

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 11 DEL 02/05/2018

Premio di Risultato e Welfare aziendale, circolare esplicativa delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate ha rilasciato una lunga e dettagliata circolare con la quale si è espressa alla fine dello scorso marzo, fornendo chiarimenti in materia di Premio di Risultato e Welfare Aziendale. Vediamo tutti i dettagli.

La Circolare prende spunto dalla novità della Legge di Stabilità del 2017, per arrivare all'Art.1 c, 28 e 161 della Legge di Bilancio 2018. Con riguardo alle innovazioni inserite all'Art. 51 del Tuir, riferendosi nello specifico all'innalzamento delle soglie ad Euro 3.000,00 (4.000,00 per i lavoratori coinvolti pariteticamente, di seguito ricondotti ad Euro 3.000,00 dalla Lg. 50/2017) del Premio di Risultato erogabile, sulla base di un reddito dell'anno precedente entro gli 80.000,00 Euro, con l'agevolazione fiscale al 10% di tassazione.

La Legge di Bilancio 2017 aveva introdotto la possibilità di convertire in toto o in parte il Premio di Risultato in beni/servizi Welfare, già oggetto di revisione del Tuir. Con l'ampliamento del c,2 dell'Art. 51 (f, f-bis, f-ter, f-quater), ma anche con beni all'Art. 3 (voucher/buoni ad es. carburante nel limite di Euro 258,23) ed infine al c, 4. Si ricorda che qualora convertiti in forma monetaria, i Premi Welfare, concorrerebbero per intero alla formazione del reddito da lavoro dipendente. Inoltre, la sostituzione, in assenza di Piano Welfare, del Premio di Risultato con beni/servizi, sarebbe da considerare come un benefit tassabile per il suo valore nominale.

In quest'ottica l'attribuzione dei classici fringe benefits (c, 4) erogata in luogo del Premio di risultato entro i limiti di esenzione previsti, dovranno essere fiscalmente trattati con tassazione ordinaria. La parte eccedente il limite, potrà essere sottoposta ad imposta sostitutiva (o ordinaria, a scelta del dipendente) o ancora sostituita da beni/servizi Welfare.

La lunga ed esaustiva Circolare affronta nello specifico le tematiche maggiormente in uso.

Premi di Risultato e Welfare aziendale, ecco alcuni casi

PREMIO DI RISULTATO sostituito con AUTOVETTURA AZIENDALE

Consideriamo il caso in cui il dipendente richiedesse la sostituzione del Premio di Risultato detassato con la concessione in **uso promiscuo del veicolo aziendale**. Questo secondo il c. 4, (concorre per il 30% dell'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15 mila Km, sulla base del costo kmetrico desumibile dalle tabelle ACI, al netto di quanto trattenuto al dipendente), si dovrà considerare il valore forfettario dell'utilizzo. Es. su un Premio di Euro 3.000, la base imponibile auto a tassazione ordinaria sarà 1885,50, la differenza potrà essere tassata al 10%. Se poi allo stesso venisse trattenuta una quota (già tassata ordinariamente), si dovrà ridurre la base imponibile.

PREMIO DI RISULTATO sostituito con PRESTITO

Normalmente si assume il 50% della differenza tra il tasso applicato dall'Azienda ed il Tasso Tur (in via provvisoria sino a fine anno), laddove nell'accredito bancario risultasse una chiara destinazione del prestito.

Il Dipendente che fruirà della conversione in prestito su un Premio di Euro 3.000, con un debito di interessi su mutuo di Euro 4.000 ed interessi Tur di Euro 2.000, potrà usare Euro 1.000 del Premio attribuito, tassati al 50% ($2.000 - 1.000 \times 50\%$) e godere di altri 2.500 Euro con tassazione agevolata.

PREMIO DI RISULTATO sostituito con CONCESSIONI DI FABBRICATI AD USO LOCAZIONE

La tassazione avviene considerando al 30%, la rendita catastale, aumentata delle relative spese a carico della proprietà al netto di quanto trattenuto al lavoratore.

Premio Euro 3.000, da cui valore catastale al netto delle spese e di quanto trattenuto, es. Euro 2.000 (considerato in via ordinaria), Il residuo in detassazione sarà pari ad Euro 1.000.

