

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll

Sparkassenstraße 18 Via Cassa di Risparmio

I-39100 Bozen | Bolzano

T 0471.306.411 | F 0471.976.462

E info@interconsult.bz.it

I www.interconsult.bz.it

Steuer-, MwSt.-Nr. | Cod. fisc. Part. IVA 02529080216

Circolare 16/16

Bolzano, li 14.09.2016

Detassazione dei premi di risultato e welfare aziendale

Gentile Cliente,

come anticipato nella ns. circolare 05/2016, la Legge n. 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ha introdotto a regime l'imposta forfettaria del 10% su premi di risultato e sulle distribuzioni di utili ai lavoratori e ha ridisegnato la disciplina del welfare aziendale.

Detassazione premi di risultato

La Legge di Stabilità 2016 ha reintrodotto definitivamente l'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali pari al 10% sulle somme premiali, di importo variabile, corrisposte in relazione ad incrementi della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (p.e. aumento della produzione, risparmi dei fattori produttivi, miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi), nonché su somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa ai sensi dell'art. 2102 del codice civile.

Per poter fruire dell'agevolazione, è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali (contratti collettivi di "secondo livello"), che, per quanto riguarda le somme premiali, devono prevedere i criteri di misurazione e verifica e definire un periodo congruo entro il quale il raggiungimento dell'incremento sia verificabile in modo obiettivo, attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Il contratto sottoscritto dalle parti deve necessariamente essere depositato entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, pena l'inapplicabilità del regime di tassazione agevolata o detassazione.

I beneficiari dell'agevolazione fiscale sono i lavoratori dipendenti del settore privato che non abbiano rinunciato per iscritto all'applicazione dell'agevolazione, a condizione che il reddito di lavoro dipendente (comprensivo di eventuali somme premiali detassate) percepito nell'anno precedente quello di erogazione del premio non superi 50.000,00 Euro. L'agevolazione è esclusa per i titolari di redditi di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente, come ad esempio i collaboratori coordinati e continuativi.

Il limite assoggettabile ad imposta sostitutiva è pari a 2.000 Euro lordi (2.500 Euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro; questo deve essere previsto e regolamentato dal contratto collettivo che stabilisce il premio di risultato).

Welfare aziendale

La Legge di Stabilità 2016 è intervenuta anche nel ridefinire le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto “welfare aziendale”. Si tratta di prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente.

La non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è subordinata alla condizione che i benefit siano offerti dal datore di lavoro a titolo volontario o tramite contratto o accordo collettivo alla generalità dei dipendenti o a categorie degli stessi (pe. tutti i lavoratori di un certo livello, un settore aziendale, tutti dipendenti con figli). Qualora, invece, le opere e servizi siano a disposizione solo di taluni lavoratori dipendenti (e non di una loro specifica categoria), gli stessi costituiscono fringe benefits per gli utilizzatori e, pertanto, concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

L'erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro. Il limite di deducibilità del 5% continua ad operare, invece, in relazione in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

La nuova disposizione prevede tre aree di intervento del welfare aziendale:

1. opere e servizi per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'art. 12 TUIR (coniuge, figli legittimi, naturali o adottivi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle, a prescindere dal fatto che essi siano o meno fiscalmente a carico). Le opere e i servizi in esame devono essere concessi ai lavoratori dal datore di lavoro in forma di erogazioni in natura e non di rimborsi monetari per spese anticipate dal lavoratore. A titolo esemplificativo entrano fra la norma in esame:
 - l'iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
 - l'acquisto da parte del datore di lavoro di biglietti di viaggio con fine culturale o ricreativo;
 - l'iscrizione a corsi di lingua all'estero o in Italia o ad altri corsi extra-professionali;
 - l'abbonamento a spettacoli teatrali;
 - il biglietto per un evento sportivo;
 - l'utilizzo di strutture sanitarie;
 - la previdenza complementare;
 - le casse di assistenza sanitaria aziendali;
 - le pulizie domestiche;
 - la consulenza alla carriera;
 - il sostegno all'espletamento di pratiche burocratiche e amministrative;
2. somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro per la fruizione, da parte dei familiari dei dipendenti, dei servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio. A titolo esemplificativo entrano fra la norma in esame:
 - acquisto libri scolastici;
 - babysitting, asilo nido, scuole materne;
 - borse di studio;
 - mense scolastiche;
3. somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. A titolo esemplificativo entrano fra la norma in esame:
 - case di cura;
 - prestazioni sanitarie;
 - visite mediche specialistiche;
 - badanti e/o infermiere;
 - spesa a domicilio;

Il welfare aziendale può essere riconosciuto anche attraverso documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico ("Voucher"). Tali documenti non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

In aggiunta al welfare di cui al punto precedente, l'art. 1, comma 184, della Legge di Stabilità 2016 dispone che i lavoratori possono scegliere di convertire il premio di risultato o gli utili spettanti in beni e servizi erogati quali prestazioni di welfare aziendale. In tal caso le prestazioni fruite sono, nei limiti del premio spettante e in ogni caso nel limite di 2.000 Euro/2.500 Euro lordi, del tutto esenti da tassazione, compresa l'imposta sostitutiva, e interamente deducibili per il datore di lavoro. Il diritto di opzione deve essere istituzionalizzato attraverso il contratto collettivo di secondo livello.

Per ulteriori informazioni rimaniamo a Vs. completa disposizione.

Distinti saluti,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll

  