



Convegno di formazione professionale continua del 16 dicembre 2025

REVISIONE LEGALE DELL' AREA LAVORO

Edizione 2025 – Modulo 7

**VERIFICA DELLA REGOLARE TENUTA DELLA CONTABILITA' (SA Italia 250B):
ASPETTI CONTRATTUALI E REMUNERATIVI DEL PATTO DI NON CONCORRENZA E
DEL PATTO DI STABILITA'**

Massimiliano Bisia

Componente della Commissione Diritto del lavoro

Revisore legale



Il quadro generale normativo

L'art. 14, 1° co. del D. Lgs. n. 39/2010 (testo unico della revisione legale dei conti) indica alla lettera b) che...il revisore legale o la società di revisione legale incaricati di effettuare la revisione legale dei conti...verificano nel corso dell'esercizio **la regolare tenuta della contabilità sociale** e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

Il **principio di revisione SA Italia 250B** è parte dei Principi di Revisione Isa Italia ed è stato elaborato per la **realtà italiana**, in forma specifica per ciò che attiene alla responsabilità del revisore per le specifiche verifiche e procedure fissate nel corso dell'esercizio ai fini della regolare tenuta della contabilità sociale. Tale principio va letto congiuntamente al principio di revisione internazionale (ISA Italia n. 200) «Obiettivi generali del revisore indipendente e svolgimento della revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali». Precedentemente al **principio di revisione SA Italia 250B**, nelle verifiche periodiche ci si rifaceva ai documenti di prassi della Consob (per le società quotate) e di Assirevi (per le altre imprese), che prevedevano, salvo specificità, una periodicità trimestrale delle medesime.

Il **principio di revisione SA Italia 250B** inerisce le **verifiche** fatte dal 1° gennaio 2015, a prescindere dal periodo di riferimento. Prevede procedure ad hoc per le verifiche periodiche (tenendole separate dalle procedure per la revisione legale del bilancio di cui all'art. 14, 1° co. del D. Lgs. n. 39/2010), stabilite dal revisore in base alle caratteristiche dell'impresa ed al profilo dell'incarico. Tenere la corretta contabilità sociale vuol dire **rispettare** norme civilistiche e fiscali che attengono ai modi e a i tempi della rilevazione delle scritture contabili, dell'**esecuzione** degli adempimenti fiscali e previdenziali, della **redazione-vidimazione-conservazione** dei libri sociali obbligatori e dei libri contabili. Essa consente di ottenere **informazioni** utili anche ai fini della revisione **contabile** del bilancio, seppur sia trattata nell'ambito della revisione legale del bilancio.

Il revisore incaricato deve definire una **pianificazione della frequenza delle verifiche periodiche**, considerando le caratteristiche dell'impresa oggetto del controllo (struttura dell'impresa, sua organizzazione, settore di operatività, caratteristiche delle operazioni svolte, evidenza di precedenti carenze nel sistema informativo d'impresa che abbiano portato a carenze nella tenuta della contabilità sociale o a inadempimenti normativi) e deve prevedere un **adattamento** di tale pianificazione in presenza di nuovi elementi. Tale pianificazione deve essere altresì documentata dal revisore nelle sue **carte di lavoro**. Alla nomina da parte dell'assemblea sociale, il revisore dovrebbe definire una **prima verifica periodica**, **L'ultima verifica periodica** dovrebbe essere in prossimità dell'assemblea che approva il bilancio inerente l'ultimo esercizio di competenza dell'incarico.



Il quadro generale normativo

Il principio di revisione **SA Italia 250B** definisce, per il revisore verificante, procedure **obbligatorie** e procedure **facoltative**:

- Nella **prima verifica**, egli **deve** avere **informazioni** riguardo i libri normativamente obbligatori, la loro regolare vidimazione, il rispetto degli adempimenti previdenziali e fiscali; può acquisire quanto eventualmente predisposto dal precedente revisore.
- Nelle **verifiche successive**, anche **campionarie**, il revisore **deve** verificare se **esistano** libri obbligatori, la loro regolare tenuta ed aggiornamento, l'esecuzione degli adempimenti fiscali e previdenziali (dichiarazioni fiscali e registrazioni contabili: modelli F24, liquidazioni iva, prospetti paghe, ecc.). **Deve** verificare se la società abbia provveduto ad eventuali precedenti carenze nella regolare tenuta della contabilità sociale e nell'assolvimento degli obblighi normativamente previsti. Egli **può** svolgere indagini presso la direzione amministrativa o presso terzi, ispezionare documenti e registrazioni.



