

LE RISPOSTE AI QUESITI DEL FORUM LAVORO 2010

MINISTERO DEL LAVORO

CONCILIAZIONE E ARBITRATO

D: Se il contratto è certificato, il tentativo di conciliazione è obbligatorio in ogni caso o soltanto se si mette in discussione la qualificazione del rapporto di lavoro?

R: Il contratto certificato impone, secondo il collegato lavoro, il tentativo di conciliazione obbligatoria dinanzi alla Commissione di Certificazione in qualsiasi caso. E' l'unico tentativo che permane obbligatorio.

D: Per quale ragione nell'arbitrato ex articolo 412 *quater* del Codice di procedura civile la parte ricorrente può sottoscrivere personalmente il ricorso mentre la parte convenuta deve dare mandato ad un avvocato?

R: Dato il rilievo della procedura riformata dal Collegato Lavoro il convenuto ha l'onere di presentare innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale una memoria difensiva sottoscritta da un avvocato al quale deve aver conferito mandato e presso il quale elegge domicilio, poiché la memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova si ritiene che il patrocinio legale sia di assoluta tutela per il buon andamento della soluzione stragiudiziale della controversia.

D: La misura del compenso per il presidente del collegio arbitrale stabilita dall'articolo 412-*quater* del Codice di procedura civile (2% del valore della controversia) è derogabile dalle parti?

R: La questione sarà approfondita dal Ministero che, sul punto, chiarirà ogni aspetto. Stabilire la derogabilità o meno del compenso è infatti molto delicato in quanto occorre valutare l'impatto sulla incentivazione all'utilizzo dell'istituto, sia con riferimento alle parti, sia con riferimento ai collegi arbitrali.

D: Arbitrato in sede di conciliazione; arbitrato in base all'articolo 412 quater del codice di procedura civile; arbitrato in sede sindacale; camere arbitrali presso gli organi di certificazione: perché tante tipologie di arbitrato in materia di lavoro, tutte con modalità e regole difformi?

R: *L'arbitrato viene considerato dal Legislatore quale utile momento di soluzione delle controversie di lavoro al fine di accelerare i tempi della giustizia sostanziale per chi oggi ricorre al Tribunale in funzione di Giudice del lavoro. In questo senso va letta la più ampia apertura che il codice di rito oggi riconosce alle diverse sedi di arbitrato.*

ORARIO DI LAVORO

D: La nuova normativa prevista dall'articolo 7 del Collegato lavoro, che modifica l'apparato sanzionatorio in tema di orario di lavoro, di diritto al riposo settimanale, alle ferie e al riposo giornaliero, rispetto a quali illeciti troverà applicazione, con particolare riguardo al momento della loro commissione?

R: *Il nuovo apparato sanzionatorio troverà applicazione esclusivamente per le violazioni commesse dalla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro. Vige infatti per tutto il sistema sanzionatorio amministrativo il principio del "tempus regit actum" di cui all'art. 2 della legge n. 689/1981.*

D: È prevedibile l'applicazione del principio del *favor rei*, laddove il nuovo sistema sanzionatorio risultasse più favorevole?

R: *No il principio del "favor rei" trova applicazione solo per i casi in cui espressamente previsto e, in via generale, per i reati, ai sensi dell'art. 2 del codice penale.*

D: Ai fini dell'applicazione della sanzione, laddove nell'articolo 7, comma 1, del Collegato lavoro si fa menzione al parametro del numero dei lavoratori ovvero a quello del periodo di riferimento, significa che la violazione si realizza anche con la presenza di un solo parametro (o numero di lavoratori o periodo di riferimento)?

R: *Il nuovo sistema sanzionatorio “per soglia” è strutturato in modo da garantire una punibilità equilibrata e coerente con il principio costituzionale di progressività e proporzionalità delle sanzioni. L’applicazione della sanzione via via più elevata scatta sia per il superamento della soglia numerica dei lavoratori sia per il raggiungimento della soglia dei periodi di riferimento, quindi anche con la presenza di un solo parametro.*

D: Nella nuova formulazione del Collegato lavoro, l’ammissione al pagamento in misura ridotta della sanzione diviene regola generale, salvo non sia diversamente disposto dalla norma stessa?

