenziali. L'esonero calcolato sulla tredicesima mensilità è pari al 3% (si veda, ad esempio, circolare Inps 24 gennaio 2023, n. 7).

GRIGLIA RETRIBUTIVA IPOTESI A

Il risultato a consuntivo dell'anno è il seguente.

RISULTATO IPOTESI A

IPOTESI A		
Totale imponibile fiscale	A	14.988,33
Imposta lorda	B	3.449,62
Detrazioni lavoro	C	1.880,00
Detrazioni carichi famiglia	D	800,02
Imposta netta	E = B - C - D	769,60
Totale fringe benefit	F	2.930,00
Trattamento integrativo	G	1.200,00
Esonero contributi c/o dip.	H	1.015,43

IPOTESI B

Lavoratore B, stessa situazione retributiva precedente ma senza figli a carico. Fringe benefit pari ad euro 2.930,00 nell'anno corrisposti a titolo di somme erogate o rimborsate per il pagamento delle cd. bollette (utenze elettriche ecc.).

Anche in questo caso la retribuzione lorda è pari a euro 1.100,00 mensili per 14 mensilità (la 14ma mensilità viene erogata a giugno e si assume pari, come la 13ma, alla retribuzione lorda mensile). Per ciascun mese è stato applicato l'esonero sui contributi dovuti dal lavoratore (pari al 9,49%, quindi comprensivi della Cigs) secondo i parametri di riferimento indicati nel Dl 48/2023.

Di seguito la griglia retributiva.

GRIGLIA RETRIBUTIVA IPOTESI B

Il risultato a consuntivo dell'anno è il seguente.

RISULTATO IPOTESI A E IPOTESI B A CONFRONTO

Si vede come tra il lavoratore A ed il lavoratore B, **con la stessa griglia retributiva**, si verificano sostanziali differenze **per la sola circostanza dell'aver o meno dei figli a carico**. In particolare:

- a. l'imponibile fiscale di B è superiore di euro 2.693,43 rispetto all'imponibile fiscale di A. Ciò determina un'imposta lorda maggiore rispetto ad A e detrazioni di lavoro superiori, ma l'imposta netta è maggiore di euro 496,32 rispetto all'imposta pagata da A;
- b. il superamento del limite di reddito imponibile di euro 15.000,00 determina per B la impossibilità di accedere al trattamento integrativo con perdita netta di euro 1.200,00;
- c. l'esonero contributivo goduto da B, invece, è maggiore di euro 31,50 rispetto all'esonero riconosciuto ad A (il maggiore esonero si traduce in un corrispondente aumento del netto in busta).

Sommando tutti questi effetti abbiamo: $-496,32 - 1.200,00 + 31,50 = -1.664,82$, importo che corrisponde alla riduzione del netto di B rispetto ad A, riduzione determinata dalla **sola circostanza di non avere figli a carico**.

1. Si ricorda, inoltre, che in virtù del cd. bonus carburante (introdotto con l'articolo 2 del Dl 21/2022), i datori di lavoro privati potevano erogare ai propri lavoratori dipendenti, sempre nel periodo d'imposta 2022, buoni benzina o titoli analoghi, esclusi da imposizione fiscale per un ammontare massimo di 200 euro per lavoratore). Tale ultima agevolazione si aggiungeva a quella precedente (quindi per un

limite impositivo complessivo pari a 3.200 euro). L'articolo 1, comma 1, Dl 5/2023, convertito dalla Legge 10 marzo 2023, n. 23, ha prorogato il bonus anche per il 2023.

2. Il processo di unificazione era scaturito dalla legge di delega 23 dicembre 1996, n. 662 (in particolare articolo 3, comma 19), con la quale il Governo fu delegato ad emanare uno o più decreti legislativi volti ad armonizzare, razionalizzare e semplificare le disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e i relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro, secondo alcuni principi e criteri direttivi tra i quali quello inerente la *«revisione della definizione di reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali e previdenziali, per prevederne la completa equiparazione, ove possibile»*.

3. Articolo 12, comma 2 del Tuir.

4. La Cm 18 febbraio 2022, n. 4/E ha chiarito in proposito che i figli di età inferiore ai 21 anni che rispettano i criteri reddituali veduti, restano fiscalmente a carico, benché per essi non spettino più le relative detrazioni (l'assegno unico universale assorbe le detrazioni).

5. La Cm 35/E suggerisce, in alternativa alla conservazione, la acquisizione da parte del datore di una dichiarazione sostitutiva rilasciata dal lavoratore (v. *infra*) nella quale quest'ultimo dichiara di aver sostenuto i relativi costi, riportando gli elementi della bolletta (intestatario, importo pagato ecc.). La dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà deve in ogni caso essere acquisita per attestare la circostanza che le medesime fatture non siano state già oggetto di rimborso da parte di altri datori di lavoro.

Numero fattura	Intestatario (*)	Tipologia utenza	Importo pagato	Data	Modalità di pagamento
Mesi	Retr. lorda	Fringe benefit	Imponib. previd.	Imponib. fiscale	
gennaio	1.125,00	450,00	1.125,00	1.096,99	
febbraio	1.100,00	120,00	1.100,00	1.072,61	
marzo	1.110,00	350,00	1.110,00	1.082,36	
aprile	1.095,00	600,00	1.095,00	1.067,73	
maggio	1.100,00	130,00	1.100,00	1.072,61	
giugno	2.200,00		2.200,00	2.123,22	
luglio	1.080,00		1.080,00	1.053,11	
agosto	1.112,00	300,00	1.112,00	1.084,31	
settembre	1.113,00	500,00	1.113,00	1.085,29	
ottobre	1.105,00	480,00	1.105,00	1.077,49	
novembre	1.100,00		1.100,00	1.072,61	
dicembre	1.109,00		1.109,00	1.081,39	
13ma	1.100,00		1.100,00	1.028,61	
gennaio	1.125,00	450,00	1.575,00	1.535,78	
febbraio	1.100,00	120,00	1.220,00	1.181,22	
marzo	1.110,00	350,00	1.460,00	1.399,15	
aprile	1.095,00	600,00	1.695,00	1.610,79	

maggio	1.100,00	130,00	1.230,00	1.190,27
giugno	2.200,00		2.200,00	2.123,22
luglio	1.080,00		1.080,00	1.053,11
agosto	1.112,00	300,00	1.412,00	1.355,84
settembre	1.113,00	500,00	1.613,00	1.537,84
ottobre	1.105,00	480,00	1.585,00	1.511,93
novembre	1.100,00		1.100,00	1.072,61
dicembre	1.109,00		1.109,00	1.081,39
13ma	1.100,00		1.100,00	1.028,61

IPOTESI A e IPOTESI B		A	B
Totale imponibile fiscale	A	14.988,33	17.681,76
Imposta lorda	B	3.449,62	4.120,44
Detrazioni lavoro	C	1.880,00	2.854,52
Detrazioni carichi famiglia	D	800,02	0
Imposta netta	E = B - C - D	769,60	1.265,92
Totale fringe benefit	F	2.930,00	2.930,00
Trattamento integrativo	G	1.200,00	0
Esonero contributi c/o dip.	H	1.015,43	1.046,93

WELFARE

Benefit esenti fino a 3.000 euro per i lavoratori con figli a carico

Gabriele Bonati

L'Agenzia delle entrate ha fornito le istruzioni operative per la corretta applicazione dell'esenzione fino a 3.000 euro dei benefit ordinariamente imponibili e dei rimborsi delle utenze telefoniche per i percettori di reddito di lavoro dipendente e assimilato con figli a carico.