Il quadro generale normativo

In base alle verifiche documentate nelle carte di lavoro, il revisore **deve** valutare i risultati ottenuti: la contabilità è stata regolarmente tenuta o vi sono carenze procedurali? Vi sono stati effetti generati da errori nelle scritture contabili? Occorre informare gli organi di governo aziendale, come previsto dai principi ISA 260-265?

Si documentano sia la frequenza delle verifiche pianificate sia le connesse procedure svolte, oltre che i risultati ottenuti da ogni verifica. Le carte di lavoro, **distintamente individuabili** rispetto ai documenti relativi all'attività di revisione legale del bilancio, **ma in essi integrate**, constano di check-lists, programmi di lavoro, note di rilievo e memorandum conclusivo. La raccolta ed archiviazione della documentazione definitiva deve aversi, ai sensi del principio **ISA Italia 230, entro 60 giorni** dall'emissione della relazione di revisione contabile sul bilancio d'esercizio.



Aspetti contrattuali e remunerativi del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

RAPPORTO DI LAVORO INDIVIDUALE: QUALCHE CONSIDERAZIONE PRELIMINARE

Appare forse opportuno indicare qualche considerazione preliminare sul rapporto individuale di lavoro, che sarà utile e strumentale alla breve esposizione inerente il patto di non concorrenza, ed altresì il successivo punto relativo al patto di stabilità:

- **L'art. 2077** del codice civile formalizza, nel contratto individuale di lavoro, il principio della prevalenza della norma più favorevole al lavoratore;
- **L'art. 3, 1° co.** della Costituzione introduce il nuovo concetto di dignità sociale del cittadino, la cui espressione più risalente si ha, probabilmente, nel diritto del lavoro. La correzione del contenuto contrattuale realizza la tutela minimale dell'interesse del lavoratore;
- Il contratto di lavoro individuale si perfeziona quando vi è esatta corrispondenza fra la proposta fatta dal datore di lavoro e l'accettazione espressa dal lavoratore. In tale contesto, la retribuzione è l'oggetto dell'obbligazione corrispettiva o sinallagmatica del datore di lavoro.



Aspetti contrattuali e remunerativi del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

Aspetti **procedurali**, ai fini della regolare tenuta della contabilità sociale stabilita dal **principio SA Italia 250B**: il revisore dovrà esaminare il rispetto delle norme di legge, delle norme di contrattazione collettiva e degli accordi individuali stipulati.

Aspetti **sostanziali** (ai medesimi fini ex **principio SA Italia 250B**): il revisore dovrà verificare in concreto gli importi erogati al lavoratore, la loro periodicità, la corretta applicazione della tassazione prevista, il loro inserimento o meno nel cedolino paga del dipendente medesimo. Vediamo nel dettaglio le **procedure**:

1) Per il **patto di non concorrenza**, la norma di base per il lavoro dipendente è data **dall'art. 2125 del codice civile**, in base al quale *"il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo. La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata"*. Suo collegamento ne sono l'**art. 1350 del codice civile**, per il quale *"...devono farsi per iscritto...gli altri atti indicati specialmente dalla legge..."* e l'**art. 1346 del codice civile**, per il quale *"l'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile"*.

Cote di Cassazione (ordinanze nn. 9256 e 9258 di aprile 2025): (a) il suddetto patto, per essere valido, deve essere a tempo determinato o quantomeno determinabile (come richiesto dall'art. 1346 del c.c.), (b) il lavoratore deve essere adeguatamente remunerato dal punto di vista economico *ex ante congruamente* con equità e proporzionalità in relazione al sacrificio al medesimo richiesto al momento della sottoscrizione del patto e (c) il patto deve essere formalizzato quando il rapporto di lavoro individuale viene instaurato e non *in itinere*).