PREMIO DI RISULTATO sostituito con CONTRIBUTI A FORME PENSIONISTE COMPLEMENTARI

(già possibile dalla lettera h Art. 51 Tuir). Il Premio convertito non è assoggettato a tassazione anche oltre il limite di deducibilità previsto di Euro 5.164,57 (incrementato per i primi 5 anni di Euro 2.582,29 per i lavoratori di prima occupazione).

PREMIO DI RISULTATO sostituito con CONTRIBUTI DI ASSISTENZA SANITARIA E CASSE ASSISTENZIALI

L'esclusione opera sino al limite di Euro 3.615,20, laddove la Circ. 28/2016 ha stabilito che qualora il versamento constasse in Euro 3.000, il residuo 615,20 sarà il limite della conversione del Premio di Risultato, superata dalla Legge di Bilancio 2017 che consente la conversione del Premio per il limite detassabile di Euro 3.000, indipendentemente da quanto già versato dal lavoratore che, in sostanza, potrà fare un versamento volontario oltre i 3.615.20 Euro.

In questo caso però non potrà portare la somma versata in eccedenza o comunque convertita da Premio di Risultato in deduzione o detrazione.

PREMIO DI RISULTATO sostituito con AZIONI

Il lavoratore dipendente che volesse convertire il Premio con l'acquisto di Azioni della Società, potrà godere, entro i limiti del Tuir (Euro 2.065,83) dell'esenzione addizionando la quota del Premio (es. limite + 3.000= 5.065,83) anche nel caso in cui venissero cedute nei primi tre anni dall'acquisizione.

E' tuttavia chiaro che in caso di "guadagno da plusvalenze" si genererà un "reddito diverso" ai sensi dell'Art. 67 Tuir, considerando nel caso di pluralità di acquisizioni nel corso degli anni, il criterio FIFO (First in, First out)

BENEFITS EROGATI IN BASE AL C.C.N.L. c, 2 lett f Art. 51 Tuir

E' prevista la totale deducibilità (Art. 95) per le spese ricomprese nel comma, qualora siano sostenute in base alla Contrattazione Collettiva anche di secondo livello. (sanità, culto, ricreazione etc.)

RIMBORSO TPL Trasporto Pubblico Locale

L'agevolazione è riconosciuta:

- sia per erogazione volontaria da parte del Datore di Lavoro

- che nell'ambito di sostituzione di una parte del Premio di Risultato o bene in Welfare.

Con l'estensione al nucleo familiare fiscalmente a carico previsto dall'Art. 12, del rimborso o accredito diretto reso alla generalità dei dipendenti, altrimenti da considerarsi come puro fringe benefit (limite Euro 258,23)

PREMIO EROGATO DA PIU' DATORI DI LAVORO

Quando il Lavoratore dipendente è assunto presso più DDL (si ricorda che in caso di assunzioni part-time sia consigliabile un'autodichiarazione del Dipendente), i limiti posti per l'erogazione del Premio di Risultato sono in capo al Lavoratore e non al rapporto di lavoro, quindi le quote dovranno sommarsi per ogni periodo di imposta.

PREMI EROGATI IN MISURA DIFFERENZIATA

La disciplina parla di erogabilità alla GENERALITA' DEI DIPENDENTI o a CATEGORIE. Nel caso in cui l'Azienda dovesse adottare il secondo criterio, in base alla Circ. 28/E-2016, dovrà concertarne i dettagli con le rappresentanze sindacali, legando ad esempio una quota principale del premio ad una voce di incremento e la parte restante a più criteri (es. riduzione assenze, riduzione scarti etc.)

Come gli addetti ai lavori ben conoscono, per erogare il Premio di Risultato, ma anche per la sua conversione in Welfare è necessario stipulare un accordo con le rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative. Con il conseguente deposito entro 30 giorni, anche per quelle aziende che al loro interno non avessero rappresentanze sindacali, ricevendo il C.C.N.L. nazionale o territoriale più consono.

ANTICIPAZIONI ed ACCONTI DEL PREMIO

L'Azienda stipula l'Accordo con erogabilità del premio nell'anno seguente ed in base all'emanazione del relativo D.M.. Il DDL peraltro potrà scegliere se erogare il Premio in via anticipata, con tassazione ordinaria e, a seguito del D.M., procedere a conguaglio a fine anno, recuperando l'agevolazione fiscale. Il medesimo principio può essere applicato anche ad acconti ed anticipazioni.

Distinti saluti

Dott.ssa Angela Cunzio