



ASSOLOMBARDA

Tassazione agevolata dei premi di risultato e welfare aziendale

Legge di stabilità 2016 (art. 1, commi 182-190) e successivi interventi legislativi

Speaker

Carmen Giugno

19.06.2019

Riferimenti normativi

Legge di stabilità 2016 (art. 1, c. 182-190)
Decreto MLPS MEF 25 marzo 2016



Introduzione permanente della **tassazione agevolata** dei premi di risultato (PDR) con possibilità di conversione in beni e servizi welfare

Legge di bilancio 2017 (art. 1, c. 160-162)
Legge di bilancio 2018 (art. 1, c. 28 e 161)



Potenziamento del regime agevolativo:

- innalzati l'importo massimo agevolabile e il reddito di accesso
- incentivata la conversione del premio in benefit meritevoli di maggiore tutela (previdenza complementare, assistenza sanitaria e azioni societarie)

Documenti di prassi

- Circolare AdE n. 28 del 15.6.2016
- Circolare Assonime n. 24 del 3.11.2016
- Interpello 954 - 1417/2016
- Circolare Assonime n. 16 del 27.6.2017
- Interpello 904 - 791/2017
- Circolare AdE n. 5 del 29.3.2018
- Circolare Assonime n. 22 del 10.10.2018
- Risoluzione 78 del 19.10.2018
- Risposta ad interpello n. 130 del 27.12.2018
- Risposta ad interpello n. 143 del 28.12.2018
- Risposta ad interpello n. 164 del 28.12.2018
- Risposta ad interpello n. 10 del 25.1.2019

Premi di risultato, requisiti per la detassazione



Il regime agevolativo in sintesi

- ❑ Possibilità di tassare con un'**imposta sostitutiva del 10%** in luogo della tassazione ordinaria Irpef e delle addizionali comunali e regionali i seguenti emolumenti:
 - premi di risultato correlati a incrementi «misurabili e verificabili» di obiettivi aziendali
 - somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

- ❑ Possibilità di convertire premi e utili in **beni e servizi welfare** non imponibili nei limiti qualitativi e quantitativi previsti dall'art. 51 del Tuir (è agevolata la conversione in contributi previdenziali, di assistenza sanitaria e in azioni)

Il regime agevolativo è però riconosciuto solo ai dipendenti con certe caratteristiche e solo se il premio ha certi requisiti



Lavoratori beneficiari

Possono beneficiare del regime di tassazione agevolata dei premi di risultato i lavoratori:

- titolari di **reddito di lavoro dipendente** a tempo indeterminato o determinato (esclusi i titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente - es. stagisti e amministratori)
- del **settore privato** (inclusi enti non commerciali e agenzie di somministrazione)
- con reddito di lavoro dipendente percepito nell'anno precedente a quello di erogazione del PDR **≤ 80.000 €**



Lavoratori beneficiari - Reddito di accesso

Ai fini del calcolo del reddito di accesso (**80.000 €** dal 2017, 50.000 € nel 2016) rilevano:

- reddito di lavoro dipendente (anche pensioni) assoggettato a tassazione ordinaria considerando tutti i rapporti di lavoro (non rilevano il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione separata o altre categorie reddituali)
- premi assoggettati a imposta sostitutiva del 10% (i premi non rilevano se convertiti in welfare)



Lavoratori beneficiari - Reddito di accesso

Casi particolari

Ai fini del calcolo del reddito di accesso, per i lavoratori che nell'anno precedente:

- hanno beneficiato del regime per gli **impatriati** (D.Lgs. 147/2015), rileva il reddito di lavoro dipendente effettivamente percepito (non il reddito ridotto assoggettato a tassazione)
- sono stati tassati con il regime **convenzionale** (Tuir, art. 51, c. 8 bis), rileva l'importo delle retribuzioni convenzionali
- sono stati **non residenti**, rileva il reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero



Lavoratori beneficiari - Impatto del premio sul reddito

Il premio tassato con imposta sostitutiva del 10%:

- non concorre a formare il **reddito complessivo** e quindi non impatta sulle **detrazioni** ad esso collegate (es. detrazioni per lavoro dipendente e carichi di famiglia)
- incide favorevolmente sulla spettanza del **bonus Renzi** (non è incluso nel reddito complessivo per il calcolo del bonus, ma rileva, come trattamento di miglior favore, se il diritto al bonus viene meno perché l'Irpef è nulla)
- ma rileva ai fini dell'**ISEE**



Il lavoratore:

- può rinunciare al regime agevolato e optare per la tassazione ordinaria (per esempio per poter fruire di detrazioni/deduzioni) comunicandolo per iscritto al datore di lavoro o esercitando l'opzione in dichiarazione
- deve comunicare al datore di lavoro l'impossibilità di fruire del regime agevolato (per es. perché per il superamento della soglia degli 80.000 €)

€ Ammontare di premio agevolabile

Importo massimo agevolabile
(limite ordinario)



3.000 €* annui

* 2.000 nel 2016

- al lordo dell'imposta sostitutiva del 10%
- al netto dei contributi previdenziali
(carico lavoratore e carico azienda)

NB: in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro si applicano condizioni più favorevoli (vd. slide successiva)

€ Ammontare di premio agevolabile

Importo massimo agevolabile
(limite in caso di coinvolgimento
paritetico dei lavoratori
nell'organizzazione del lavoro)
Rif. D.L. 50/2017 art. 55

→ **4.000 € * annui**
* 2.500 nel 2016
per i contratti stipulati prima del 24.4.2017

→ **3.000 € annui**
per i contratti stipulati dal 24.4.2017

+ agevolazione contributiva per il datore di
lavoro e il lavoratore



La quota di premio eccedente i 3.000 € è soggetta a tassazione ordinaria.