Aspetti contrattuali e remunerativi del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

I **contratti collettivi** possono disciplinare singoli aspetti del patto di non concorrenza o integrare quanto previsto dalle norme, rimanendo però sempre nell'ambito della cornice legale.

L'**accordo individuale** inerente il patto di non concorrenza tra le parti, stanti le premesse menzionate, dovrebbe avere i seguenti punti:

- *Delimitazioni dell'obbligo di non concorrenza;*
- *Corrispettivo;*
- *Responsabilità per inadempienza;*
- *Risoluzione anticipata del contratto;*
- *Eventuali controversie.*



Aspetti contrattuali e remunerativi del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

Un recente caso pratico, analizzato dalla giurisprudenza di Cassazione (ordinanza n. 10679 di aprile 2024), è il seguente:

“il lavoratore era stato assunto dalla banca X e aveva sottoscritto con la datrice di lavoro un patto di non concorrenza di durata triennale con obbligo per il dipendente, una volta cessato il rapporto di lavoro, di non svolgere attività concorrenziale per 20 mesi (dietro corrispettivo di euro 5.000,00 lordi all'anno, per tre anni, per un totale di euro 15.000), da corrispondere in due rate semestrali posticipate. In data 10/01/2015 il lavoratore si era dimesso e in data 16/01/2015 era stato assunto da altra banca, svolgendo mansioni analoghe alle precedenti nel territorio del Veneto. La prima banca adiva il Tribunale di Padova per ottenere la condanna dell'ex dipendente al risarcimento del danno per violazione del pnc, nonché per violazione dell'obbligo di fedeltà, assumendo che dal 26/01/2015 alcuni clienti erano receduti dal rapporto con essa banca per passare alla seconda banca. Quantificava il danno nella misura della penale convenuta nel pnc, pari ad euro 20.000,00, nonché nella misura del valore dei disinvestimenti disposti dai suoi clienti, pari ad euro 8.103.070,00. In via subordinata, chiedeva la condanna del lavoratore a restituire quanto percepito a titolo di corrispettivo per il pnc, ossia la somma di euro 2.500,00. Il Tribunale di Padova rigettava la domanda, ritenendo nullo il patto per violazione dell'art. 2125 c.c. ed in particolare per indeterminatezza sia del compenso, sia dell'ambito territoriale; escludeva la violazione dell'obbligo di fedeltà, atteso che le condotte contestate erano state tenute dopo la cessazione del rapporto di lavoro; dichiarava quindi l'obbligo del lavoratore di restituire alla banca X il corrispettivo medio tempore percepito a tale titolo, pari ad euro 2.500,00. In secondo grado, la Corte di Appello di Venezia, nel 2019, rigettava il gravame interposto dal primo datore di lavoro, confermando le conclusioni del primo giudice.”

Il pnc stipulato dal lavoratore con la prima banca: (i) conteneva una clausola in base a cui, se il lavoratore variava mansioni in costanza di rapporto, la banca non doveva erogare compensi e il lavoratore, decorso 12 mesi nelle nuove mansioni, non doveva più obbligarsi a non fare, (ii) si riferiva territorialmente al Veneto e ad “ulteriore ambito territoriale” da definire dal datore di lavoro alla “fine del rapporto lavorativo”.

L'ammontare effettivo del compenso definito nel pnc dipendeva dal comportamento unilaterale della banca in relazione al suo eventuale esercizio di “jus variandi” mansionale (non prevedibile al momento della stipula del patto); invece, le caratteristiche del pnc, conferma la Suprema Corte, devono essere determinate a priori. Il pnc stipulato che preveda la possibilità successiva per il datore di lavoro, di modificare le mansioni del lavoratore, o di ampliare, a sua discrezione, l'ambito territoriale di validità del medesimo accordo e che, in conseguenza di ciò, preveda la perdita per il lavoratore del diritto al compenso, sarebbe (e lo è nel caso concreto) nullo per indeterminatezza irreparabile.



