



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Premio di risultato e welfare aziendale: aspetti tributari

Speaker

Guido Marzorati

8 maggio 2017

Legenda

LA SITUAZIONE EX LEGGE DI STABILITA' PER IL 2016

LE MODIFICHE DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2017

LE NOVITA' DEL DECRETO LEGGE 24/04/2017 N. 50

Premi di risultato – partecipazione agli utili

Quando:

NORMA PERMANENTE (non transitoria) dal 2016

Come :

imposta sostitutiva dell'IRPEF e addizionali locali del 10%.

Cosa:

- ✓ i premi di risultato di ammontare variabile per incrementi «misurabili e verificabili» di

produttività
redditività
qualità
efficienza
innovazione

- ✓ le somme erogate sotto forma di partecipazioni agli utili di impresa (no incremento)

Premi di risultato – partecipazione agli utili

Chi: i dipendenti del settore privato (anche attività non commerciali)

tempo determinato e tempo indeterminato
lavoratori in somministrazione

con reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente, a 80.000 euro (era 50.000)

CHI no:

- Redditi assimilati lavoro dipendente
- Dipendenti amministrazioni pubbliche
- Lavoratori distaccati all'estero e tassati su base convenzionale

Premi di risultato – partecipazione agli utili

reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente, a **80.000 euro** (era 50.000)

Considerando:

- TUTTI i redditi di lavoro dipendente (anche se più rapporti di lavoro) e le pensioni
- SOLO reddito soggetto a tassazione ordinaria al lordo delle somme soggette a imposta sostitutiva del 10%

Rilevano:

- Le retribuzioni non assoggettate a tassazione in Italia (non residente)
- La quota di TFR chiesta dal dipendente
- Le retribuzioni convenzionali ex art. 51 c. 8 bis TUIR

Premi di risultato – partecipazione agli utili

CONDIZIONI:

- ✓ i premi e le somme devono essere previsti da contratti aziendali o territoriali;
- ✓ i contratti devono essere depositati congiuntamente alla «scheda di monitoraggio»;
- ✓ I contratti devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso indicatori numerici

Premi di risultato – partecipazione agli utili

CONDIZIONI:

- ✓ Criteri di misurazione
 - Aumento dei livelli di produzione
 - Risparmio nell'utilizzo dei fattori produttivi
 - Miglioramento della qualità e dei processi
- ✓ 19 indicatori numerici (elenco non esaustivo)

INTERPELLO QUALIFICATORIO

Premi di risultato – partecipazione agli utili

Quanto:

importo annuo massimo assoggettabile ad imposta sostitutiva è:
3.000 euro (era 2.000)

Al lordo dell'imposta sostitutiva del 10%
al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie

Limite per persona

Non per rapporto di lavoro - Non per tipologia (premi o utili)

incrementabile fino **a 4.000** (era 2.500) euro per le aziende
*“che coinvolgono pariteticamente i lavoratori
nell'organizzazione del lavoro”;*

No comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione

Solo per «contratti» sottoscritti fino a 24/4/2017 poi no 4.000
si agevolazione contributiva !!!

Premi di risultato – partecipazione agli utili

Le somme tassate con imposta sostitutiva

- Non concorrono al reddito complessivo
- Non rilevano ai fini delle detrazioni collegate al reddito complessivo (lavdip – carichi di famiglia)
- Non rilevano ai fini del bonus 80 euro
- Rilevano ai fini ISEE

Il dipendente può optare per la tassazione ordinaria se più favorevole

Per accertamento contenzioso, riscossione e sanzioni si applicano le regole delle imposte dirette

Premi di risultato – partecipazione agli utili

Il datore di lavoro:

- Applica in automatico regime agevolato se ha tutte le informazioni
- Se scopre a posteriori il diritto all'imposta sostitutiva, recupera le maggiori ritenute con la prima retribuzione utile
- Indica nella CU reddito soggetto ad imposta sostitutiva e imposta sostitutiva

Il lavoratore

- È tenuto a comunicare al datore l'impossibilità di usufruire del regime agevolato
- Può comunicare la rinuncia scritta al regime agevolato

Premi di risultato – partecipazione agli utili : conversione in welfare

La norma prevede la possibilità di convertire le somme soggette ad imposta sostitutiva in «welfare».

A scelta del lavoratore

- In tutto o in parte
- A condizione che la «conversione» sia prevista dal contratto aziendale o territoriale

In tale caso:

- Non si applica imposta sostitutiva
- Si applicano «vincoli» quantitativi e qualitativi del «tipo» di welfare scelto

Ma non sempre.....

Premi di risultato – partecipazione agli utili : conversione in welfare

- **Previdenza Complementare: non rileva tetto 5.164,57 euro**
«tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari»
- **Assistenza Sanitaria: non rileva tetto 3.615,20 euro**
Effetto sulle spese mediche rimborsate
- **Azioni alla generalità dei dipendenti:**
Non rileva tetto 2.065,83 euro
Non rilevano condizioni «generalità» e «holding period»

Premi di risultato – partecipazione agli utili : conversione in welfare

Confermata possibilità di conversione in beni e servizi ex 51, c. 4 TUIR

- *Prestiti agevolati*
- *Auto uso promiscuo*
- *Fabbricati in locazione*
- *Servizi gratuiti di trasporto ferroviario*

Conviene ?