Il limite dei 3.000 € deve essere calcolato considerando tutti i premi percepiti dal dipendente nell'anno a prescindere dal fatto che siano erogati:

- in base a contratti diversi
- o da diversi datori di lavoro
- o che abbiano avuto differenti momenti di maturazione



Requisiti del premio ai fini della detassazione

Ai fini della detassazione i premi devono essere somme:

- ✓ di ammontare **variabile**
- ✓ erogate in esecuzione di **contratti collettivi** aziendali o territoriali
- ✓ correlate ad **incrementi** di obiettivi aziendali «misurabili e verificabili» rispetto ad un «periodo congruo»



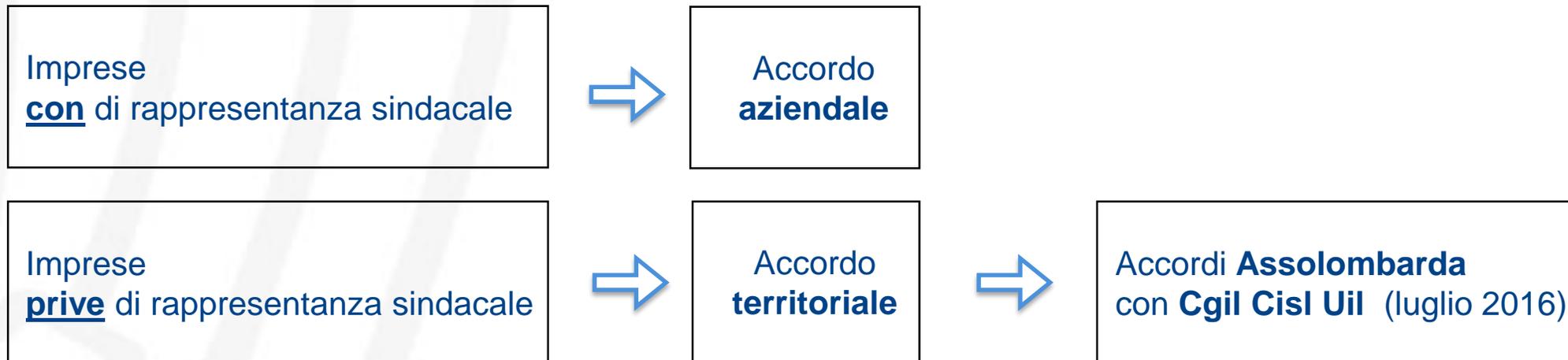
Variabilità del premio

Non sono detassabili gli importi «fissi» (quali ad esempio le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro) MA solo quelli «**variabili**» in funzione del risultato conseguito ossia **incerti nella corresponsione o nell'ammontare**



Contrattazione collettiva - Accordi di 2° livello

Ai fini della detassazione, il premio deve essere erogato in esecuzione di **contratti** aziendali o territoriali (D.Lgs. 81/2015, art. 51)



NB: non sono quindi detassabili gli elementi premiali erogati in esecuzione di ccnl o di accordi individuali



Contrattazione collettiva - Deposito

Il contratto deve essere **depositato** presso la DTL competente entro 30 gg dalla sottoscrizione unitamente alla scheda di monitoraggio con procedura telematica (www.lavoro.gov.it)

NB: il termine dei 30 gg è ordinatorio ma è necessario che il deposito avvenga prima dell'erogazione del premio

Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali (Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)				
Sezione 1 – Datore di Lavoro				
Codice Fiscale *	<input type="text"/>			
Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale				
Data di sottoscrizione	<input type="text"/> DTL <input type="text"/>			
Anni di validità (barrare quali)	<input type="checkbox"/> 2015 <input type="checkbox"/> 2016 <input type="checkbox"/> 2017 <input type="checkbox"/> 2018 <input type="checkbox"/> 2019 <input type="text"/>			
Sezione 3 – Beneficiari				
Totale Lavoratori *	<input type="text"/>			
Sezione 4 – Premio (€)				
Stima del valore annuo medio pro capite del premio *	<input type="text"/>			
Sezione 5 – OBIETTIVI				
Produttività <input type="checkbox"/>	Redditività <input type="checkbox"/>	Qualità <input type="checkbox"/>	Efficienza <input type="checkbox"/>	Innovazione <input type="checkbox"/>
Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO				
1) Volume della produzione/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario	<input type="checkbox"/>	
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	12) rapporto costi effettivi/costi previsti	<input type="checkbox"/>	
3) MOL/VA di bilancio	<input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo	<input type="checkbox"/>	
4) Indici di soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati	<input type="checkbox"/>	
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	<input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	<input type="checkbox"/>	
6) Riduzione degli costi di lavorazione	<input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici	<input type="checkbox"/>	