R: *Nel nuovo sistema sanzionatorio dell’orario di lavoro l’applicazione della c.d. “conciliazione amministrativa” di cui all’art. 16 della legge n. 689/1981 con il pagamento della sanzione in misura ridotta è prevista in via generale ed espressamente esclusa nei soli casi più gravi.*

MAXI SANZIONE LAVORO NERO

D: All’articolo 3, comma 4 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 prevede che le sanzioni di cui al comma 3 non trovano applicazione qualora, “dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto”. L’iscrizione nel libro unico del lavoro è di per se sufficiente a ritenere regolare il rapporto di lavoro?

R: *No, l’iscrizione nel Libro Unico del Lavoro non esonera dalla maxisanzione, non trattandosi di adempimento di carattere contributivo preventivo. Fa eccezione l’ipotesi nella quale il datore di lavoro abbia proceduto ad iscrivere nel Libro Unico del Lavoro dei mesi precedenti all’accertamento ispettivo il lavoratore con riferimento al rapporto di lavoro non comunicato anticipatamente. Opereranno ovviamente le altre ipotesi sanzionatorie, ma non la maxisanzione.*

D: Se il datore di lavoro regolarizza il lavoratore successivamente all’inizio del rapporto mediante la trasmissione all’Inps dell’Uniemens pur omettendo la comunicazione anticipata, può godere della sanzione ridotta da 1.000 euro a 8.000 euro?

R: *La nuova maxisanzione prevede un'ipotesi sanzionatoria più leggera (da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare) per i casi in cui il datore di lavoro abbia regolarizzato il rapporto di lavoro solo successivamente all'inizio del rapporto e soltanto in parte, quando, cioè, il datore di lavoro abbia fatto svolgere al lavoratore un periodo parzialmente "in nero", pure a fronte di un periodo successivo di regolare occupazione. Qualora, invece, il datore di lavoro regolarizzi spontaneamente, senza l'intervento di nessuno degli organi di vigilanza, per intero il rapporto di lavoro, fin dal suo inizio, comunicandolo al Sistema CO (tardivamente) e regolarizzando i profili previdenziali (mediante Uniemens), non sarà soggetto alla maxisanzione, neppure nella misura più lieve, non sussistendo, al momento dell'accertamento, nessuna giornata di impiego irregolare. Opereranno ovviamente le altre ipotesi sanzionatorie, ma non la maxisanzione.*

D: Come può un datore di lavoro dimostrare la regolarità del rapporto di lavoro avviato senza la preventiva comunicazione al centro per l'impiego nell'arco temporale intercorrente tra l'inizio effettivo del rapporto e la decorrenza del termine per l'invio della prima denuncia contributiva mensile (Uniemens)?

R: *Il datore di lavoro non è soggetto alla maxisanzione se regolarizza spontaneamente e per intero il rapporto di lavoro, fin dal suo inizio, senza che sia intervenuto alcun organo di vigilanza, comunicandolo al Sistema CO (tardivamente) con riferimento alla prima giornata di lavoro effettivo.*

D: Nel settore turistico è stato previsto che il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione anticipata da inoltrare al centro per l'impiego entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro. Tale disposizione si applica solo ai lavoratori extra che eseguono prestazioni subordinate di tipo saltuario, oppure si applica a tutte le categorie di lavoratori del settore?

R: *La norma non riguarda soltanto i lavoratori "extra" ma a tutti i lavoratori del settore.*

D: La maxisanzione è diffidabile?

R: *L'attuale previsione normativa non esclude più, come era nel testo precedente, l'applicazione della diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 pertanto il personale ispettivo dovrà procedere a diffidare il datore di lavoro alla regolarizzazione e in tal caso la maxisanzione sarà ammessa al pagamento nella misura minima edittale per ciascun lavoratore maggiorata di un quarto della maggiorazione giornaliera per ciascuna giornata di lavoro irregolare.*

D: La maggiorazione giornaliera prevista nella nuova maxisanzione è riducibile?