L'articolo 40 del D.L. 48/2023 (L. 85/2023) stabilisce, limitatamente al periodo d'imposta 2023 e a determinate condizioni, la non concorrenza alla formazione del reddito imponibile, in deroga all'art. 51, c. 3, del TUIR (prima parte del terzo periodo), fino a € 3.000 del valore dei beni ceduti, dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento (seguendo, parzialmente, la logica dello scorso anno) delle utenze domestiche (servizio idrico, energia elettrica e gas) **ai lavoratori dipendenti con figli** (compresi i nati fuori dal matrimonio e riconosciuti, adottivi e affidati) aventi reddito, nel periodo d'imposta 2023, non superiore ai valori individuati dall'art. 12 del TUIR per essere considerati fiscalmente a carico.

Le istruzioni dell'Agenzia delle entrate

Con la circolare n. 23, del 1° agosto 2023, l'Agenzia delle entrate interviene fornendo chiarimenti integrativi sulla corretta portata della norma e di seguito evidenziati:

1. Con riferimento ai requisiti oggettivi, l'Agenzia precisa:

- a. La norma in argomento produce effetti di detassazione oltre che ai fini IRPEF (n.d.r. - e addizionali

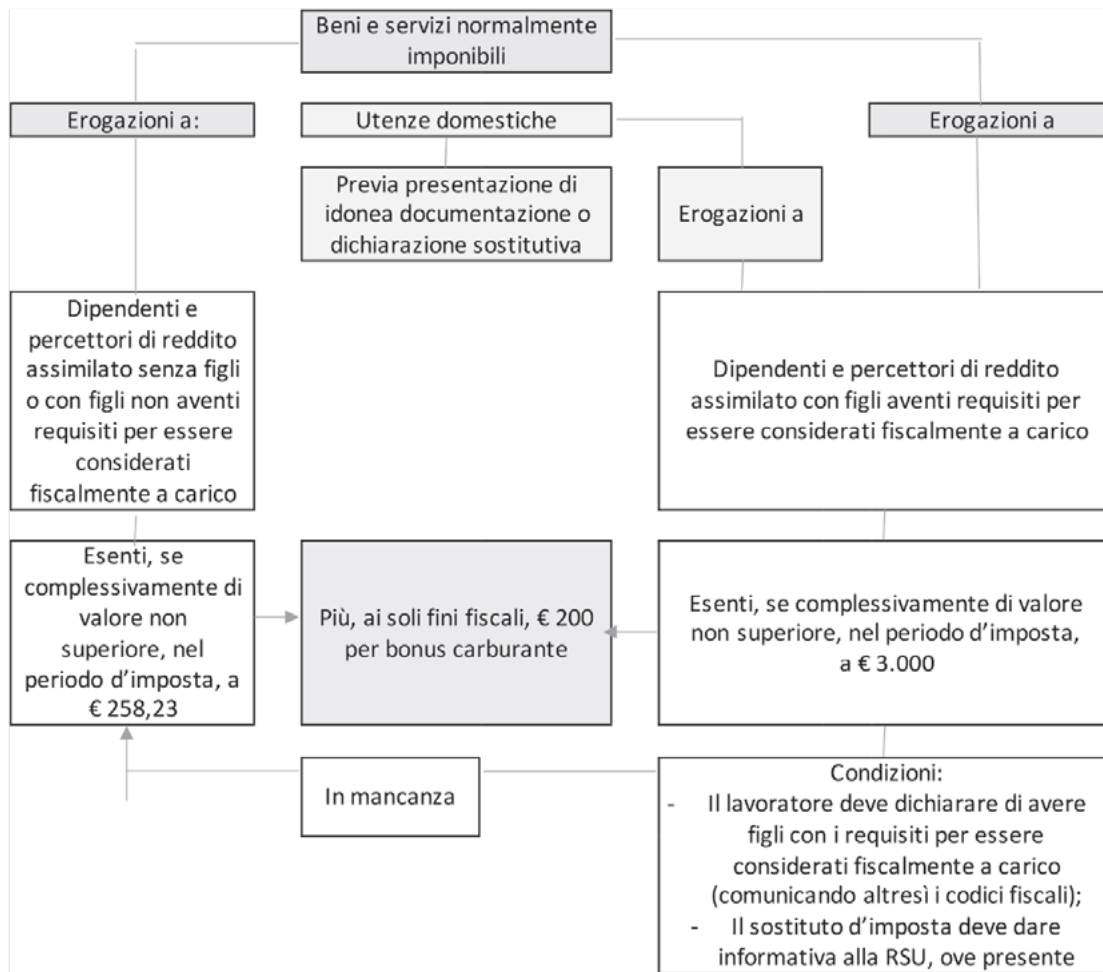
all'IRPEF) anche ai fini dell'imposta sostitutiva nell'ipotesi di erogazione di premi di risultato/ripartizione utili convertiti (ove previsto dall'accordo aziendale), per scelta del lavoratore, in flexible benefit (compresi erogazioni e rimborsi per utenze domestiche);

- b. Riguardo alle citate utenze domestiche, le somme da erogare o da rimborsare devono riguardare consumi per il quali non è stato richiesto ed ottenuto, nel periodo d'imposta 2022, l'erogazione o il rimborso ai sensi dell'art. 12 del DL 115/2022, L. 142/2022 (c.d. decreto aiuti bis);

2. Con riferimento ai requisiti soggettivi, l'Agenzia precisa.

- a. I destinatari sono, come già precisato lo scorso anno, i lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente e assimilato (quindi, non solo i dipendenti come indicato nella norma, ma, come precisato anche per lo scorso anno, i titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa e gli amministratori titolari di collaborazione tipica non attratta dall'attività professionale);
- b. Il beneficio può essere applicato, dal datore di lavoro, anche in via discrezionale (ad personam);
- c. La verifica del requisito dei figli a carico (i figli devono possedere redditi, nel 2023, non superiori a €

BENEFIT ESENTI - LIMITI PER L'ANNO 2023 (ART. 40, D.L. 48/2023, L. 85/2023)