Contrattazione collettiva - Contenuto

Ai fini della detassazione il contratto deve individuare:

- gli **obiettivi** aziendali



Produttività, Redditività, Qualità, Efficienza, Innovazione

- gli **indicatori** numerici per verificare e misurare l'incrementalità degli obiettivi



1) Volume della produzione/n.dipendenti
2) Fatturato/n.dipendenti
3) Mol
4) Indici di soddisfazione del cliente
5) Diminuzione n. riparazioni
6) Riduzione scarti
7) % di rispetto dei tempi di consegna
ecc. (vd. elenco esemplificativo scheda di monitoraggio)

- il **periodo congruo** rispetto al quale va misurata l'incrementalità degli obiettivi



Periodo di maturazione del premio ossia arco temporale al termine del quale va verificato l'incremento. La durata del periodo congruo è rimessa alla contrattazione di secondo livello (può essere annuale, infrannuale o ultrannuale)



Incrementalità - Dato storico di riferimento

Il premio è detassabile solo se si consegue l'**incrementalità** degli obiettivi che va verificata e misurata assumendo come riferimento un **dato precedente** **«non remoto»**

Misurazione dell'incremento
«anno su anno»
(rispetto all'anno precedente)



OK

Misurazione dell'incremento
rispetto a un **«valore medio»** **fisso**
(es. rispetto alla media di un triennio fisso)



si potrebbe verificare
l'incremento rispetto al valore fisso
ma non rispetto all'anno precedente



Incrementalità - Dato storico di riferimento

Es. 1 - Misurazione dell'incremento «anno su anno»

Contratto triennale (2018-2020)

Obiettivo: redditività

Indicatore: ebitda

Dato storico di riferimento: ebitda anno precedente

Indicatore	2017	2018	2019	2020
Ebitda	100	102	103	102



No incremento



No detassazione



Incrementalità - Dato storico di riferimento

Es. 2 - Misurazione dell'incremento rispetto a una media storica «fissa»

Contratto triennale (2018-2020)

Obiettivo: redditività

Indicatore: ebitda

Dato storico di riferimento: media ebitda 2015-2017 = $(150 + 50 + 100) = 100$ fisso!

Indicatore	2017	Media 2015 - 2017	2018	2019	2020
Ebitda	100	100	102	104	103



 Incremento rispetto a media
ma non rispetto anno precedente



Incrementalità - Dato storico di riferimento

Es. 3 - Misurazione dell'incremento rispetto a una media storica «mobile»

Contratto triennale (2018-2020)

Obiettivo: redditività

Indicatore: Ebitda

Dato storico di riferimento: media Ebitda triennale mobile

Indicatore	2017	Media 2015 - 2017	2018	Media 2016-2018	2019	Media 2017-2019	2020
Ebitda	100	100	102	84	104	102	103



No incremento rispetto
anno precedente ma si
rispetto a media «non
remota»



Incrementalità - Obiettivi «alternativi» e «autonomi»

Il contratto può prevedere più obiettivi tra loro alternativi o autonomi

Se gli obiettivi sono «alternativi»



È sufficiente il raggiungimento incrementale di un obiettivo per poter detassare il premio

Se gli obiettivi sono «autonomi»



La detassazione può essere applicata solo sulla parte di premio i cui relativi indicatori soddisfano l'incrementalità



Incrementalità - Obiettivi «alternativi» e «autonomi»

Es. 1 - Contratto triennale (2018 - 2020) con due obiettivi «alternativi»

Obiettivo 1: redditività Indicatore: Ebitda

Obiettivo 2: innovazione Indicatore: n. brevetti

Premio: 1000 €

Indicatore	2017	2018	2019	2020
Ebitda	100	101	101	101
N. brevetti	2	2	3	3



Premio
detassato
1000



Premio
detassato
1000



NO
detassazione



Incrementalità - Obiettivi «alternativi» e «autonomi»

Es. 2 - Contratto triennale (2018 - 2020) con due obiettivi «autonomi»

Obiettivo 1: redditività Indicatore: Ebitda Premio = 500

Obiettivo 2: innovazione Indicatore: n. brevetti Premio = 500

Indicatore	2017	2018	2019	2020
Ebitda	100	101	101	101
N. brevetti	2	2	3	3



Premio
redditività
(500)
detassato



Premio
Innovazione
(500)
detassato



NO
detassazione



Incrementalità - Risultato di gruppo

Regola generale



Ai fini della detassazione l'**incremento** deve essere realizzato dalla **singola azienda** che eroga il premio, anche nell'ambito dei gruppi societari

Deroga



È possibile considerare l'**incremento di gruppo** se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- 1) rapporti di lavoro subordinato gestiti in maniera unitaria e uniforme
- 2) la contrattazione collettiva è centralizzata in capo ad una sola società (di solito la casa-madre)

NB: in ogni caso se il gruppo è una multinazionale, l'incremento va calcolato considerando solo i risultati delle società italiane escludendo i risultati delle società estere



Incrementalità \neq Strutturazione del premio

Incrementalità



Aspetto fiscale
necessario per poter detassare il premio

Strutturazione
del premio



Aspetto sindacale
che regola la erogazione/quantificazione del premio

Vd. circ. 28/2016 (par. 1.2), circ. 5/2018 (par. 4.2) e ris. 78/2018



Ripartizione del premio

Il premio può essere attribuito ai lavoratori in modo differenziato in base a:

- criteri di valorizzazione della performance individuale
- retribuzione annua lorda
- divisione aziendale di appartenenza
- giorni di assenza
- ecc.