R: *Nell'ambito di un quadro normativo che – nel rendere applicabile al riguardo la diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 e nel prevedere una sanzione più tenue nei confronti di chi occupa regolarmente il lavoratore “per un periodo lavorativo successivo” – sottolinea l'importanza di un trattamento “premierale” nei confronti di chi regolarizza le proprie violazioni, appare maggiormente aderente a tale impostazione ritenere applicabile la riduzione degli importi sanzionatori, ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981, anche per le maggiorazioni giornaliere di € 150 o di € 30.*

D: La maxi sanzione per il lavoro nero non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, “anche se trattasi di differente qualificazione”. Va evidenziato, tuttavia, che in alcuni casi, come ad esempio, i prestatori di lavoro autonomo occasionale che percepiscono un compenso fino a 5.000 euro, i committenti non sono tenuti al pagamento dei contributi e alla presentazione della relativa denuncia previdenziale. In questi casi, in presenza di una diversa qualificazione del rapporto, come può il datore di lavoro/committente dimostrare la volontà di non occultare il rapporto di lavoro?

R: *La nuova maxisanzione opera esclusivamente nei confronti di un rapporto di lavoro subordinato instaurato e svolto senza gli obblighi documentali e previdenziali previsti dalla legge. Sarà onere del personale ispettivo, quindi, dimostrare la qualificazione subordinata del rapporto di lavoro investigato qualora lo stesso non risulti da alcuna documentazione. Se però il datore di lavoro e il lavoratore hanno stipulato un contratto di lavoro autonomo occasionale, auspicabilmente certificato da una delle Commissioni di certificazione previste dal D.Lgs. n.*

276/2003 o con data certa mediante apposizione di bollo o timbro postale, e ne forniscano immediatamente copia al personale ispettivo, durante il primo accesso in azienda, anche la successiva differente qualificazione del rapporto non darà seguito alla maxisanzione ma soltanto alle altre ipotesi di illecito amministrativo che potranno rilevarsi.

PROCEDIMENTO ISPETTIVO E DIFFIDA

D: L'art. 33 prevede che, fra i contenuti del verbale di primo accesso, vi sia "ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti, *"fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, settimo comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628"*. Qual è il significato del richiamo alla legge del 1961?

R: *L'art. 4 della legge del 1961 punisce penalmente "coloro che, legalmente richiesti dall'ispettorato di fornire notizie (...), non le forniscano o le diano scientemente errate od incomplete". In questo contesto il richiamo vuole dunque salvaguardare la possibilità di acquisire elementi istruttori all'accertamento anche successivamente al verbale di primo accesso e quindi attraverso il c.d. verbale interlocutorio, peraltro già disciplinato dal codice di comportamento ad uso del personale ispettivo del 2006.*

D: Come si concilia il verbale unico di accertamento previsto dall'art. 33 con la necessità di notificare gli illeciti rilevati entro i 90 giorni dal termine degli accertamenti?

R: *Il verbale unico di accertamento, attraverso una evidente semplificazione delle procedure ispettive e dei rapporti con il soggetto ispezionato, permette a quest'ultimo di avere in un unico atto di accertamento l'evidenziazione di tutte le violazioni riscontrate nel corso dell'attività ispettiva. Secondo quanto stabilito dal Legislatore il verbale unico deve dunque contenere indicazione di "tutte" le violazioni rilevate e ciò consente di sostenere che il termine dei 90 giorni previsto dall'art. 14 della L. n. 689/1981 per la notificazione degli illeciti, decorra necessariamente dall'ultima violazione rilevata.*

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

D: Il collegato lavoro estende la procedura di impugnazione del licenziamento anche ai contratti a tempo determinato. In particolare la lettera d) del comma 3, dell'art. 32, richiama i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 1,2 e 4 del D.Lgs 368/2001. Si può ritenere che il legislatore con questa affermazione abbia escluso interamente le fattispecie instaurate ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 368/01 nonché ogni altra fattispecie non espressamente indicata (per esempio la rivendicazione della sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato ex art. 5 co. 3 d.lgs. 368/01)?

R: *La previsione normativa non pare potersi estendere oltre i casi espressamente richiamati, dovendosi ritenere l'elencazione tassativa.*

D: Si deve intendere escluso dalla previsione normativa per l'impugnativa del licenziamento indicata nella precedente domanda anche il contratto in deroga sottoscritto ai sensi del comma 4 bis, dell'articolo 5, del D.Lgs. 368/2001 (quello stipulabile presso la DPL)?

