

I chiarimenti sul regime fiscale dei benefit. E i dati del report di Assolombarda: la misura più richiesta è l'istruzione

Zero tasse sul welfare aziendale

Zero tasse sul welfare aziendale. Intascare il premio di produttività sotto forma di un benefit, infatti, può azzerare l'Irpef altrimenti dovuta al 10% quando il premio è intascato cash. Se il lavoratore decide di convertire il premio in contributi a favore della pensione integrativa, per esempio, oppure in contributi per finalità di assistenza sanitaria, il relativo importo diventa deducibile dal reddito di lavoro anche oltre i limiti fissati dal Tuir. A precisarlo è l'Agenzia delle entrate che, d'intesa con il ministero del lavoro, ha emanato la circ. n. 5/2018 per illustrare il nuovo regime fiscale d'incentivo a

welfare aziendale e premi di risultato.

Maggiore produzione fa rima con meno spese d'istruzione. Le misure di welfare più richieste dai lavoratori, infatti, sono quelle della categoria «scuola e istruzione» (40% degli acquisti). Seguono: fringe benefit (20%), previdenza (15%), assistenza sanitaria (13%). Lo spiega l'Assolombarda nel 1° Report sul welfare. Con 2.666 accordi attivi (2.358 aziendali e 308 territoriali), secondo i dati del ministero del lavoro, la Lombardia è la regione con presenza più alta di contratti per la produttività e welfare (seguono Emilia-Romagna, con 1.252 contratti, e Veneto con 1.175 contratti).

Cirioli da pag. 4

I chiarimenti sul regime fiscale dei benefit aziendali nella circolare di Entrate e Minlavoro

Il welfare sposta i limiti di deducibilità fissati dal Tuir

Pagine a cura
di DANIELE CIRIOLI

Zero tasse sul welfare aziendale. Intascare il premio di produttività sotto forma di un benefit, infatti, può azzerare l'Irpef altrimenti dovuta al 10% quando il premio è intascato cash. Se il lavoratore decide di convertire il premio in contributi a favore della pensione integrativa, per esempio, oppure in contributi per finalità di assistenza sanitaria, il relativo importo diventa deducibile dal reddito di lavoro anche oltre i limiti fissati dal Tuir: in entrambi i casi, cioè, il premio dilata i limiti di deducibilità (fino a euro 8.164,57 nel caso di contributi versati dal datore di lavoro a fondi pensione, anziché fino a 5.164,87 euro; fino a euro 6.615,20 nel caso di contributi versati dal datore di lavoro a enti di assistenza sanitaria, anziché fino a euro 3.615,20). A precisarlo è l'Agenzia delle entrate che, d'intesa con il ministero del lavoro, ha emanato la circolare n. 5/2018 (si veda *ItaliaOggi* del 30 marzo) per illustrare il nuovo regime fiscale d'incentivo a welfare aziendale e premi di risultato.

Fisco soft sul lavoro dipendente. La detassazione è un incentivo di tipo fiscale che mira a favorire la produt-

tività aziendale e il welfare aziendale. Riformata dalla legge Bilancio 2017 (legge n. 232/2016), è stata modificata dal dl n. 50/2017, convertito dalla legge n. 96/2017, e, infine, dalla legge Bilancio 2018 (legge n. 205/2017). Il dl n. 50/2017, in particolare, ha sdoppiato gli incentivi prevedendo, accanto a quello fiscale (a favore solo dei lavoratori), anche uno sgravio contributivo (a favore anche dei datori di lavoro, non solo dei lavoratori).

Campo di applicazione.

La detassazione e la decontribuzione sono riservate al solo settore privato e unicamente ai lavoratori dipendenti. Entrambi gli incentivi si applicano, infatti, ai titolari di reddito di lavoro dipendente fino a 80 mila euro e per un importo di premio annuo fino a 3 mila euro, elevato a 4 mila euro, in caso l'azienda coinvolga i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Attenzione; il secondo bonus (sgravio contributivo) si applica esclusivamente ai premi di risultato erogati in esecuzione di contratti, aziendali o territoriali, stipulati dopo l'entrata in vigore del dl n. 50/2017, cioè dal 24 aprile 2017; in tal caso, inoltre, l'importo massimo di premio si ferma a 3 mila euro, senza possibilità di arrivare a 4 mila con il coinvolgimento dei lavoratori. Il doppio incen-

tivo (detassazione e sgravio contributivo) può applicarsi anche a vecchi contratti purché dal 24 aprile 2017 siano stati modificati ovvero integrati al fine di prevedere il coinvolgimento dei lavoratori e a patto che sia stato (o venga) nuovamente depositato (entro 30 giorni).