2.840.51 ovvero a € 4.000 se di età non superiore a 24 anni) deve essere effettuata al 31.12.2023;

- d. L'agevolazione è riconosciuta in misura intera (massimo € 3.000) a ogni genitore titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio (quindi anche nel caso in cui ci siano più figli e solo uno rispetta il requisito previsto dalla norma) purché sia fiscalmente a carico (applicazione delle regole fiscali) di entrambi i genitori (non conta chi percepisce le detrazioni d'imposta ovvero la detrazione non viene per-

cepita perché rientrante nell'Assegno Unico Universale ovvero, n.d.r., la detrazione non è riconosciuta per effetto del reddito);

- e. Come per la soglia di € 258,23 (art. 51, c.3) anche la soglia di € 3.000 rappresenta un limite (non una franchigia), conseguentemente superare detto limite comporta che l'intero valore dei benefit (erogazioni/rimborsi delle utenze domestiche) concorre a formare reddito imponibile (sia ai fini fiscali che ai fini contributivi);

Per quanto concerne l'applicazione operativa, l'Agenzia precisa:

- a. L'esenzione dei benefit fino a € 3.000 è condizionata dal ricevimento da parte del lavoratore della dichiarazione (non è prevista una forma specifica), firmata anche digitalmente, che il datore di lavoro dovrà conservare, attestante di averne diritto (figlio/figli con Il/i requisito/i per essere considerato/i fiscalmente a carico, con l'indicazione del/dei corrispondente/i codice/i fiscale/i). In assenza della dichiarazione il beneficio non è applicabile. Il lavoratore è, inoltre, tenuto a comunicare successive variazioni ovvero il venir meno della prevista condizione;
- b. Il datore di lavoro sostituto d'imposta riconosce l'agevolazione in base alle dichiarazioni acquisite (non è necessario attendere il 31.12.2023) e qualora, successivamente, il lavoratore comunichi che i presupposti per il diritto sono venuti meno (il/i figlio/i ha/hanno superato il reddito per essere considerato/i fiscalmente a carico), il medesimo sostituto procederà con i conguagli nei mesi successivi in ogni caso entro il termine per i conguagli fiscali di fine anno (28.2.2024 - art. 23, DPR 600/1973) o di fine rapporto;
- c. L'informativa dovuta alla RSU, ove presente, necessaria per l'applicazione del beneficio, deve avvenire entro la chiusura del periodo d'imposta (per i redditi di lavoro dipendente, entro il 12.1.2024), quindi non necessariamente prima di applicare la norma;
- d. L'esonero fino a € 3.000 è cumulabile (solo ai fini fiscali) con l'esonero bonus carburante di € 200;
- e. Continuano ad essere applicabili i

chiarimenti forniti dall'Agenzia nel 2022 con la circolare 35/2022, per le parti compatibili anche con l'esenzione 2023 (esempio l'obbligo di recuperare la documentazione/dichiarazione sostitutiva per il rimborso delle utenze domestiche).

Aspetti contributivi

L'esenzione fino a euro 3.000 è applicabile anche ai fini contributivi (primo accenno nella circ. INPS 49/2023). Si attendono ora le istruzioni operative da parte dell'Istituto, soprattutto per quanto concerne le eventuali operazioni di conguaglio, in quanto l'applicazione in corso d'anno dell'esenzione e l'eventuale successiva comunicazione della perdita del diritto (il figlio o i figli hanno superato la soglia del reddito per essere considerati fiscalmente a carico) farebbe scattare un onere aggiuntivo per il datore di lavoro per effetto dell'applicazione dell'obbligazione contributiva.

Benefit esenti - spettanza ai genitori Dipendenti e percettori di reddito assimilato - esenzione figli o con figli non aventi requisiti per essere considerati fiscalmente a carico

Per i lavoratori percettori di reddito di lavoro dipendente e assimilato, per i quali non ricorrono le sopra indicate condizioni (avere figli con redditi non superiori a € 2.840,51 ovvero a € 4.000,00 per i figli under 24) resta ferma l'applicazione dell'art. 51, c. 3, del TUIR, vale a dire esenzione (fiscale e contributiva) dei benefit ordinariamente imponibili (beni ceduti e servizi prestati) fino a € 258,23 (superare il limite comporta, come di consueto, rendere l'intero valore imponibile fiscalmente e contributivamente). Anche questo limite, ai fini fiscali, cumula con il buono carburante di € 200, previsto dall'art. 1, c. 1, del D.L. 5/2023, L. 23/2023.

genitore A		genitore B	
situazione	spettano € 3.000	situazione	spettano € 3.000
Dipendente no detrazioni figli (si AUU)	SI	Dipendente no detrazioni figli (si AUU)	SI
Dipendente detrazioni figli 50%	SI	Dipendente detrazioni figli 50%	SI
Dipendente detrazioni figli 100%	SI	Dipendente detrazioni figli 0%	SI
Dipendente no detrazioni figli per superamento del reddito personale	SI	Dipendente detrazioni figli 100%	SI
Dipendente no detrazioni figli per superamento del reddito personale	SI	Dipendente no detrazioni figli per superamento del reddito personale	SI
Dipendente detrazioni figli 100%	SI	Collaboratore/ amministratore con reddito assimilato no detrazioni figli	SI

WELFARE

Welfare e Pmi ancora lontani: le chance per sviluppare i piani

Diego Paciello

Diffuso in modo capillare o del tutto assente. Sono le due facce oggi del welfare aziendale, laddove la presenza riguarda le grandi aziende e l'assenza invece le piccole. A dirlo sono le indagini realizzate da alcuni provider di servizi di welfare presenti sul mercato, l'ultima quella svolta dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, in collaborazione con Sodexo Benefits & Rewards Services Italia (si veda pezzo a fianco), che rilevano questa netta divaricazione: tutte le grandi aziende e le multinazionali adottano piani di welfare e di flexible benefit (dai rimborsi per le spese di istruzione alle coperture sanitarie e ai contributi in conto interessi su mutui e prestiti). Sul fronte opposto emerge nettamente che solo poche piccole e micro imprese utilizzano i piani di welfare - per i quali cresce l'interesse - beneficiando, quindi, solo in minima parte delle opportunità che la normativa fiscale offre. Buoni pasto, buoni benzina e buoni acquisto sono, infatti, i benefit più erogati dalle pmi ai propri dipendenti; tutte misure di sostegno al reddito, più che interventi finalizzati al miglioramento del benessere dei lavoratori o alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli ostacoli

Un primo, parziale, nodo riguarda la cultura aziendale e i mercati in cui competono. Le grandi aziende e le multinazionali, spesso, considerano il welfare uno dei pilastri della cultura aziendale e, essendo più orientate al mercato globale, si confrontano con mercati del lavoro molto competitivi nei quali il wellbeing e le leve di attraction e retention non monetarie hanno un forte peso nella total

compensation per i lavoratori.