Aspetti contrattuali e remunerativi del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

Per quanto riguarda, invece, gli aspetti sostanziali, il controllo del revisore verterà sui seguenti punti del patto di non concorrenza:

Importi erogati al lavoratore: l'art. 2125 c.c. non fissa criteri di quantificazione del corrispettivo, ne rimette invece la determinazione alle parti. In ogni modo, l'importo deve essere determinato o determinabile e deve compensare adeguatamente la limitazione imposta al lavoratore di collocarsi liberamente sul mercato del lavoro. La quota può essere fissa o come percentuale sulla retribuzione, in base alla posizione gerarchica del lavoratore, dell'impresa sul mercato, della durata del patto stesso, dell'ampiezza territoriale di validità del patto. Il corrispettivo minimo in favore del lavoratore per un pnc si ritiene debba aggirarsi intorno al 20%-30% della retribuzione lorda annua; Se il corrispettivo stabilito per il lavoratore non è congruo rispetto al sacrificio a questi imposto, il pnc si considera **nullo**. Il patto dichiarato nullo consente al datore di lavoro di esercitare l'azione di ripetizione delle somme corrisposte al lavoratore in esecuzione del patto.

Loro periodicità e corretta applicazione della tassazione prevista: il corrispettivo in favore del lavoratore può essere erogato una tantum al momento della **cessazione** del rapporto di lavoro, oppure **in costanza del rapporto di lavoro**, quale percentuale fissa – o a volte crescente, in funzione dello sviluppo professionale – della retribuzione.

Nel primo caso, il corrispettivo rimane assoggettato al medesimo regime fiscale di **tassazione separata** del trattamento di fine rapporto e sottratto agli obblighi contributivi. Se invece il corrispettivo viene percepito dal lavoratore **prima della cessazione del rapporto** di lavoro (sotto forma di percentuale sulla retribuzione), il corrispettivo ha natura **retributiva**, concorre a formare la base per il calcolo del trattamento di fine rapporto ed è sottoposto allo stesso trattamento fiscale e contributivo della retribuzione del lavoratore.

E' altresì possibile prevedere un congruo livello del corrispettivo per il patto, rapportato ai concreti vincoli imposti al lavoratore, e che, in caso di mancato raggiungimento dell'importo convenuto al termine del rapporto di lavoro, il datore di lavoro versi al lavoratore la differenza rispetto a quanto complessivamente convenuto. Ciò consente di prevedere un importo minimo garantito per il lavoratore a prescindere dalla durata del contratto, e di stabilire l'importo massimo che verrà erogato a quest'ultimo.

La violazione del pnc è inadempimento contrattuale e legittima le richieste di adempimento o di risoluzione del contratto e/q di risarcimento del danno per responsabilità contrattuale. Spesso nell'accordo si inseriscono clausole penali, delle quali il giudice può ridurre l'entità qualora sia eccessiva. E' esperibile la richiesta di inibitoria giudiziale di prosecuzione dell'attività concorrenziale.



Aspetti contrattuali e remunerativi del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

Per quanto riguarda gli aspetti **procedurali** del patto di stabilità, esso è clausola, eventuale ed accessoria, inserita all'interno del contratto di lavoro che mira a garantire una durata minima del rapporto tra datore e dipendente. Si sostanzia, pertanto, in un impegno a non recedere dal rapporto di lavoro per un determinato periodo di tempo, espressamente pattuito nella clausola.

All'interno del nostro ordinamento non esiste una normativa specifica che disciplini la clausola di stabilità né, tantomeno, la regolamentazione è affidata alla contrattazione collettiva. Le parti possono pertanto definirne i contenuti liberamente, nel rispetto sia delle norme civilistiche che dell'art. 36 della Costituzione (*...il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa...*).

Per quanto riguarda gli aspetti **sostanziali**:

Durata minima: la clausola stabilisce un periodo minimo durante il quale il rapporto di lavoro non può essere interrotto salvo non sussista una giusta causa o si configuri una ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione. Il periodo durante il quale una o entrambe le parti del rapporto di lavoro è obbligata a non recedere è determinato dalle parti e solitamente non eccede i due anni.

Vincolo per entrambe le parti: il patto di stabilità può vincolare sia il lavoratore che il datore di lavoro, impedendo loro di esercitare il recesso dal contratto nel periodo pattuito.