10% Applicazione dell'imposta sostitutiva - Acconti

L'imposta sostitutiva può essere applicata solo al raggiungimento dell'**incrementalità**.

Se vengono erogati **acconti** del premio prima che si verifichi l'incremento:

- tassazione ordinaria sull'acconto
- imposta sostitutiva quando si verifica l'incrementalità
 - nella prima retribuzione utile
 - oppure a conguaglio
 - oppure oltre il conguaglio:
 - nella dichiarazione dei redditi da parte del lavoratore (sulla base di una nuova CU il cui invio tardivo non è sanzionabile)
 - o mediante istanza di rimborso da parte del lavoratore (sulla base di una dichiarazione in cui il datore di lavoro attesta l'agevolabilità del premio)



Partecipazioni agli utili

Oltre ai premi di risultato, sono detassabili anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili netti* dell'impresa (C.C. artt. 2554, 2102):

* Per le imprese obbligate alla pubblicazione del bilancio, rilevano gli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

- sempre purché erogate in esecuzione di **contratti** collettivi aziendali o territoriali
- MA non è richiesta l'incrementalità degli obiettivi aziendali

NB: l'importo massimo agevolabile è sempre pari a € 3.000 (4.000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, *vd. infra*). In presenza sia di PDR che di utili, il limite va applicato alla somma delle due componenti.

Conversione dei premi in welfare



Conversione del premio in welfare - Condizioni

Il premio può essere convertito in tutto o in parte in beni e servizi welfare **non imponibili** (Tuir, art. 51, c. 2 e 3).

La conversione è ammessa solo se:

1) è prevista dal contratto

(le modalità di esercizio della conversione o la possibilità di revoca sono demandate all'autonomia delle parti o al contratto)

2) riguarda premi assoggettabili all'IS del 10%

Es. a): Premio erogato in assenza di obiettivi incrementali



Premio tassato ordinariamente



No conversione in welfare

Es. b): Premio erogato a lavoratore con reddito anno precedente > 80.000



Premio tassato ordinariamente



No conversione in welfare



Conversione del premio in welfare - Regole

- **Regola generale:** si applicano i vincoli quantitativi e qualitativi previsti dall'art. 51 del Tuir in base al tipo di benefit scelto
- **Deroga:** per alcune tipologie di benefit la conversione avviene a condizioni più favorevoli di quelle ordinarie:



Conversione del premio in

- previdenza complementare
- assistenza sanitaria
- azioni



è possibile superare i vincoli previsti dall'art. 51 del Tuir



Conversione del premio in welfare - Categorie di dipendenti

Per la maggior parte dei benefit l'art. 51 del Tuir ammette la non imponibilità solo se essi sono offerti alla **generalità** o **categorie** di dipendenti.

Nell'ambito dei premi di risultato:

- la conversione è riconosciuta a tutti i dipendenti e pertanto il requisito dell'offerta dei benefit alla generalità/categorie di dipendenti è soddisfatto
- si configura una «categoria di dipendenti» l'insieme dei lavoratori che avendo convertito il premio in welfare ricevono una quantità aggiuntiva di welfare (per es. perché viene trasferito ai lavoratori il risparmio contributivo)



Conversioni con regole «agevolate»

Benefit	Rif. normativi (Tuir)	Regime fiscale del premio convertito (dal 2017)
Contributi di previdenza complementare	Art. 51, c. 2, lett. a	Non imponibilità oltre il limite ordinario di 5.164,57 € e fino a 8.164,57 € + Esenzione della relativa prestazione pensionistica
Contributi di assistenza sanitaria	Art. 51, c. 2, lett. a	Non imponibilità oltre il limite ordinario di € 3.615,20 e fino a 6.615,20 €
Azioni emesse dal datore di lavoro o società del gruppo	Art. 51, c. 2, lett. g	Non imponibilità oltre il limite ordinario di 2.065,83 € e fino a 5.065,83 + disapplicazione delle altre condizioni (assegnazione a generalità dipendenti, divieto di riacquisto da parte del datore di lavoro/società emittente, obbligo di detenzione per 3 anni) NB: plusvalenza = prezzo di vendita - importo del premio convertito (dal 2018)



Conversioni con regole «ordinarie» del Tuir

Benefit	Rif. normativi (Tuir)	Regime fiscale del premio convertito
Trasporto collettivo e abbonamenti per il trasporto pubblico	Art. 51, c. 2, lett. d bis	Non imponibilità nel rispetto delle condizioni e degli obblighi documentali previsti dalla norma di riferimento
Opere e servizi di utilità sociale (cinema, palestra, viaggi ecc.)	Art. 51, c. 2, lett. f	
Servizi di educazione ed istruzione	Art. 51, c. 2, lett. f bis	
Servizi di assistenza ai familiari	Art. 51, c. 2, lett. f ter	
Contributi e premi contro il rischio di non autosufficienza	Art. 51, c. 2, lett. f quater	
Buoni pasto fino a 5,29 € (7 € per i buoni elettronici)	Art. 51, c. 2, lett. c	
Beni e servizi fino a 258,23 €	Art. 51, c. 3	