Il vulnus principale è però l'attuale strutturazione della normativa fiscale che disincentiva in modo significativo la diffusione del welfare aziendale, ponendo due rilevanti barriere all'ingresso: innanzitutto, i premi di risultato e, di conseguenza, il welfare derivante dalla conversione degli stessi, sono, di fatto, implementati quasi solo dalle medie e grandi aziende.

Sebbene la normativa non ne precluda l'utilizzo alle Pmi, la sottoscrizione di un accordo coi sindacati o l'adesione a un accordo territoriale rappresentano, di fatto, un ostacolo all'accesso a questa efficiente fonte di finanziamento dei piani welfare. In secondo luogo, i vincoli imposti dalla normativa, in alcuni casi per i massimali non adeguati al costo attuale della vita, come nel caso dei cosiddetti fringe benefit, in altri per la gestione operativa di alcuni benefit - in particolare per quelli con finalità ricreativa e per mutui e prestiti - rendono complesso e costoso per le piccole e medie aziende l'implementazione di un piano welfare. La mancanza delle risorse umane e, spesso, di uno strutturato reparto amministrativo formato per la gestione di un piano welfare rendono quasi necessario il ricorso a consulenti esterni e a provider di servizi welfare, con un conseguente innalzamento del costo del piano, non compensato dall'efficacia della leva fiscale e contributiva previste dalla normativa vigente.

Le soluzioni

Più che l'innalzamento della soglia di non imponibilità dei fringe benefit, che rappre-

senterebbe solo un, seppur efficacissimo, sostegno al reddito, potrebbe essere invece un buon punto di partenza:

1. lo svecchiamento della normativa, nata in gran parte prima dell'avvento degli attuali sistemi di pagamento elettronico e dell'e-commerce, mediante una semplificazione della gestione operativa di alcuni benefit.
2. Rendere rimborsabili i servizi con finalità ricreativa, così come accade per le spese di istruzione, ad esempio, invece che imporre l'acquisto all'azienda a seguito di una convenzione, o consentire al dipendente di interfacciarsi, in nome e per conto del proprio datore di lavoro, col fornitore del servizio nel rapporto contrattuale, snellirebbe i processi di acquisto e consentirebbe anche alle aziende meno strutturate e dimensionate di poter gestire con costi più accessibili un piano welfare.
3. Prevedere il rimborso degli interessi passivi su mutui e prestiti dietro presentazione della certificazione dell'avvenuto pagamento, invece che richiedere l'accredito contestuale dell'importo degli stessi, eviterebbe di effettuare calcoli complessi e inutili rischi di conguaglio a fine anno. Un ultimo aspetto riguarda la conoscenza: è prioritario infatti anche un percorso di diffusione di informazioni e di formazione di tutti gli attori del mercato: Pmi, associazioni datoriali, provider di servizi welfare e, infine, i consulenti aziendali.

WELFARE

Caro carburante, tre vie per aiutare i lavoratori

Stefano Sirocchi

Il caro carburanti che non accenna a diminuire riporta in auge le agevolazioni sui buoni carburante erogati dai datori ai propri lavoratori. Mentre il Governo pensa a una agevolazione specifica per le famiglie a basso reddito, un bonus carburante più a largo raggio già esiste, introdotto a inizio anno dal decreto legge 5/2023. L'agevolazione, fino a 200 euro, riguarda solo i dipendenti del settore privato e dunque sono esclusi i percettori di redditi assimilati e, in generale, le amministrazioni pubbliche. Tuttavia la convenienza di questo bonus è stata fortemente ridimensionata quando, in fase di conversione del decreto in legge, è stato deciso che sull'importo del bonus, esente da tasse, il datore di lavoro deve versare i contributi, a differenza di quanto previsto in passato.

Esenti da tasse e contributi sono invece altre due opportunità: per il periodo di imposta 2023, l'articolo 40 del DL 48/2023 permette alle aziende di concedere beni e servizi - compresi i buoni benzina - nonché di rimborsare i consumi delle utenze domestiche di gas, energia elettrica e acqua, fino al valore complessivo di 3mila euro, in esenzione fiscale e contributiva, in favore dei dipendenti e collaboratori (in generale, soggetti con redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente), con figli a carico (o meglio, che hanno figli nelle condizioni di esserlo); la medesima platea di contribuenti, ma senza figli a carico, invece, continua a fruire della soglia di esenzione ordinaria di 258,23 euro, peraltro applicabile alle sole erogazioni in natura, in questo caso con l'esclusione dei rimborsi delle utenze domestiche. In pratica i datori

di lavoro potrebbero erogare fino a 3.000 o 258,23 euro di buoni carburante al lavoratore. Inoltre le due agevolazioni (i 200 euro da una parte e i 3.000/258,23 euro dall'altra) sono cumulabili tra loro e presentano molte affinità. In entrambi i casi, il costo connesso all'acquisto dei buoni è integralmente deducibile dal reddito d'impresa (articolo 95 del Tuir). Inoltre, i titoli consegnati danno il diritto a ricevere rifornimenti di carburante per l'autotrazione, come benzina, gasolio, Gpl e metano, nonché per la ricarica di veicoli elettrici, come chiarito dalle Entrate a proposito del bonus carburante (circolare delle Entrate 27/2022). Si ritiene che lo stesso valga anche per la soglia di esenzione di 3mila o 258,23 euro. L'eventuale superamento delle soglie fissate da ciascuna delle due discipline (200 euro e 3.000/258,23 euro) comporta l'integrale tassazione delle erogazioni. In sostanza, si annulla il beneficio, sicché è consigliabile conteggiare e monitorare in maniera distinta i valori cumulati di tali soglie. Peraltro, alla formazione del plafond di 258,23/3.000 euro concorrono anche tutti gli altri beni e servizi, nonché i rimborsi delle utenze per coloro che hanno figli a carico. Ambedue gli incentivi possono essere offerti anche ad personam, volontariamente e senza necessità di preventivi accordi contrattuali, salvo che non ne sia prevista l'erogazione in sostituzione dei premi di risultato agevolati.

Eventualità certamente possibile, nel rispetto della relativa disciplina, che infatti, tra l'altro, richiede la sottoscrizione di contratti aziendali o territoriali.

A tal proposito, le Entrate hanno chiarito che se il valore erogato del bonus carburante è superiore a 200 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito ed è assoggettato per l'intero a tassazione ordinaria anche nel caso della conversione del premio in benefit (circolare 35/2022). Ciò naturalmente se non c'è capienza nella soglia generale di esenzione di 258,23/3.000 euro.

