Al vaglio dei ministeri il regolamento sulle prestazioni integrative della Fondazione

Parte il welfare Enasarco 2019

Ma per Federagenti il modello va profondamente innovato

La fondazione Enasarco ha deliberato nei giorni scorsi l'elenco delle prestazioni integrative di previdenza per l'anno 2019 fruibili dagli iscritti all'ente. Con alcune novità rispetto al passato, per consentire ad un numero maggiore di agenti di commercio e consulenti finanziari di accedere a tali prestazioni, visto che nell'anno passato solo il 60 per cento circa del budget appositamente dedicato era stato effettivamente fruito. La prima, la previsione di requisiti meno stringenti e parallelamente di tempi più lunghi per poter presentare la domanda. Le prestazioni sono state suddivise così in prestazioni per stati di bisogno economico (erogazioni straordinarie per calamità naturali e per bisogni individuali, per l'assistenza personale permanente, per ricovero in casa di riposo o per le spese funerarie) e prestazioni per lo svolgimento dell'attività di agenzia (per la formazione ed aggiornamento professionale, per l'acquisto di beni strumentali, per le donne agenti, per il sostegno alla salute, per la conciliazione dell'attività lavorativa con la vita familiare, per il sostegno allo studio), con diversi termini di accesso. La seconda novità, l'introduzione del contributo per l'acquisto, leasing o noleggio a lungo termine di veicoli Euro 6 (o equivalenti al momento della domanda) a favore degli iscritti all'ente.

Secondo i dati dell'Osservatorio Federagenti, l'agente di commercio percorre circa 60 mila km l'anno sulla strada e sono circa 50 mila le vetture che vengono annualmente acquistate dagli agenti di commercio italiani che così concorrono fortemente alle sorti dell'industria automobilistica. Ritenendo l'auto il bene strumentale per eccellenza, i membri del Cda Enasarco eletti nel 2016 in rappresentanza della Federagenti hanno sostenuto l'introduzione di questa prestazione, che ha l'ulteriore pregio di privilegiare scelte ambientali sempre più sostenibili. Ulteriore novità è rappresentata dal fatto che la Fondazione, come le altre casse, si è finalmente dotata di un regolamento delle prestazioni integrative, ora al vaglio dei ministeri vigilanti per la sua approvazione, che prevede tra le altre cose sia la possibilità di utilizzare eventuali risparmi sulle singole prestazioni assistenziali per il riconoscimento agli aventi diritto di altre per le quali è stato già raggiunto il budget annuale stanziato, sia quella di introdurre anche nuove forme di assistenza non ancora istituite. Proprio in relazione a tal ultimo aspetto, i rappresentanti della Federagenti, insieme a quelli di Fiarc, Confesercenti e Anasf, hanno proposto l'introduzione anche di altre prestazioni, quali un contributo a favore dell'agente che resti temporaneamente senza mandati per cause a lui non imputabili, la creazione di un fondo che vada a coprire i vuoti contributivi causati dal mancato versamento da parte della mandante, e il contributo per la start up dei neo agenti persone fisiche.

La sede Enasarco

Proposte di cui gli uffici della Fondazione stanno approfondendo la fattibilità e la sostenibilità e che, se introdotte, rappresenterebbero sicuramente un significativo segnale di vicinanza nei confronti di una categoria che ancora soffre degli effetti della crisi economica globale e delle odierne difficoltà della nostra economia ed alla quale la stessa Fondazione ha chiesto un notevole sacrificio in questi anni. Va rammentato infatti che non solo Enasarco nel 2012 deliberò un aumento dei contributi da versare che ha portato progressivamente l'aliquota contributiva dal 13,50% al 17% a regime dal 2020, con una quota a titolo di solidarietà (che quindi non concorre alla pensione) passata dall'1% al 3%, ma previde anche di innalzare i requisiti per la pensione di vecchiaia (oggi ad esempio un agente uomo per andare in pensione deve avere almeno 67 anni compiuti di età e 20 di anzianità contributiva purché la somma tra età anagrafica ed anzianità contributiva sia almeno pari a 92).

Per la Federagenti l'odierno modello delle prestazioni integrative va comunque ripensato complessivamente, dando sempre più spazio ed importanza a quelle in grado di offrire un sostegno a chi vive momenti professionali difficili, per consentirgli di continuare l'attività e di arrivare a fine carriera con una pensione, senza accontentarsi della così detta rendita contributiva (l'art. 16 del regolamento Enasarco prevede a tal proposito che "gli iscritti alla Fondazione a far data dall'entrata in vigore del presente regolamento che abbiano 67 anni compiuti di età e almeno 5 anni compiuti di anzianità contributiva possono chiedere, a decorrere dal 2024, l'erogazione di una rendita reversibile calcolata col metodo contributivo ridotta in misura del 2% per ciascuno degli anni mancanti al raggiungimento della quota 92") o senza dover attivare l'istituto della prosecuzione volontaria che, conti alla mano, non sempre risulta conveniente.

Produttività, differenze tra imprese sociali ed enti del terzo settore

Con l'approvazione del dlgs n. 112 del 2017 (che ha ridisegnato le norme sull'impresa sociale) e del dlgs n. 117 del 2017 (che ha riformato il settore no profit con l'introduzione del nuovo «codice del terzo settore»), occorre prestare attenzione alle disposizioni riguardanti il trattamento retributivo riservato ai dipendenti che lavorano nel settore del no profit. A questo deve aggiungersi anche la possibile applicazione in tale ambito delle norme fiscali e previdenziali che incentivano la produttività ed il welfare aziendale. Procedendo con ordine, in riferimento al primo aspetto, si segnala che, con l'art. 13, dlgs n. 112 del 2017, è stato stabilito che i lavoratori dell'impresa sociale hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'art. 51, dlgs n. 81 del 2015. In ogni caso, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti dell'impresa sociale non può essere superiore al rapporto 1 ad 8, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Analoga disposizione è stata, altresì, prevista anche per gli enti del terzo settore diversi dalle imprese sociali, con l'art. 16, dlgs n. 117 del 2017. Le norme citate dunque impongono un esame e, se del caso, una revisione del trattamento economico previsto per i lavoratori operanti in detto settore. Tale disamina deve coinvolgere sia i contratti collettivi nazionali e di secondo livello, sia quelli individuali, i quali spesso non tengono conto dei limiti summenzionati perché non ancora aggiornati alle nuove norme. Il mancato rispetto di detti limiti potrebbe condurre alla perdita della qualifica di impresa sociale e/o di ente del terzo settore con il disconoscimento dei benefici fiscali connessi. Sul secondo aspetto, ovvero sulla possibile applicazione degli incentivi sulla produttività e sul welfare aziendale alle imprese sociali o altri enti del terzo settore, è opportuno precisare quanto segue. Come noto le misure agevolative riguardanti la produttività prevedono, a partire dal 2016, l'applicazione, nel settore privato, di una imposta sostitutiva dell'Irpef e relative addizionali del 10% su un premio di risultato di ammontare annuo non superiore a 3 mila euro rivolto ai titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 80 mila euro annui. Il premio è detassato al raggiungimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili con parametri previsti da apposito accordo di secondo livello. Inoltre, è ammessa la possibilità di sostituire il premio in forma monetaria con beni e servizi rientranti nel welfare aziendale, applicando il regime fiscale e previdenziale loro riservato (art. 51, Tuir). Ebbene, non si ravvedono ostacoli per una applicazione tout-court di dette disposizioni alle imprese sociali. Quanto, invece, agli altri enti del terzo settore non potranno essere utilizzati quei parametri che sono tipici di un soggetto che svolge esclusivamente un'attività commerciale. Andranno cioè individuati obiettivi compatibili con l'esercizio di una attività nel settore no profit. Il beneficio può essere attribuito anche ai datori di lavoro non imprenditori e il riferimento al settore privato sembrerebbe finalizzato solo ad escludere le pubbliche amministrazioni. (Cfr. circ. Agenzia entrate nn. 28/E/2016 e 59 del 2008; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota del 13 marzo 2015). Per quanto riguarda, invece, le disposizioni relative ai piani di welfare aziendale, non occorre operare alcuna distinzione tra impresa sociale e altri enti del terzo settore. Questi soggetti, quindi, dovranno attenersi alle norme che regolano gli incentivi connessi. Con riguardo alle agevolazioni in capo ai dipendenti, si segnala che l'art. 51, commi 2 e 3, ultimo periodo, Tuir, prevede una totale o parziale esenzione fiscale e previdenziale dal reddito di lavoro dipendente delle somme e valori attribuiti dal datore ai propri lavoratori (es. asilo nido ecc.). Dal lato del datore, si segnala che i costi sostenuti per l'attuazione dei piani di welfare sono integralmente deducibili se previsti dalla contrattazione a livello nazionale o decentrato o con regolamento aziendale. Se previsti volontariamente, la deducibilità dei costi a tal fine sostenuti è al 5 per mille dell'ammontare delle spese complessive affrontate per prestazioni di lavoro dipendente.

Gianpaolo Sbaraglia, Centro studi Enbic

Pagina a cura

DI ENTE BILATERALE CONFEDERALE EN.BI.C.

CISAL TERZIARIO - ANPIT- CIDEC - UNICA

WWW.ENBIC.IT TEL. 0688816384/5 SEDE VIA CRISTOFORO COLOMBO, 115 ROMA