R: *Come si diceva l'elencazione è tassativa.*

D: Con riferimento all'indennità risarcitoria omnicomprensiva introdotta dal comma 5, dell'articolo 32 del collegato lavoro, si può ipotizzare che la stessa sia:

- a) sostitutiva della trasformazione e dell'eventuale retribuzione maturata dal lavoratore nel periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto e la data di decorrenza della riammissione in servizio;
- b) sostitutiva della sola eventuale retribuzione maturata dal lavoratore nel periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto e la data di decorrenza della riammissione in servizio, ferma restando l'effettività della trasformazione del rapporto;
- c) aggiuntiva rispetto sia alla trasformazione del rapporto, sia all'eventuale retribuzione maturata dal lavoratore nel periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto e la data di decorrenza della riammissione in servizio.

R: *La previsione normativa sembra lasciare aperte diverse strade. In proposito si ritiene che le opzioni interpretative, sulle quali dovranno essere svolti gli opportuni approfondimenti esplicitati in apposite circolari ministeriali, possano essere solo le prime due: o che l'indennità sia sostitutiva della eventuale retribuzione maturata nel periodo intercorrente tra la data di*

cessazione del rapporto e la data di decorrenza della riammissione in servizio, ovvero che la stessa indennità sia sostitutiva di ogni "conseguenza", compreso quella trasformativa, derivante da una non corretta utilizzazione del contratto.

LICENZIAMENTI

D: Il comma 2 dell'articolo 6 della legge 604/66, come modificato dall'articolo 32 del collegato stabilisce che, nel caso in cui la conciliazione o l'arbitrato siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo, l'impugnativa è inefficace se il ricorso al giudice non viene depositato entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo. La legge, tuttavia, non prevede un termine preciso rispetto al quale la richiesta di conciliazione si può considerare rifiutata, oppure l'accordo non sia stato raggiunto. Per il mancato accordo è necessaria la sottoscrizione di un verbale che ne fissi la data certa (la legge non la prevede) o il superamento dei termini previsti, ad esempio, per la nomina del presidente? Se la controparte non risponde a partire da quando si può stabilire che la richiesta di conciliazione o di arbitrato può considerarsi rifiutata?

R: *Il mancato accordo è consacrato dal verbale di conciliazione che dà atto del rifiuto della proposta conciliativa mentre il rifiuto della conciliazione si ha se chi riceve la copia della richiesta di conciliazione non presenta alla commissione entro 20 giorni la prevista memoria. Per quanto attiene all'arbitrato il rifiuto è implicito nella mancata nomina del proprio arbitro da parte del convenuto entro i trenta giorni dalla notifica del ricorso.*

COLLABORAZIONI CORDINATE E CONTINUATIVE

D: Il limite di 240 ore per le mini.co.co.co impegnati in lavori di cura e assistenza alla persona va considerato - al pari dell'ordinario limite di 30 giorni - sempre per anno solare?

R: *Si può ritenere che il riferimento temporale possa essere all'anno solare.*

INPS

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

D:

- L'articolo 40 del collegato lavoro stabilisce che ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la "liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito", per i periodi successivi al 31 dicembre 2004 cambiano le regole per la determinazione della contribuzione figurativa. Nelle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito sono da considerare comprensive anche delle prestazioni di malattia, infortunio, maternità o congedi parentali, ovvero solo le integrazioni salariali concesse a titolo di Cig, Cigs, solidarietà?
- Con la locuzione "liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito" si intende che anche le prestazioni ancora da erogare devono adeguarsi all'ammontare della normale retribuzione persa con effetto retroattivo al 1° gennaio 2005?

R: *La norma deve essere interpretata alla luce della sua rubrica e dei suoi obiettivi collegati all'evoluzione delle dichiarazioni dei dati retributivi e contributivi.*

Il riferimento alla liquidazione delle prestazioni a sostegno e integrazione del reddito si ritiene, ad una prima lettura, che vada ricondotto alla retribuzione figurativa sottesa alle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito che spettano al lavoratore all'interno del rapporto di lavoro (malattia, infortunio, maternità, congedi parentali, CIG e CIGS), per i quali l'accredito figurativo avviene ai sensi dei primi quattro commi dell'articolo 8 della legge n. 155 del 1981. Restano escluse, quindi, le prestazioni per le quali la contribuzione figurativa viene valorizzata con retribuzione convenzionale ai sensi dell'articolo 35, comma 2, del d.lgs. n. 151 del 2001.