Recesso anticipato: il lavoratore potrà recedere dal contratto nonostante il mancato decorso del termine indicato nella clausola, qualora dovesse verificarsi un evento talmente grave da non consentire la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro; in tal caso sarà legittimato a rassegnare le dimissioni per giusta causa. Altra ipotesi di recesso legittimo riguarda il caso di impossibilità sopravvenuta nell'esecuzione della prestazione.

Compenso aggiuntivo: in cambio dell'impegno a rimanere in azienda per un periodo minimo stabilito, il lavoratore, qualora l'obbligo non sia reciproco ma solo a suo carico, dovrà ricevere un corrispettivo. Il corrispettivo pattuito può essere un'equa maggiorazione della



Aspetti contrattuali e remunerativi del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

retribuzione o un beneficio non monetario, purché distinti dal minimo contrattuale garantito costituzionalmente; in pratica, il riconoscimento in favore del lavoratore deve essere proporzionato al suo sacrificio e non simbolico.

Protezione per il lavoratore: la clausola di stabilità può essere richiesta anche dal lavoratore stesso per avere la certezza e garanzia di non essere licenziato entro un certo periodo di tempo.

Inserimento: il patto di stabilità può essere inserito sia all'interno della lettera di assunzione, sia contenuto in un accordo separato o essere pattuito oralmente; non è previsto alcun obbligo di forma scritta ma è opportuno che risulti da atto scritto.

Previsione di una penale: in caso di recesso ingiustificato e anticipato del rapporto rispetto alla data pattuita, le parti possono prevedere un diritto al risarcimento del danno. Il risarcimento può essere in favore sia del datore di lavoro che del lavoratore stesso.

Per l'ipotesi in cui il recesso venga effettuato dal lavoratore, di norma si prevede già nel patto l'importo che il datore di lavoro avrà diritto a ricevere a titolo di risarcimento del danno; diversamente, per i casi in cui sia il datore di lavoro a non rispettare la clausola di stabilità, di norma il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno calcolato in relazione alle retribuzioni che avrebbe percepito qualora il recesso non fosse avvenuto.



Aspetti contrattuali e remunerativi del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

Un caso pratico di giurisprudenza sul patto di stabilità:

Il **Tribunale di Roma** ha ritenuto valida, con recente **sentenza n. 1646 del 9 febbraio 2024**, la clausola contrattuale inserita nell'apprendistato professionalizzante da parte del datore di lavoro, che **autorizza** quest'ultimo, nel caso il lavoratore receda **anticipatamente** durante il periodo di formazione (ad eccezione dell'ipotesi di giusta causa), a trattenere all'apprendista una somma **corrispondente** alla retribuzione erogata per ogni giorno di formazione fino al recesso. Il lavoratore, naturalmente, può rassegnare **in ogni momento** le dimissioni ma se le parti, alla **stipula** del contratto formativo, hanno convenuto che il medesimo **debba avere almeno una durata minima**, il datore di lavoro ha il diritto di **recuperare** le retribuzioni erogate all'apprendista per i giorni di effettiva formazione, ivi compresa la formazione impartita nell'ambito del lavoro (non solo, quindi, quella impartita in aula). La clausola contrattuale di **durata minima**: (i) ha funzione di "stabilità" del rapporto contrattuale (è, in effetti, un **"patto di stabilità"** vero e proprio fra le parti, (ii) è applicabile in ambiti **diversi**: i lavoratori subordinati devono essere comunque **formati**, anche in relazione a mansioni semplici (come la movimentazione di carrelli elettrici o la manutenzione di caldaie), (iii) vi è obbligo, stabilito per la parte recedente **ante termine**, a **risarcire** convenzionalmente la parte rimanente.

Il **quantum** dell'indennizzo formativo può determinarsi anche non al **100%**, come invece ha previsto nel caso di specie la sentenza del Tribunale di Roma, ma può andare, in genere, **dal 20%** del costo della formazione, **al 100%** dello stesso. Lo stesso patto di stabilità si può prevedere **"mobile"**: inizia quando finisce la formazione del lavoratore e dura 6 mesi, 12 mesi e così via.