Conversione in benefit determinati forfetariamente

Benefit	Rif. Normativi (Tuir)	Regime fiscale del premio convertito
Assegnazione dell' auto aziendale	Art. 51, c. 4	Tassazione ordinaria su: Tariffe Aci - corrispettivo addebitato al dipendente
Concessione in locazione uso o comodato di fabbricati	Art. 51, c. 4	Tassazione ordinaria su: Rendita + spese carico azienda - corrispettivo dipendente
Rimborso di interessi su prestiti	Art. 51, c. 4	Tassazione ordinaria su: 50% (interessi al Tur - interessi effettivi)



Conversione in benefit determinati forfetariamente

Sostituzione del premio con l'assegnazione dell'auto

Es. (circ. 5/2018, par. 2.1.1)

- PDR agevolabile: € 3.000
- Valore imponibile dell'auto in base a tariffe Aci: € 1.885,5
- Benefit auto da tassare ordinariamente in seguito a conversione PDR: € 1.885,5
- «Base imponibile da assoggettare a imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con altri benefit»: $3.000 - 1.885,5 = € 1.145,5$



Conversione in benefit determinati forfetariamente

Sostituzione del premio con l'assegnazione di fabbricati

Es. (circ. 5/2018, par. 2.1.3)

- PDR agevolabile: € 3.000
- Rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente: € 2.000
- Benefit casa da tassare ordinariamente in seguito a conversione PDR: € 2.000
- «Base imponibile da assoggettare a imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con altri benefit»: $3.000 - 2.000 = € 1.000$



Conversione in benefit determinati forfetariamente

Sostituzione del premio con il rimborso di interessi su prestiti

Es. 1 (circ. 5/2018, par. 2.1.2)

- PDR agevolabile: € 3.000
- Interessi dovuti dal dipendente in base a contratto di mutuo: € 4.000
- Interessi calcolati in base al TUR: € 2.000
- Interessi rimasti a carico del dipendente dopo la conversione del PDR: € 1.000
- Benefit interessi da tassare ordinariamente in seguito a conversione PDR: $50\% \times (2.000 - 1.000) = \text{€ } 500$
- «Base imponibile da assoggettare a imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con altri benefit»: $3.000 - 500 = \text{€ } 2.500$



Conversione in benefit determinati forfetariamente

Sostituzione del premio con il rimborso di interessi su prestiti

Es. 2 con TUR = 0

- PDR agevolabile: € 3.000
- Interessi dovuti dal dipendente in base a contratto di mutuo: € 4.000
- **Interessi calcolati in base al TUR: 0**
- Interessi rimasti a carico del dipendente dopo la conversione del PDR: € 1.000
- Benefit interessi da tassare ordinariamente in seguito a conversione PDR: **€ 0**
- *«Base imponibile da assoggettare a imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con altri benefit»:* **?**



Benefit sostitutivi del PDR erogati con voucher

I benefit possono essere erogati mediante voucher cartacei o elettronici (Tuir, art. 51, c. 3 bis)

Momento di percezione

Benefit erogato con voucher



Il benefit si considera percepito dal dipendente nel momento in cui entra nella sua disponibilità a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo

Benefit sostitutivo del premio erogato con attribuzione del «credito welfare»



Il benefit si considera percepito nel momento in cui il dipendente opta per la conversione



Disciplina Iva dei voucher - Dir. Ue 2016/1065

Fino al **31.12.2018** i voucher, ai fini Iva, erano considerati «denaro» e pertanto la loro circolazione era irrilevante ai fini Iva (D.P.R. 633/72, art. 2, c. 3, lett. a)

Dall'**1.1.2019**, occorre effettuare la seguente distinzione (Dir. Ue 2016/1065 recepita con D.Lgs. 141/2018):

- **voucher monouso** (= attribuisce il diritto a ricevere beni/servizi di cui si conosce la natura e il luogo di fornitura già all'atto dell'emissione): l'Iva è dovuta già al momento dell'emissione del buono in quanto fin dall'origine si conosce il regime Iva applicabile
- voucher **multiuso** (= attribuisce il diritto a ricevere beni/servizi dei quali all'atto dell'emissione non si conosce la natura e/o il luogo di fornitura): l'Iva è dovuta al momento dell'utilizzo del buono in quanto solo allora si conosce il regime Iva applicabile

Il premio di risultato nella Certificazione Unica



Il premio di risultato e la sua conversione nella CU

I premi di risultato erogati nel 2018 (e l'eventuale conversione in welfare) devono essere certificati nei punti da 571 a 580 della CU.