In questi casi, al pari di quelli in cui vi è copertura figurativa ad integrazione, non si prenderà a riferimento la retribuzione annua, ma quella del mese in cui si verifica l'evento.

La nuova disciplina si applica alla contribuzione figurativa relativa a periodi successivi al 31 dicembre 2004.

PERMESSI PORTATORI DI HANDICAP

D: Le fattispecie che consentono al lavoratore dipendente, pubblico o privato, di assistere un parente o affine entro il terzo grado, affetto da handicap in situazione di gravità sembrano essere tre in relazione ai genitori o al coniuge della persona disabile:

- 1) hanno compiuto i 65 anni di età;
- 2) siano deceduti o mancanti;
- 3) siano affetti da patologie invalidanti.

- Le fattispecie possono coesistere (per esempio, uno dei genitori è ultrasessantacinquenne e l'altro è affetto da patologia invalidante; il coniuge manca)?

- La patologia invalidante deve essere definita grave secondo i canoni della legge 104/92? Come deve essere documentata?

- Che cosa si intende per "mancanti"? Ai fini che qui interessano, può ritenersi "mancante" il coniuge o un genitore legalmente separato?

R: *Il riconoscimento per i parenti di terzo grado è possibile solo per i casi eccezionali previsti dalla suddetta norma, relativamente ai quali è anche ipotizzabile una coesistenza in capo ai soggetti con i quali sussiste per il parente di terzo grado una eventuale situazione di alternatività.*

La "patologia invalidante", in analogia con quanto previsto nella circolare 133 del 2000 al punto 2.5, laddove si dettano i criteri per individuare gli altri familiari da autorizzare alla fruizione dei permessi si potrebbe ipotizzare non necessariamente con la connotazione di gravità. Per quanto riguarda la documentazione, sempre in accordo con la circolare n. 133 potrebbe essere attestata, a titolo di esempio, con il riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di

pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INAIL, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, una infermità superiore ai 2/3;

Per "mancanti" è possibile ipotizzare che si tratti di "genitore solo", ipotesi che può verificarsi in caso di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale, ovvero di "genitore con figli naturali". Per quanto riguarda il caso di separazione bisogna fare un approfondimento (eliminarci il riferimento alla morte perché il caso dei genitori deceduti e' indicato espressamente dalla norma)

AGENZIA ENTRATE

1) Il limite alla rilevanza fiscale dei *fringe benefits*

D: La lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, esenta - fino all'importo complessivo giornaliero 5,29 euro - le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione. Nel caso in cui la prestazione superi la fascia esente, la parte eccedente i 5,29 euro deve essere computata ai fini del raggiungimento della franchigia di 258,23 euro prevista dal comma 3 dell'articolo 51 del Tuir?

R: *L'art. 51, comma 2, lett. c), del Tuir, prevede che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra l'altro:*

- *le prestazioni sostitutive delle somministrazioni in mense aziendali (ticket restaurant) fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro;*
- *le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione, fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro.*

L'art. 51, comma 3, ultimo periodo, stabilisce che "Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposto a lire 500.000 (258,23 euro); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito".

Tale ultima disposizione con specifico riferimento ai compensi in natura, prevede la esclusione dal reddito per i beni e i servizi di valore non superiore ad un determinato ammontare stabilito in 258,23 euro. La norma non riguarda, invece, le erogazioni in denaro per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente costituisce reddito di lavoro dipendente ad eccezione delle esclusioni specificamente previste.

Per quanto riguarda le prestazioni sostitutive di mensa aziendale erogate sottoforma di ticket restaurant ovvero le indennità sostitutive delle somministrazioni in mense aziendali, l'articolo

51, comma 2, ne prevede la esclusione parziale dal reddito facendo riferimento al loro valore nominale.

La evidenziazione del valore nominale porta a ritenere che i ticket non costituiscono erogazioni in natura. L'eccedenza nominale rispetto alla quota non imponibile non è quindi valorizzabile ai sensi del comma 3 dell'art. 51 ma concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

2) Oneri di utilità sociale

D: La lettera f), dell'articolo 51 del Tuir, prevede che l'utilizzazione delle opere e dei servizi indicati al comma 1 dell'[art. 100](#) - da parte dei dipendenti e di alcuni familiari - sia esente da imposta e – trattandosi di una norma armonizzata – anche da contributi.

Il rimando al comma 1, dell'articolo 100 del Tuir, indica che si tratta di oneri di utilità sociale. Si chiede se è possibile chiarire i criteri identificativi di tali oneri affinché possano essere distinti dai *benefits* di cui al comma 3 dell'articolo 51 del Tuir.

R: *I criteri che identificano gli oneri di utilità sociale oltre ad essere rinvenibili nel testo dell'art. 100, comma 1 – il quale fa riferimento alle “...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 stati ulteriormente precisati dall’Agenzia delle Entrate nella risoluzione 10 marzo 2004, n. 34.*

In particolare, ai fini dell'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente di cui all'art. 51, comma 2, lett. f), devono ricorrere congiuntamente le seguenti condizioni:

- la spesa deve essere sostenuta volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale;*
- deve trattarsi di opere e servizi messe a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;*
- tali opere e servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.*

L’Agenzia ha ritenuto che l'esclusione dalla tassazione opera anche nell'ipotesi in cui detti servizi siano messi a disposizione dei dipendenti tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda.

Peraltro, affinché la disposizione dell'art. 51, comma 2, lett. f), possa tornare applicabile nell'ipotesi in cui le strutture utilizzate non siano di proprietà del datore di lavoro, il dipendente deve risultare estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio e, in particolare, non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione all'obiettivo di fornitura dei servizi medesimi.

Inoltre, restano escluse dall'ambito applicativo della disposizione di esenzione le ipotesi di erogazione di somme, anche indirette, da parte del datore di lavoro che possono consistere in rimborsi o anticipazioni di spese sostenute dal dipendente.

In altri termini, l'esenzione è riferibile unicamente alle erogazioni in natura e non si estende alle erogazioni sostitutive in denaro.

Peraltro, gli oneri di utilità sociale che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anche se corrisposti in denaro, sono espressamente previsti dall'art. 51, comma 2, lett. f-bis), e riguardano esclusivamente le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'art. 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.

3) Criterio del valore normale

D: L'articolo 51, comma 3, del Tuir, stabilisce che per valorizzare beni o servizi ceduti ai dipendenti o ad alcuni loro familiari, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'art. 9 del Tuir stesso. Nel mercato si vanno diffondendo con rapidità e capillarità convenzioni che consentono al datore di lavoro di acquisire i beni e i servizi a un prezzo ridotto rispetto al valore normale del bene. Si chiede di sapere se il criterio del valore normale possa considerarsi relativo e non assoluto, rendendo così imponente per il lavoratore, sia a fini fiscali che contributivi, l'effettivo costo sostenuto dal datore di lavoro.

R: *L'art. 51, comma 3, del Tuir, stabilisce che "Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, 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".*

Ai sensi dell'art. 9, comma 3, del Tuir, per valore normale si intende il "...prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi...".

Inoltre, ai fini della determinazione del valore normale, la disposizione rinvia, tra l'altro, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o servizi, tenendo conto, altresì, di eventuali sconti d'uso.

In considerazione del tenore letterale delle riportate disposizioni, non è possibile attribuire rilevanza, in via interpretativa, a criteri alternativi di valorizzazione dei beni o servizi offerti ai dipendenti.

Si ricorda in proposito che, in seguito alle modifiche introdotte dal decreto legislativo n. 314 del 1997, il criterio del valore normale ha sostituito quello del costo specifico che, in passato, aveva dato luogo a incertezze interpretative.

Peraltro, in conformità alla regola generale prevista dall'art. 9, comma 3 - che tiene conto, ai fini della determinazione del valore normale, anche degli sconti d'uso - si può ritenere che il valore normale di riferimento, per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, possa essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di apposite convenzioni, usualmente ricorrenti nella prassi commerciale, compresa quella stipulata con il datore di lavoro.