Aspetti contrattuali e remunerativi del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

L'importo inerente al patto di stabilità può essere erogato **mensilmente** oppure corrisposto in **un'unica soluzione** alla fine del periodo stabilito.

Per quanto concerne il trattamento fiscale e contributivo, il compenso previsto dal patto di stabilità è a tutti gli effetti una **voce retributiva aggiuntiva**. Pertanto, è soggetto a **imposizione fiscale**, concorre alla **base imponibile contributiva** e va indicato correttamente in busta paga.



Gli aspetti fiscali e previdenziali del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

Per quanto inerisce le scritture contabili di partita doppia **del patto di non concorrenza**, abbiamo che:

- Le somme erogate a fronte di patti di non concorrenza sono caratterizzate da un'utilità pluriennale e, dunque, devono essere iscritte tra le immobilizzazioni immateriali e sottoposte a processo di ammortamento. Ciò in quanto si tratta di somme, generalmente cospicue, che non rappresentano una componente ordinaria del costo del lavoro dell'anno in cui sono corrisposte, ma che hanno la funzione di compensare il lavoratore dall'astensione dalla futura concorrenza (principio contabile OIC n.24).
- Le scritture contabili di rilevazione tra le immobilizzazioni immateriali dei costi relativi alla stipula di pnc sono le seguenti:

Rilevazione del corrispettivo

Altre immobilizzazioni immateriali (costi per pnc) a Debiti v/personale (per corrispettivi relativi a pnc) 100

Pagamento del corrispettivo

Debiti v/personale (per corrispettivi pnc)	a	Diversi	100
		Banca c/c	80
		Erario c/ritenute lav. dip.	20

Rilevazione dell'ammortamento annuale

Ammortamento costi per pnc a Altre immobilizzazioni immateriali ____



Gli aspetti fiscali e previdenziali del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

Si ritiene che quando il corrispettivo per la stipula del patto di non concorrenza è corrisposto all'inizio del rapporto di lavoro o in costanza dello stesso, l'onere per l'impresa debba essere **ripartito** tra gli esercizi intercorrenti tra la data di stipulazione del patto e la data di cessazione del rapporto di lavoro.

In generale, le somme erogate a fronte di patti di non concorrenza rappresentano delle passività certe, in quanto previste da un atto scritto, di cui però non sono noti il momento in cui insorgeranno (data di cessazione del rapporto di lavoro) ed, in alcuni casi, anche l'importo in quanto, ad esempio, il corrispettivo è commisurato a quella che sarà la retribuzione del dipendente alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'importo erogato dovrà essere evidenziato nella Certificazione Unica elaborata dal datore di lavoro e consegnata al lavoratore. Nel dettaglio:

Se il corrispettivo viene erogato **periodicamente in costanza del rapporto di lavoro** (ad esempio, mensilmente in busta paga), viene considerato parte della retribuzione. Di conseguenza, è soggetto ai contributi previdenziali ordinari (INPS, ecc.) e concorre alla base imponibile contributiva.

Se l'indennità viene erogata in **un'unica soluzione** o in poche rate **dopo la cessazione del rapporto**, la somma è considerata retribuzione e non indennità risarcitoria. Pertanto, è soggetta a contribuzione previdenziale, pur beneficiando di un regime fiscale separato.



Gli aspetti fiscali e previdenziali del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

Per quanto concerne il **patto di stabilità**, nel caso di suo accredito corrispettivo (**compensazione monetaria diretta**), le scritture contabili sono le seguenti:

Oneri per patto di stabilità	a	Debiti v/personale	200
Debiti v/personale	a	Diversi	200
		Banca c/c	160
		Erario c/rit. lav. dip.	40

L'importo del compenso deve essere correttamente evidenziato nella Certificazione Unica che il datore di lavoro rilascia al lavoratore. Il compenso percepito a fronte del patto di stabilità è considerato una voce retributiva **aggiuntiva** ed è soggetto a **tassazione**. Il compenso concorre alla base imponibile **contributiva**. I relativi contributi vengono trattenuti direttamente in busta paga. La tassazione avviene tramite ritenuta alla fonte.



Gli aspetti fiscali e previdenziali del patto di non concorrenza e del patto di stabilità

FINE

Grazie per la pazienza