Se il lavoratore ha scelto l'imposta sostitutiva, la somma degli importi riportati nei punti 572, 573 e 579 deve essere ≤ 3.000 €

Codice	Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva	Benefit	di cui sottoforma di contributi alle forme pensionistiche complementari	di cui sottoforma di contributi di assistenza sanitaria	Imposta sostitutiva
571	572 PDR in denaro	573 PDR in benefit c. 2 e 3	574 Già incluso in 573	575 Già incluso in 573	576
Imposta sostitutiva sospesa 577	Premi di risultato assoggettati a tassazione ordinaria 578	Benefit di cui all'art. 51, comma 4 del Tuir 579 PDR in benefit c. 4	di cui sottoforma di erogazioni in natura 580 Già incluso in 573		

PDR assoggettato a tassazione ordinaria per es. per scelta del lavoratore. L'importo va anche nel punto 1 della CU

Beni e servizi fino a 258,23 euro (Tuir, art. 51, c. 3)



Certificazione Unica - Specifiche tecniche

Codice	Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva	Benefit	di cui sottoforma di contributi alle forme pensionistiche complementari	di cui sottoforma di contributi di assistenza sanitaria	Imposta sostitutiva
571	572	573	574	575	576
Imposta sostitutiva sospesa	Premi di risultato assoggettati a tassazione ordinaria	Benefit di cui all'art. 51, comma 4 del Tuir	di cui sottoforma di erogazioni in natura		
577	578	579	580		

571: codice 1 se limite di 3.000, codice 2 se limite di 4.000

572: PDR per il quale è prevista l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%. Il campo è alternativo al 578

573: PDR convertito in welfare

574: PDR convertito in contributi previdenziali (tale importo è già incluso nel punto 573)

575: PDR convertito in contributi di assistenza sanitaria (tale importo è già incluso nel punto 573)

576: 10% x PDR di cui al punto 572

578: PDR assoggettato a tassazione ordinaria (inserito anche nel punto 1 della CU) per es. per scelta del lavoratore. Il campo è alternativo al 572

579: PDR convertito in benefit auto/fabbricati/rimborso prestiti (Art. 51, c. 4, Tuir)

580: PDR convertito in benefit di cui al comma 3 dell'art. 51 del Tuir (l'importo non può essere > € 258,23 ed è un di cui del punto 573)

NB1: se il lavoratore ha scelto l'imposta sostitutiva: $572 + 573 + 579 \leq 3.000 \text{ €}$

NB2: se il lavoratore ha scelto la tassazione ordinaria: $573 + 578 + 579 \leq 3.000 \text{ €}$



Certificazione unica

Esempio 1

Premio di 3.000 € così erogato:

- 1.000 in denaro
- 2.000 convertiti in welfare di cui:
 - 800 in contributi previdenziali
 - e 1.200 in abbonamento palestra

Codice	Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva	Benefit	di cui sottoforma di contributi alle forme pensionistiche complementari	di cui sottoforma di contributi di assistenza sanitaria	Imposta sostitutiva
571	572 1.000	573 2.000	574 800	575	576 100
Imposta sostitutiva sospesa	Premi di risultato assoggettati a tassazione ordinaria	Benefit di cui all'art. 51, comma 4 del Tuir	di cui sottoforma di erogazioni in natura		
577	578	579	580		



Certificazione unica

Esempio 2

Premio di 5.000 € erogato totalmente in denaro

- i 3.000 detassati vanno indicati nel punto 572 della CU
- i 2.000 tassati ordinariamente vanno riportati nel punto 1 della CU

Codice	Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva	Benefit	di cui sottoforma di contributi alle forme pensionistiche complementari	di cui sottoforma di contributi di assistenza sanitaria	Imposta sostitutiva
571	572 3.000	573	574	575	576 300
Imposta sostitutiva sospesa	Premi di risultato assoggettati a tassazione ordinaria	Benefit di cui all'art. 51, comma 4 del Tuir	di cui sottoforma di erogazioni in natura		
577	578	579	580		



Certificazione unica

Esempio 3

Premio di 5.000 € così erogato:

- i primi 3.000 convertiti in welfare
- i successivi 2.000 in denaro tassati ordinariamente e inseriti nel punto 1 della CU

Codice	Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva	Benefit	di cui sottotorma di contributi alle forme pensionistiche complementari	di cui sottoforma di contributi di assistenza sanitaria	Imposta sostitutiva
571	572	573 3.000	574	575	576
Imposta sostitutiva sospesa	Premi di risultato assoggettati a tassazione ordinaria	Benefit di cui all'art. 51, comma 4 del Tuir	di cui sottoforma di erogazioni in natura		
577	578	579	580		



Certificazione unica

Esempio 4

Premio di 3.500 € convertito interamente in contributi previdenziali da parte di un dipendente che ha già versato al fondo contributi pari a € 5.164,57 €.

- i 3.000 € convertiti in contributi vanno indicati nei punti 573 e 574
- i 500 € di contributi eccedenti gli 8.164,37 € vanno tassati ordinariamente e indicati nel punto 413

Codice 571	Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva 572	Benefit 573 3.000	di cui sottoforma di contributi alle forme pensionistiche complementari 574 3.000	di cui sottoforma di contributi di assistenza sanitaria 575	Imposta sostitutiva 576
Imposta sostitutiva sospesa 577	Premi di risultato assoggettati a tassazione ordinaria 578	Benefit di cui all'art. 51, comma 4 del Tuir 579	di cui sottoforma di erogazioni in natura 580		

Previdenza complementare 411	Contributi previdenza complementare dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 412 5.164	Contributi previdenza complementare non dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 413 500	Data iscrizione al fondo 415 giorno mese anno
---------------------------------	---	---	--



È consigliabile inserire nel contratto la regola secondo cui il processo di conversione deve concludersi entro l'anno in modo da evitare il rischio di «erodere» il plafond dei 3.000 o i limiti di non imponibilità (previdenza complementare e assistenza sanitaria) dell'anno successivo.

Premi erogati esclusivamente in welfare



Piano welfare volontario (c.d. «welfare on top»)

I beni e servizi welfare erogati su base volontaria sono non imponibili (Tuir, art. 51) se il piano:

- è rivolto alla generalità o a categorie di dipendenti
- ha per oggetto, sin dall'origine, l'erogazione di beni e servizi welfare (no conversione, no scelta tra denaro e welfare)
- è promosso in aggiunta alla normale retribuzione e non sostituisce elementi retributivi, già riconosciuti al lavoratore ed assoggettati a tassazione ordinaria

NB: il premio welfare non deve mai rappresentare *«un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione»* (circ. 28/2016, par. 3.1)



Piano welfare volontario - Deducibilità dei costi ai fini Ires

L'erogazione del welfare su base volontaria ha riflessi importanti sul regime di deducibilità dei costi sostenuti dal datore di lavoro. In tale circostanza il costo delle opere e servizi di utilità sociale (lett. f dell'art. 51, Tuir) sono deducibili ai fini Ires nei limiti del **5 per mille** del costo del lavoro (art. 100, Tuir)



Premio welfare contrattato

I beni e servizi welfare possono essere erogati su base contrattuale (accordo, regolamento con obbligo negoziale o contratto) al raggiungimento di obiettivi aziendali o individuali.

Ai fini della non imponibilità (Tuir, art. 51):

- il premio deve essere rivolto alla generalità o a categorie di dipendenti
- non deve essere ammessa la possibilità di scegliere tra denaro e welfare, né di convertire il welfare in denaro

NB: non si applicano i vincoli previsti dalla Legge di stabilità 2016 per il premio di risultato



Premio welfare contrattato - Deducibilità dei costi ai fini Ires

I costi dei benefit erogati su base contrattuale hanno natura obbligatoria e quindi sono **deducibili per intero** in quanto spese per prestazioni di lavoro (Tuir, art. 95).