Gli incentivi. Il primo incentivo (detassazione) è di tipo fiscale; consente l'applicazione dell'Irpef agevolata, con un'imposta sostitutiva al 10%, in luogo dell'Irpef ordinaria e delle relative addizionali. Si applica fino a un certo importo di premio ricevuto dai lavoratori pari, precisamente: fino al 31 dicembre 2017 a 2 mila euro elevabile a 2.500 con il coinvolgimento dei lavoratori in maniera paritetica nell'organizzazione del lavoro; dal 1° gennaio 2018 a 3 mila euro elevabile a 4 mila euro con il coinvolgimento dei lavoratori in maniera paritetica nell'organizzazione del lavoro.



Il secondo incentivo è contributivo; riconosce lo sgravio ai datori di lavoro in misura del 20% dell'aliquota dovuta all'Inps e ai lavoratori in misura del 100% dell'aliquota dovuta all'Inps. Lo sgravio è riconosciuto fino a un importo massimo di 800 euro di premio.

La detassazione spiegata dal fisco

Sostituzione del premio con la concessione di veicoli aziendali (auto e moto)

Concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente non il valore normale attribuibile all'uso del veicolo (esempio: il canone di noleggio), ma il valore calcolato forfettariamente

Esempio

Premio di risultato agevolabile = € 3.000
 Valore auto uso promiscuo (Tabella Aci) = € 1.885,50 (€ 0,4190 x km. 15.000 * 30%)
 Base imponibile dell'auto = € 1.885,50 assoggettata a tassazione ordinaria
 Base per imposta agevolata o sostituita con altri benefit ⁽¹⁾ = € 1.114,50 (3000 - 1.885,50)

Sostituzione del premio con la concessione di prestiti

Concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il 50% della differenza tra importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente a fine anno e importo degli interessi rimasto a carico del lavoratore, al netto del contributo dell'azienda sostitutivo del premio

Esempio

Premio di risultato agevolabile = € 3.000
 Interessi dovuti dal dipendente in base al contratto di mutuo = € 4.000
 Interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto = € 2.000
 Interessi carico del dipendente dopo conversione premio = € 1.000 (€ 4.000 - € 3.000)
 Base imponibile del benefit = € 500 (€ 2.000 - € 1.000 = € 1.000 * 50%)
 Base per imposta agevolata o sostituita con altri benefit ⁽¹⁾ = € 2.500 (€ 3000 - € 500)

Sostituzione del premio con concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati

Rileva nel reddito di lavoro dipendente non l'intero valore del canone di locazione, ma la rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente

Esempio

Premio di risultato agevolabile = € 3.000
 Valore della rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente = € 2.000
 Base imponibile del benefit, anche a seguito della conversione del premio = € 2.000
 Base per imposta agevolata o sostituita con altri benefit ⁽¹⁾ = € 1.000 (€ 3.000 - € 2.000)

Conversione del premio con contributi a Fondi pensione

I contributi alla previdenza complementare versati in sostituzione di premi di risultato sono esclusi dalla formazione del reddito del lavoratore per l'importo di euro 8.164,57, potendosi aggiungere al limite di deducibilità (pari a euro 5.164,57)

Conversione del premio con contributi di assistenza sanitaria versati a enti

I contributi versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche se aggiuntivi a contributi già versati dal datore di lavoro o dal lavoratore (per l'importo base di euro 3.615,20). A tale importo può, infatti, aggiungersi l'ulteriore importo di contributi esclusi dal reddito nel limite massimo di euro 3.000 (elevabile a euro 4.000)

Conversione del premio di risultato con azioni

Non genera reddito imponibile nei confronti del lavoratore la sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato con azioni della società/datore di lavoro o del gruppo:

- sia nel caso in cui l'offerta sia rivolta, anziché alla generalità, a categorie di lavoratori, purché in conformità alle previsioni contrattuali (aziendali e/o territoriali)
- sia nel caso in cui il valore delle azioni «convertite» superi il limite di euro 2.065,83 previsto per ciascun periodo d'imposta potendo, pertanto, essere assegnate azioni per un importo complessivo pari a euro 5.065,83 (2.065,83 + 3.000 di premio convertito)
- sia qualora le azioni siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro
- sia qualora siano cedute prima che siano trascorsi tre anni dalla conversione del premio

(1) Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma, la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo