

**BLOG**

---

## ***Prestito dal datore di lavoro ai dipendenti: aspetti extra tributari***

di **Roberto Lucarini**

Quando si parla di prestito effettuato dal datore di lavoro a un proprio lavoratore dipendente, la mente va subito all'aspetto tributario legato al possibile *benefit*. È ben noto, infatti, come tale fattispecie sia trattata nell'ambito dell'articolo 51, Tuir.

Proviamo, stavolta, a fare un esercizio diverso, andandoci ad affrancare dal mondo fiscale, per concentrarci, invece, su altre questioni; lo faremo in breve, come consuetudine di queste note, cercando di sintetizzare aspetti di natura giuridica, che, tendenzialmente, possono prospettare profili di responsabilità.

La fattispecie è quella del dipendente che, per motivi personali, chiede al proprio datore l'erogazione di un prestito; un'operazione che di norma si riscontra, per ovvi motivi, in realtà aziendali più strutturate e che viene ordinariamente concepita in senso agevolativo per il lavoratore; ciò in termini sia di accesso al credito che di condizioni finanziarie sottostanti, tanto che si riscontrano concessioni di prestiti senza interessi o, comunque, a un tasso agevolato inferiore a quello di mercato.

Tolto di mezzo, come detto, l'aspetto fiscale, accendiamo i riflettori su 2 questioni non banali: l'effettuabilità di tale operazione, stante una specifica regolamentazione bancaria sul tema (D.Lgs. 385/19493); eventuali profili di responsabilità, in ambito societario, per i membri dell'organo amministrativo.

Sul primo aspetto, che raramente viene, peraltro, trattato, data la scivolosità del tema, si riscontrano subito le seguenti norme del decreto appena citato: articolo 10, che definisce quale attività bancaria *“la raccolta di risparmio tra il pubblico e l'esercizio del credito costituiscono”*; articolo 106, relativo all'Albo intermediari finanziari, il quale specifica che *“l'esercizio nei confronti del pubblico dell'attività di concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma è riservato agli intermediari finanziari autorizzati”*.

In entrambe le ipotesi si nota come vi sia un riferimento al c.d. *“pubblico”*, ossia alla molteplicità dei soggetti agenti nella società e non, dunque, a una platea ben specifica e unica costituita dai lavoratori di un'impresa.

Anche l'articolo 120 tende a escludere dal credito ai consumatori i *“contratti di credito mediate i quali un datore di lavoro, al di fuori della sua attività principale, concede ai dipendenti crediti senza interessi o a un TAEG inferiore a quello prevalente sul mercato e non offerti al pubblico in genere”*. E poi c'è l'esplicito riferimento al *benefit* posto ex articolo 51, Tuir, il quale, indirettamente, ci

fa comprendere come la fattispecie in esame non possa essere attratta nel legame posto dalla c.d. Legge bancaria.

Un po' diverso il discorso sul tema delle responsabilità degli amministratori, il quale sconfinava nell'ambito del diritto societario. Circa tale aspetto occorre, anzitutto, andare a valutare quello che risulta dallo statuto della specifica società. A mio parere, per porre in essere l'erogazione del prestito aziendale risulterebbe utile, quantomeno, che l'oggetto sociale stabilisca, sia pur in via generica, la possibilità di porre in essere operazioni di tipo finanziario. Servirebbe una clausola, che sovente si riscontra nella pratica, che potrebbe somigliare alla seguente: *“La società potrà inoltre porre in essere tutte le operazioni immobiliari e mobiliari, economiche e finanziarie, che siano necessarie, strumentali o semplicemente utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale”*.

Superato questo primo scoglio resta da porre attenzione alle responsabilità gestorie dell'organo preposto. Circa tale aspetto ritengo utile un'attenta valutazione delle possibilità finanziarie emergenti dal bilancio dell'ente, tenendo conto anche di eventuali aspetti prospettici, specie in un'epoca di forti volatilità e incertezze. Non meno rilevante anche l'aspetto legato al singolo lavoratore, riguardo alle sue possibilità di rientro dal prestito e della garanzia offerta, sostanzialmente, dal suo Tfr accumulato e presente in azienda. Risulta, infine, da non trascurare la possibile creazione di un precedente, emergente appunto dalla suddetta concessione, cui potrebbero far seguito altri lavoratori richiedenti.

Sul piano operativo, dopo una richiesta scritta del lavoratore, è necessario dotarsi di una scrittura privata, da cui emergano i tratti essenziali del prestito concesso, quali: valore erogato; numero di rate previsto per il rientro; tasso di interesse agevolato che viene praticato. Quest'ultimo aspetto, a ben vedere, è il più qualificante l'intera operazione, proprio perché ne caratterizza l'essenza stessa. Il medesimo atto, tra l'altro, potrebbe andare a prevedere le modalità di rientro dal prestito per il caso di cessazione del rapporto.

Potrebbe prospettarsi utile anche la realizzazione di una sorta di regolamento aziendale, redatto *ex ante*, dove andare a stabilire la politica dell'ente per tali specifiche situazioni. Questo per porre almeno un argine a fronte della possibile emersione di un uso o consuetudine aziendale.

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*

Seminario di specializzazione

**LE NOVITÀ DEL DL AIUTI QUATER E PRIME ANTICIPAZIONI  
SULLA LEGGE DI BILANCIO 2023 A CURA DI ENZO DE FUSCO**

[accedi al sito >](#)