Si osserva, tuttavia, che nei casi in cui il premio può essere convertito, in tutto o in parte, con beni e servizi di welfare aziendale, incluso il bonus carburante, il dipendente potrà decidere di destinare il premio - in parte in sostituzione di beni, servizi e buoni carburante entro le predette soglie di esenzione - e per il resto optare per l'erogazione del premio in denaro, soggetto alla imposizione sostitutiva ridotta al 5% per il 2023.

SICUREZZA SUL LAVORO

**Riduzione tassi Inail,
il questionario OT23 per il 2024**

Stefano Perazzelli

Il questionario pubblicato in vista della richiesta di riduzione dei tassi applicati per l'anno 2024 conferma molti degli interventi già previsti per le annualità precedenti. Non mancano però precisazioni sulla documentazione probante da produrre a sostegno della domanda e la rimozione di alcuni degli interventi che precedentemente attribuivano punteggio ai fini della presentazione. L'Inail interviene ad aggiornare il questionario tecnico che i datori di lavoro dovranno utilizzare per la presentazione della richiesta di riduzione dei tassi applicati per l'anno 2024 entro il 28 febbraio 2024.

Si tratta di uno strumento in vigore da oltre un ventennio, che subisce ogni anno una serie di rimaneggiamenti dovuti all'aggiornamento della disciplina relativa a salute, igiene e sicurezza, nonché agli esiti delle verifiche condotte con riferimento alle istanze presentate per l'annualità precedente.

Come noto, il procedimento di concessione è disciplinato dall'articolo 23 delle Modalità di applicazione delle tariffe, che ripropone sostanzialmente l'articolo 24 che era previsto dalla versione del tariffario precedente alla riforma del 2019.

I tassi applicati al datore di lavoro vengono determinati sulla base del tasso medio di tariffa previsto dal tariffario, che subisce una prima oscillazione dovuta all'andamento infortunistico osservato nel triennio precedente a quello di riferimento. Il tasso così determinato può essere ridotto su richiesta del datore di lavoro stesso nel caso in cui vengano implementati interventi previsti dal questionario di domanda.

L'ammontare della riduzione attesa resta determinata ai sensi dell'articolo 23 delle Modalità di applicazione delle tariffe e dipende dalle dimensioni aziendali, come indicato in tabella.

Ai fini della valutazione di convenienza dell'agevolazione, devono essere richiamate due valutazioni. La prima è che il numero di lavoratori anno del triennio della PAT non coincide mai con il numero dei dipendenti. Ciò in quanto si tratta di una grandezza statistica utilizzata dall'Ente ai fini della quantificazione delle oscillazioni in base alle Modalità di applicazione delle tariffe.

La seconda precisazione è che la percentuale di riduzione compete sul tasso e non sul premio. E' il tasso applicato, quindi, a subire una riduzione nella misura percentuale di cui alla tabella. Il premio viene di conseguenza ridotto, poiché il datore di lavoro provvede al pagamento sulla base dei tassi scontati.

RIDUZIONE DEI TASSI INAIL**Prerequisiti per l'inoltro della domanda**

Nonostante le modifiche apportate al questionario, il procedimento di concessione non ha subito interventi, essendo regolato dalla norma di riferimento che, come anticipato, è l'articolo 23 delle Modalità di applicazione delle tariffe.

La norma riserva chiaramente la possibilità di concedere la riduzione al «al datore di lavoro che sia in regola con gli adempimenti contributivi ed assicurativi e con le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro» (articolo 23, comma 1). Il questionario

rilasciato per l'anno 2024 conferma, infatti, la parte della prima facciata, in cui al datore di lavoro è richiesto di autocertificare il possesso dei due requisiti in questione.

Il requisito della regolarità contributiva viene autocertificato da parte del richiedente in fase di domanda, ma è oggetto di verifica puntuale da parte dell'Ente che accoglie la domanda solo previa acquisizione di un modello Durc, che deve essere positivo al momento della verifica.

Merita di essere osservato che l'accertamento viene condotto successivamente alla presentazione della domanda. Pertanto, l'eventuale assenza della regolarità contributiva al momento della richiesta non osta alla concessione dell'agevolazione. Nello specifico, il datore di lavoro potrebbe presentare la domanda in un momento in cui non sussiste la regolarità contributiva e sanare successivamente la posizione nel momento della verifica, conseguendo così il beneficio.

L'istruttoria DURC, attivata nella fase del procedimento immediatamente precedente alla concessione, è disciplinata dalla regolamentazione ordinaria. Pertanto, il datore di lavoro è abilitato a sanare eventuali scoperture nel momento in cui viene notificato, da parte dell'Ente, il preavviso di rigetto. Anche in questo caso, il procedimento di concessione della riduzione dei tassi non viene influenzato negativamente.

Il secondo dei c.d. requisiti si concretizza nella seconda autocertificazione contenuta nel frontespizio del questionario. Il datore di lavoro è infatti chiamato ad attestare che «sono rispettate le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro».

Si tratta di un requisito da valutare con scrupolosa attenzione e che deve sussistere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'invio della domanda. Per la riduzione dei tassi relativi all'anno 2024, la regolarità deve

quindi sussistere al 31 dicembre 2023.

Sul punto si evidenzia che la Guida alla compilazione dell'istanza OT23 pubblicata dall'Inail unitamente al questionario in tecnico conferma due precisazioni, già anticipate negli anni precedenti, che sono utili ad orientare l'interpretazione del prerequisito in commento.

La prima precisazione si riferisce all'ampiezza dell'autocertificazione rilasciata dal datore di lavoro e prevede quanto segue: «per la sussistenza del requisito si fa riferimento all'azienda nel suo complesso e non alle sole PAT oggetto della domanda» (Pagina 5 della Guida). La dichiarazione rilasciata dal legale rappresentante e la conseguente estensione della verifica sul prerequisito coprono il datore di lavoro nella sua globalità. Questo significa che il rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione deve essere sussistente in tutti i luoghi di lavoro che fanno capo al soggetto richiedente e non solo alle PAT che vengono fatte oggetto di domanda.

È infatti noto che la richiesta di riduzione può essere presentata anche per una sola PAT nel caso in cui la Società disponga di più posizioni assicurative. Tale flessibilità non è però accompagnata dalla possibilità di rimodulare i prerequisiti limitandone l'applicazione alle sole posizioni assicurative interessate. Nello specifico, anche nel caso di istanza presentata per singole posizioni, il requisito del rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza deve essere rispettato sulla totalità dei luoghi di lavoro. Questo significa, ancora più in concreto, che l'esistenza di una non conformità relativa ad una sede determina l'assenza dei requisiti necessari all'accoglimento della domanda per tutte le altre.

La seconda precisazione utile ad orientare l'interpretazione dei prerequisiti è la seguente: «Non rilevano le irregolarità risultanti da accertamenti non definitivi a norma di legge o comunque sospesi in sede di contenzioso amministrativo o giudiziario». Vengono in

questo modo fatte salve tutte le situazioni in cui eventuali non conformità sono in contestazione.