Premi di risultato – partecipazione agli utili : conversione in welfare

Per agenzia delle entrate:

il «welfare» rimane «detassato» se fruito in sostituzione di somme SOLO se:

1. Le somme sono assoggettabili ad imposta sostitutiva
2. Il contratto aziendale o territoriale consente la conversione

Negli altri casi il «welfare» non è più detassato

Quindi per ADE:

1. Welfare non può servire per trasformare somme soggette a tassazione ordinaria in importi non assoggettati
2. Se esiste possibilità di scelta tra denaro (tassazione ordinaria) e welfare: vale il regime «peggiore»

Premi di risultato – partecipazione agli utili : conversione in welfare

3. E se il «welfare» è erogato senza possibilità di conversione monetaria ?

«in tal caso, i beni e servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente se rientrano nelle fattispecie esentative dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR»

«semprechè l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione»

CAE 28/E del 15 giugno 2016

Welfare aziendale

**RISORSE
ECONOMICHE**

***Piano welfare
aziendale***

BENI

SERVIZI

Piani di welfare aziendale



**Piano welfare
aziendale**

**SOSTEGNO
AL REDDITO**

ISTRUZIONE

**CURA , SANITÀ
TEMPO LIBERO**

PREVIDENZA

MOBILITÀ

Oneri di utilità sociale



Non concorre a formare il reddito l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti e ai familiari di cui all'art 12:

volontariamente

o

**in conformità a contratto,
accordo o regolamento aziendale**

per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto.

Es. corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza, check up, palestra, viaggi all'estero

Finalità: elenco tassativo (anche strutture esterne)

Categorie dipendenti: gruppo OMOGENEO (i lavoratori di «un certo tipo»)

Familiari anche non fiscalmente a carico

Volontario/obbligatorio: irrilevante per dipendente non per datore

Solo utilizzo opere e servizi MAI soldi MAI rimborso

Oneri di utilità sociale

Lettura restrittiva AdE - Servizio di lavanderia ? No finalità ex art. 100

(interpello n. 954 – 289/2016)

Anche se erogate in conformità a:

- **Contratto collettivo nazionale**
- **Accordo interconfederale**
- **Contratto collettivo territoriale**

NORMA INTERPRETATIVA

Educazione e istruzione



Non concorrono a formare il reddito le somme, i servizi e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti per la fruizione da parte dei familiari indicati nell'art 12 del Tuir di:

- servizi di educazione e di istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa; trasporto scolastico, gite didattiche, servizi baby-sitting
- Asili nido, **Scuole materne**
- frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali (ex colonie climatiche);
- borse di studio (rette scolastiche, tasse universitarie, libri testo, «premio eccellenza»;

Categorie dipendenti: gruppo OMOGENEO (i lavoratori di «un certo tipo»)

Familiari anche non fiscalmente a carico

Volontario/obbligatorio: irrilevante per dipendente non per datore

Sia utilizzo servizi e prestazioni sia soldi (rimborso documentato)

Assistenza familiari

Non concorrono a formare il reddito le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12

Mancano i «servizi»? Non fa niente....

- Non autosufficiente: «non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana» o «persona che necessita di sorveglianza continuativa»: risultare da certificazione medica (CAE 28/E 15 giugno 2016)

non i bambini

- Anziani: 75 anni compiuti (CAE 28/E 15 giugno 2016)

Categorie dipendenti: gruppo OMOGENEO (i lavoratori di «un certo tipo»)

Familiari anche non fiscalmente a carico

Volontario/obbligatorio: irrilevante per dipendente non per datore

Sia utilizzo prestazioni sia soldi (rimborso documentato)

Rischio di non autosufficienza

Non concorrono a formare il reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni anche in forma assicurativa aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

Categorie dipendenti: gruppo OMOGENEO (i lavoratori di «un certo tipo»)

Non sono previsti i familiari

Mai soldi mai rimborso

Servizi di trasporto collettivo

Non concorrono le prestazioni di trasporto collettivo rese dal datore di lavoro ai dipendenti per recarsi sul luogo di lavoro

- Il servizio deve essere reso alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti
- Il servizio può essere prestato direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) ovvero fornito da terzi (compresi esercenti mezzi pubblici)
- Il dipendente deve essere estraneo al rapporto tra azienda e prestatore
- I rimborsi monetari sono imponibili
(rimborso biglietti/tessere di abbonamento)

Voucher – titoli di legittimazione



La legge di Stabilità ha risolto un problema: ai fini IIDD i voucher «non configurano denaro»

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico.

MA i voucher:

- **devono riportare un valore nominale.**
- non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare;
- non possono essere monetizzati;
- non possono essere ceduti a terzi;
- devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera e servizio (anche continuativo o ripetuto) per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

Buoni pasto ? Nessuna modifica !

Tipi di voucher



Voucher monouso

Voucher che da diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del titolare .

(es. *voucher* per 10 ingressi in palestra, *voucher per un* abbonamento annuale al teatro,...)

Voucher multiuso

Un unico *voucher* in cui sono compresi una pluralità di beni e servizi (es. buono spesa).

Il valore del voucher multiuso non può essere superiore a 258,23 euro*, altrimenti concorrerebbe a formare reddito di lavoro dipendente.

* nel limite devono essere ricompresi anche gli eventuali altri benefit in natura concessi al dipendente nell'anno (es. auto, alloggio, prestiti, cesto natalizio,...).

E per il datore di lavoro ?

IRES:

Obbligo negoziale: deducibile integralmente (art. 95 TUIR)

Iniziativa unilaterale (volontaria) ex art. 100 TUIR: deducibili fino al 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi

«la società istante avrà facoltà di cessare unilateralmente e discrezionalmente l'implementazione e l'efficacia del Piano Welfare al termine di ciascun anno di riferimento»

Non è obbligo negoziale → 5 per mille
(interpello n. 954 -1417/2016)

IRAP:

Denaro: deducibile per lavoro a tempo indeterminato (e stagionali assimilabili)
non deducibile per lavoro dipendente a tempo determinato

Beni e servizi: deducibile

IVA : ????



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

www.assolombarda.it
www.farvolaremilano.it
www.assolombardanews.it
Seguici su     