Merita di essere osservato che l'ultimo comma dell'articolo 23 pone il principio di chiusura riferito ai requisiti utili alla concessione della domanda, precisando che l'eventuale accertamento dell'insussistenza degli stessi in epoca successiva all'emissione del provvedimento di accoglimento determina la possibilità di revocare l'agevolazione. In questo caso, l'Inail provvede a recuperare le differenze di premio non versate per effetto della riduzione maggiorando il dovuto con le sanzioni previste dalla vigente normativa.

Presupposti di merito dell'agevolazione

Una volta verificato il possesso dei prerequisiti utili alla presentazione della domanda, il datore di lavoro è chiamato ad utilizzare il questionario tecnico in commento.

Il sistema che disciplina il sistema assicurativo Inail è regolato dal principio basilare in base al quale il datore di lavoro è tenuto a rispettare integralmente la normativa in materia di igiene, salute e sicurezza. A fronte di tale obbligo, l'Inail assicura le prestazioni dovute in ragione di eventuali infortuni e malattie professionali.

Il premio dovuto è parametrato ai rischi astratti di lavorazione (tasso medio di tariffa) che vengono adeguati all'andamento infortunistico aziendale in concreto osservato presso lo specifico datore di lavoro.

L'articolo 23 delle Modalità di tariffa disciplina l'OT23 senza alterare il quadro di complessivo di cui sopra. La normativa è infatti orientata nel senso di concedere una riduzione ulteriore ai datori di lavoro che abbiano implementato interventi indirizzati a ridurre ulteriormente i livelli di rischio presenti in azienda rispetto a quelli previsti come obbligatori.

Il questionario riporta, quindi, interventi per i quali non sussiste un obbligo di implemen-

tazione ma che sono ritenuti utili, da parte dell'Ente, per ridurre i rischi effettivi. Ad ogni intervento è attribuito un punteggio utile a raggiungere una soglia minima, necessaria per l'invio della domanda, che è pari a 100 punti.

Principali modifiche apportate al questionario per l'anno 2024

Il modello pubblicato conferma la struttura già evidenziata da quello rilasciato per l'anno precedente ricorrendo alle seguenti categorie di interventi:

Sono ora presenti, quindi, sei sezioni così articolate:

A: Prevenzione degli infortuni mortali (non stradali) A-1: Ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento A-2: Prevenzione del rischio di caduta dall'alto

A-3: Sicurezza macchine e trattori

A-4: Prevenzione del rischio elettrico

A-5: Prevenzione dei rischi da punture di insetto

B: Prevenzione del rischio stradale

C: Prevenzione delle malattie professionali

C-1: Prevenzione del rischio rumore

C-2: Prevenzione del rischio chimico

C-3: Prevenzione del rischio radon

C-4: Prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici

C-5: Promozione della salute

D: Formazione, addestramento, informazione

E: Gestione della salute e sicurezza: misure organizzative F: Gestione delle emergenze e DPI

Deve essere osservato che la regola generale prevede la scindibilità degli interventi propri di ogni PAT. Questo significa che ogni PAT può raggiungere il punteggio necessario per conseguire la riduzione sfruttando interventi di tipo diverso, con l'eccezione di alcuni specifici interventi che devono essere invece adottati su tutte le PAT aziendali. Si tratta di quelli riferibili alla Sezione E del questionario, che sono costituiti da interventi di tipo organizzativo per la gestione della

salute e della sicurezza e che, per la loro natura, devono coprire l'intero contesto aziendale.

Gli interventi contrassegnati sul questionario dalla lettera P hanno valenza pluriennale. Questo significa che la validità dell'intervento è estesa a più annualità anche se il questionario deve essere annualmente ripresentato per attestare il mantenimento in essere dell'intervento stesso. Ad esempio, in vari casi la pluriennialità consiste nella possibilità di inviare le fatture di acquisto dei beni oggetto dell'intervento, anche se non si riferiscono ad acquisti effettuati nell'anno precedente ma che possono riferirsi anche a tre anni precedenti a quello di riferimento. Anche in questo caso, quindi, si rinvia ad una lettura approfondita del questionario.

Ferme restando le caratteristiche di cui sopra, rimaste inalterate rispetto al questionario relativo all'anno 2023, i principali rimaneggiamenti possono essere sintetizzati come segue:

- Sono stati soppressi gli interventi individuati dai punti C-2.1 ed E-14 del precedente questionario. Il primo punto si riferisce allo svolgimento, da parte del datore di lavoro richiedente, di fit-test su DPI necessari a protezione delle vie respiratorie. Il secondo si riferisce invece alla presentazione, sempre da parte del datore di lavoro richiedente, di una nuova buona prassi utile al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alla Commissione consultiva permanente. Alla luce della modifica apportata, quindi, i datori di lavoro che abbiano effettuato, nel corso dell'anno 2023, uno degli interventi richiamati non potranno beneficiare di alcun punteggio ai fini della riduzione dei tassi applicati;
- Risposta A-3.3: si tratta dell'intervento relativo all'implementazione delle procedure lock out/tag out (LOTO). Il questionario precedente riconosceva il punteggio premiale di 70 punti per l'intercorsa implementazione della procedura. Quello attuale rende più difficile raggiungere l'obiettivo richiedendo che il datore di lavoro fornisca «documentazione comprovante l'attuazione delle procedure su tutte le macchine e le altre attrezzature di lavoro nell'anno 2023»;
- Risposta A-3.6: l'intervento viene riscritto sia per quanto riguarda la documentazione probante che per quanto riguarda la richiesta vera e propria. In aggiunta alle attrezzature di protezione antiribaltamento, sono ammesse anche quelle di protezione contro la caduta degli oggetti;
- Risposta B10: l'intervento ha lo scopo di ridurre il rischio di incidenti stradali sul lavoro incentivando l'introduzione di sistemi che consentano di accertare se i lavoratori che si pongono alla guida sono in stato di ebbrezza. In precedenza, il punteggio premiale era conseguibile anche mediante una procedura aziendale che consentisse a personale medico di effettuare i controlli, mentre ora tale possibilità è venuta meno. Sono quindi incentivati unicamente i datori di lavoro che abbiano installato su tutti i mezzi aziendali sistemi automatici per la rilevazione del tasso alcolemico prima della partenza;
- Sezione C-1: la sezione si riferisce alla prevenzione del rischio rumore incentivando l'introduzione di sistemi che consentano di migliorare i livelli di interferenze acustiche. Viene ora concessa la possibilità di produrre fatture relative all'anno precedente (2023) oppure ai due anni precedenti;
- Risposta D3: l'intervento incentiva i datori di lavoro ad introdurre sistemi di micro-formazione come rinforzo della formazione erogata in aula. Il nuovo questionario prevede l'ulteriore richiesta della ripetitività della somministrazione dei contenuti di rinforzo nel tempo;
- Risposta E5: si tratta del punto che incentiva l'introduzione o il mantenimento di modelli organizzativi e gestionali di cui all'articolo 30 del Decreto Legislativo n. 81 del 2008. Il

questionario precisa meglio la documentazione che deve essere fornita per dimostrare l'effettivo svolgimento dell'attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza ai fini dell'«attuazione del modello e cura del suo necessario dinamico aggiornamento attraverso ad esempio una o più delle seguenti attività: verbale di riesame del modello, verbali di audit, check list, verbali di riunioni con i vertici aziendali in merito alla effettiva capacità del MOG di prevenire i reati colposi e proposte concrete di adeguamento del modello stesso». Si tratta di chiarimenti che si pongono in linea rispetto ai principi che regolavano l'intervento negli anni precedenti ma che chiariscono, in modo inequivocabile, che l'intento dell'Ente sia quello di verificare che il modello sia concretamente attuato e non solo implementato formalmente. Quindi, la documentazione fornita dovrà essere orientata in tal senso;

- Risposta E-16: il punto del questionario incentiva l'introduzione o il mantenimento di un sistema di rilevazione dei mancati infortuni che preveda l'attuazione di interventi di miglioramento idonei ad impedire che gli eventi rilevati si ripetano. Quello relativo ai mancati infortuni è un intervento piuttosto sfruttato da parte dei datori lavoro e che si espone a contenzioso frequente nell'ambito della valutazione tecnica della documentazione fornita.

Viene leggermente rimodulato l'ambito definitorio del mancato infortunio ("quasi infor-

tunio" nella versione 2023 del questionario) rimuovendo la richiesta che l'evento dovesse aver provocato l'interruzione del normale svolgimento delle attività, che non dovesse trattarsi di una situazione continuativa del tempo e che non dovesse trattarsi di non conformità rispetto alle corrette procedure aziendali. Tali limitazioni vengono meno nell'ambito del questionario 2024 che ripropone tuttavia una serie di caratteristiche che devono connotare la procedura aziendale e il sistema di analisi degli eventi. Si raccomanda, pertanto, di analizzare approfonditamente quanto atteso dall'Ente.

Definizione della domanda

Il datore di lavoro deve presentare l'istanza di riduzione dei tassi applicati entro il 28 febbraio 2024 utilizzando la specifica procedura telematica. Il portale consente di caricare la documentazione a sostegno della richiesta allegando i documenti in formato PDF.

Una volta trasmessa la domanda da parte del datore di lavoro, l'Ente avvia l'istruttoria che deve concludersi entro 120 giorni. La procedura prevede sia l'attivazione dell'ordinaria istruttoria DURC che la verifica della documentazione nel merito per quanto riguarda l'effettiva implementazione degli interventi che attribuiscono il punteggio.

I tassi ridotti verranno applicati direttamente nell'ambito del calcolo dei tassi comunicati con il documento basi di calcolo che viene fatto pervenire a tutti i datori di lavoro ai fini dell'elaborazione dell'autoliquidazione del premio annuale.

lavoratori anno del triennio della pat	riduzione percentuale del tasso applicato
Fino a 10	28%
Da 10,01 a 50	18%
Da 50,01 a 200	10%
Oltre 200	5%

SICUREZZA SUL LAVORO

Rifiuto del lavoratore di seguire un corso di formazione in tema di sicurezza sul lavoro

Dui Pasquale, Luigi Antonio Beccaria

La Corte di Cassazione valuta come legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, irrogato dalla società datrice di lavoro ad un lavoratore, avente un contratto a tempo parziale, il quale si era rifiutato più volte di seguire i corsi obbligatori sulla sicurezza, in orario differente da quello contrattualmente stabilito. La Cassazione muove il suo ragionamento dalla nozione, già di per sé ampia, di “orario di lavoro” contenuta nell’art. 1, comma 2 della legge n. 66/03, la quale, ad avviso del giudice di legittimità, deve essere letta seguendo canoni ermeneutici estensivi, soprattutto alla luce dell’interesse giuridico tutelato, ossia quello della sicurezza nell’adempimento delle prestazioni lavorative, valevole non tanto e non solo per il lavoratore che ha negato la frequenza al corso, ma anche per tutti gli altri (colleghi e terzi). Sulla scorta dell’interpretazione sopra richiamata, nonché del generale principio civilistico secondo cui “inadimplenti non est adimplendum”, la Suprema Corte valutava il recesso datoriale ai sensi della legge 604/66 s.m.i. come validamente effettuato.

LA MASSIMA

Corso di formazione - orario destinabile al lavoro supplementare - generico rifiuto del lavoratore - inammissibilità - prova della sussistenza di comprovate esigenze - necessità

Alla legittima richiesta datoriale di seguire il corso di formazione in orario corrispondente a quello astrattamente destinabile al lavoro supplementare, il lavoratore non può opporre un generico rifiuto ma deve allegare e dimostrare, a giustificazione di esso, comprovate esigenze, lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Cass. Sez. lav. 14 luglio 2023, n. 20259 Riepilogo delle vicende di causa

In data 8 febbraio 2018, il lavoratore ricorrente, dipendente con contratto *part time*, veniva licenziato per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 3, l. 604/1966 s.m.i, a seguito del rifiuto a completare un corso relativo alla sicurezza sul lavoro della durata di venti ore settimanali; il diniego alla frequenza di detta attività formativa proveniva dal dipendente per la motivazione che l’orario del corso non coincideva con l’orario lavorativo contrattualmente stabilito, rifiutando, sulla scorta di tale ragione, per ben sei volte consecutive la convocazione.

La società procedeva pertanto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sulla base dell’impossibilità di utilizzare le prestazioni del lavoratore in considerazione del continuo rifiuto da parte del medesimo di completare il corso di formazione, come obbligatoriamente previsto dalla legge.

Il lavoratore impugnava il provvedimento datoriale, ritenendo che alla base vi fosse un motivo ritorsivo, domandando pertanto che ne venisse accertata la nullità e/o l’illegittimità.

In riforma di quanto stabilito dal Giudice di primo grado, la Corte d’Appello di Roma, territorialmente competente, escludeva la sussistenza di un *animus* ritorsivo larvamente posto alla base del licenziamento per ragioni oggettive, ritenendo, sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. 81/2008, che vi fosse un’obbligazione in capo al lavoratore relativamente alla frequenza dei corsi di formazione obbligatoria, che avrebbero dovuto qualificarsi come lavoro straordinario (*rectius*: supplementare), esigibile dalla società; il ricorso in appello del lavoratore veniva dunque rigettato.

Il giudizio di Cassazione e le motivazioni del rigetto

A fronte di tale rigetto, veniva proposto ricorso avanti alla Suprema Corte, sulla base di vari motivi.

Veniva innanzitutto dedotta violazione e falsa applicazione dell'art. 37, comma 12, D.Lgs. 81/2008, affermando che detta norma, prescrivendo la necessità di espletamento della formazione in orario corrispondente a quello contrattualmente stabilito (che, segnatamente, prevedeva lo svolgimento di una prestazione articolata su cinque giorni a settimana, per quattro ore al giorno e dunque con contratto a tempo parziale al 50%, senza alcuna clausola di flessibilità pattuita per iscritto relativamente alla collocazione dell'orario di lavoro, dovendosi dunque la stessa, nella prospettazione del ricorrente, ritenersi fissa ed inderogabile salvo diverso accordo tra le parti); la ragione del ricorso veniva fondata sull'impalcatura normativa antecedente al D.Lgs. 81/2015, il quale comunque ammetteva le "clausole elastiche" (frutto dell'accorpamento, creato nell'ampia serie di decreti legislativi noti come "Jobs Act", a cavallo tra 2014 e 2015) tra le due diverse fattispecie precedentemente vigenti, cioè le clausole elastiche e flessibili) solo entro i limiti previsti dal contratto collettivo di riferimento, ovvero previo patto individuale, assente nel caso di specie.

Il ricorrente deduceva poi la contraddittorietà della motivazione relativamente all'interpretazione del sopra citato art. 37, T.U. Sicurezza, il quale prevede, in modo un po' apodittico e certamente suscettibile di differenti applicazioni ermeneutiche, che l'attività formativa debba avvenire "durante l'orario di lavoro".

Nella ricostruzione del ricorrente, tale nozione sarebbe da intendersi in senso restrittivo, ossia circoscrivendola al mero orario contrattualmente dedotto, *sic et simpliciter*; la Corte, dirimendo la *vexata quaestio*, si è espressa in senso contrario, muovendo il suo percorso argomentativo dalla definizione contenuta nell'art. 1, comma 2, della legge n. 66/2003, preposta effettivamente a

disciplinare i confini dell'orario di lavoro, "*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*".

Di tale definizione, a parere del giudice di legittimità, deve essere data, in modo condivisibile a parere di chi scrive, una definizione in senso estensivo, soprattutto alla luce dell'importanza che ricopre il bene - sicurezza (e quindi, in senso più esteso, il bene della vita - salute, costituzionalmente valorizzato) nel quadro dell'attività di impresa e del bilanciamento che deve necessariamente svolgersi tra contrapposti diritti.

Se è vero, come è vero, che il sinallagma contrattuale nel contratto di lavoro si estrinseca nello scambio tra la prestazione delle proprie energie lavorative e nell'obbligo di fedeltà sancito dall'art. 2105 cod. civ. da un lato (*ex parte lavoratoris*), e nella corresponsione della retribuzione e nell'obbligo di garantire la sicurezza dei lavoratori stabilito dall'art. 2087 cod. civ. dall'altro (*ex parte datoris*), è altrettanto vero che il lavoratore, creditore dell'obbligazione consistente nel poter adempiere alle proprie obbligazioni lavorative in un ambiente sicuro (ovvero con la massima mitigazione possibile del rischio), lo stesso dovrà pur sempre cooperare con l'adempimento di tale obbligazione datoriale, compiendo tutti i comportamenti che possano facilitarla: in questo senso appare evidente che la frequenza ai corsi di formazione obbligatoria in tema di sicurezza debba ricoprire un ruolo di riguardo nello schema appena esposto.

E infatti in tal senso ha argomentato la Cassazione, affermando che "*Rispetto alle necessità di offrire al dipendente un'adeguata formazione, indispensabile a prevenire rischi per la sicurezza e la salute non solo del singolo ma dell'intera comunità dei lavoratori nonché dei terzi che vengono in contatto con l'ambiente di lavoro, la pretesa dell'odierno ricorrente al completamento della formazione solo nell'orario corrispondente al tempo parziale concordato costituisce espressione di un interesse che non può che essere recessivo*

rispetto a quelli tutelati dal legislatore del 2008". Una volta dipanati questi importanti nodi relativi alla nozione di orario di lavoro e alla sua applicabilità alla disciplina del Testo Unico sulla Sicurezza nella parte in cui disciplina l'articolazione delle attività formative, rimaneva il tema costituito dalla ricognizione in ordine ai limiti di esigibilità, da parte del datore di lavoro, di una prestazione lavorativa collocata in orario diverso da quello stabilito in sede di accordo individuale, per cui, *ratione temporis* (considerando che l'assunzione avveniva nel marzo 2012), erano vigenti il D.Lgs. 61/2000, attuativo a sua volta della direttiva 97/81/CE, che prevedeva ancora la scissione (poi, come anticipato, abrogata dal *Jobs Act*) tra clausole flessibili e clausole elastiche; queste ultime prevedevano, con forma scritta a pena di nullità, la possibilità per il datore di lavoro di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro, nonché di variarne in senso accrescitivo la quantità, sino al limite del 25%; analizzando il caso specifico, emergeva che le ore di corso di formazione fossero effettivamente esigibili, in quanto la richiesta di aumento nella misura massima prevista dalla normativa applicabile (in concreto, quattro ore) era inferiore al 25% del complessivo orario settimanale.

La richiesta datoriale veniva pertanto valutata come legittima; la prova liberatoria per il lavoratore avrebbe dovuto consistere in "*compro-*

vate esigenze, lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale": ma tale prova non è stata offerta.

Deduceva poi il lavoratore che il licenziamento irrogato fosse stato erroneamente qualificato, e che, essendo stato qualificato come licenziamento per giustificato motivo oggettivo per impossibilità sopravvenuta della prestazione, la società recedente avrebbe dovuto allegare sia l'impossibilità di erogare la formazione durante le ore "contrattuali", sia la "intollerabilità" per la società del periodo di assenza del lavoratore, motivato dal mancato completamento del prescritto *iter* formativo.

Anche questa obiezione è stata respinta dalla Corte: viene infatti confermato quanto esposto in motivazione dalla sentenza impugnata, ossia che la prestazione del lavoratore "non formato" (simmetricamente alla prestazione del lavoratore il cui datore di lavoro si rifiuta di erogare corsi in tema di sicurezza, che non è tenuto a prestare la propria attività in virtù del principio *inadimplenti non est adimplendum*) è *in re ipsa* inadonea, a maggior ragione considerando che il corso la cui frequenza il dipendente ha ommesso aveva per oggetto una formazione basilare sui profili principali inerenti la sicurezza sul lavoro, la cui assenza nel bagaglio formativo del lavoratore rende evidentemente inutilizzabile la prestazione del dipendente, che peraltro esporrebbe a notevoli rischi se stesso e terzi.



Ente Bilaterale
Confederale EN.BI.C.