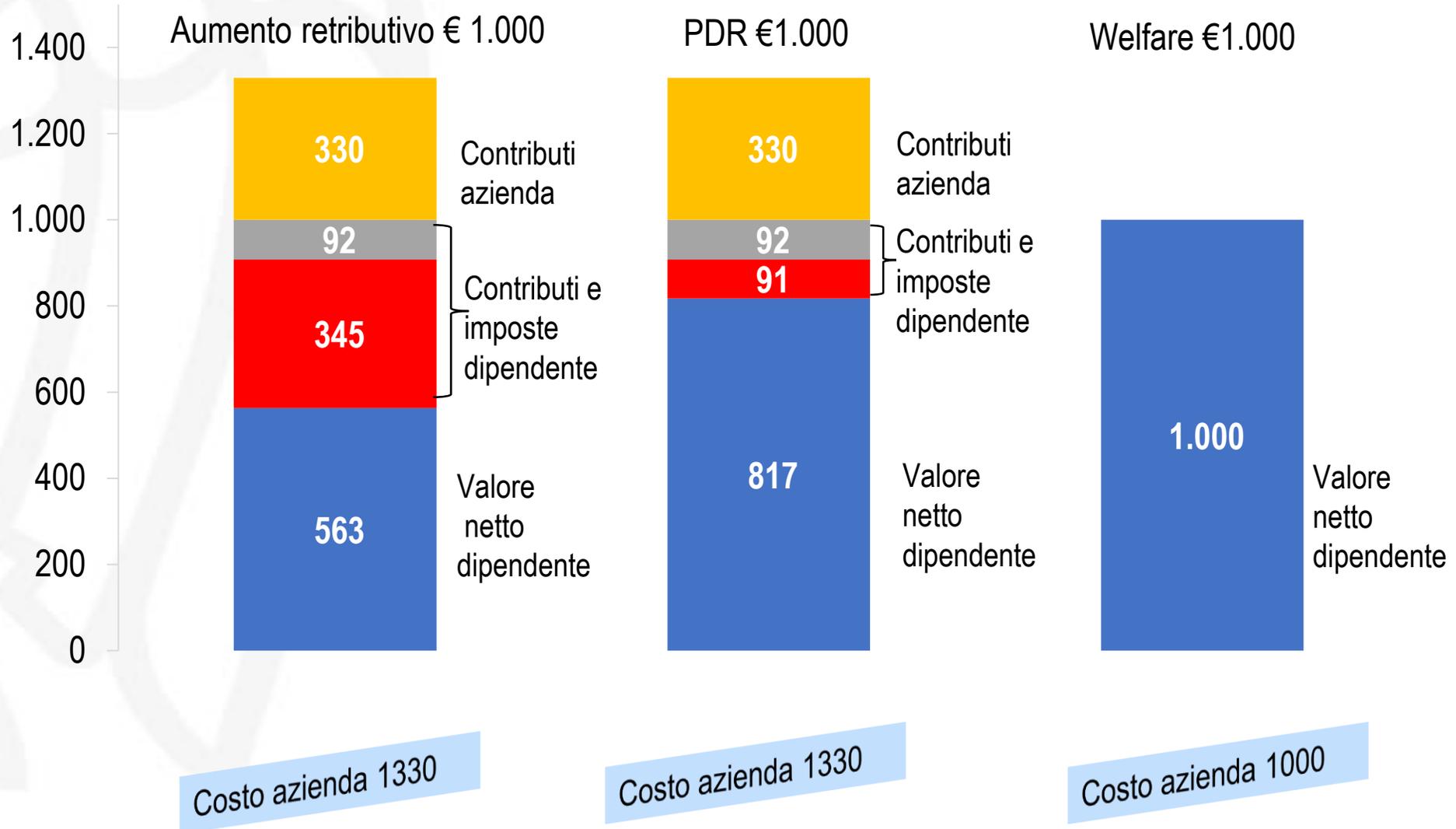


Detraibilità dell'Iva su beni e servizi welfare

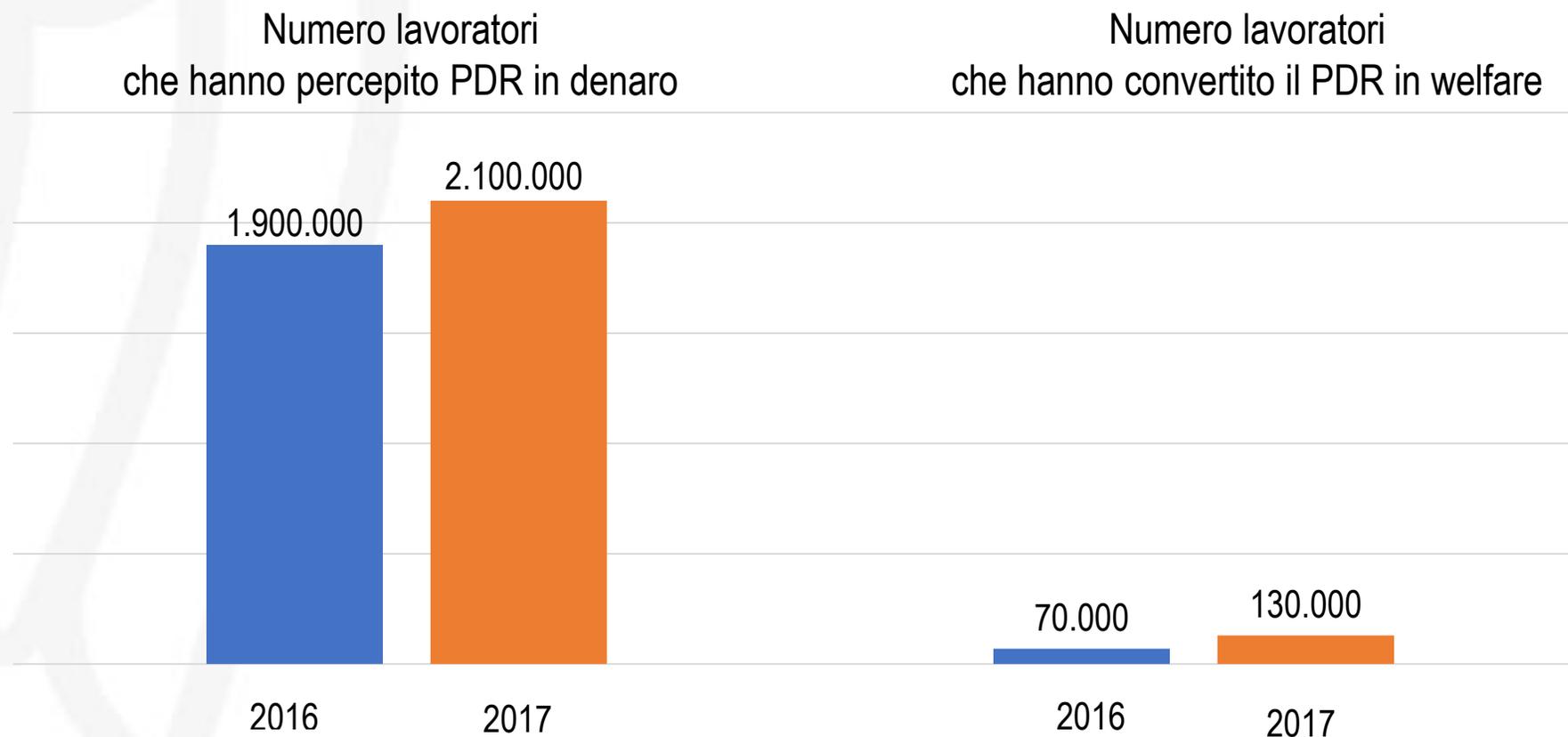
La Cassazione nell'ordinanza n. 22332/18 ha affermato che i costi sostenuti dal datore di lavoro per i servizi welfare offerti ai dipendenti assumono «*rilevanza quali spese generali connesse al complesso delle attività economiche del soggetto passivo*» e pertanto sarebbe legittima la detrazione dell'IVA.

La Direzione Regionale Lombardia con interpello 904-603/2017 ha però espresso un parere diametralmente opposto.

Premi - Risparmio fiscale e contributivo

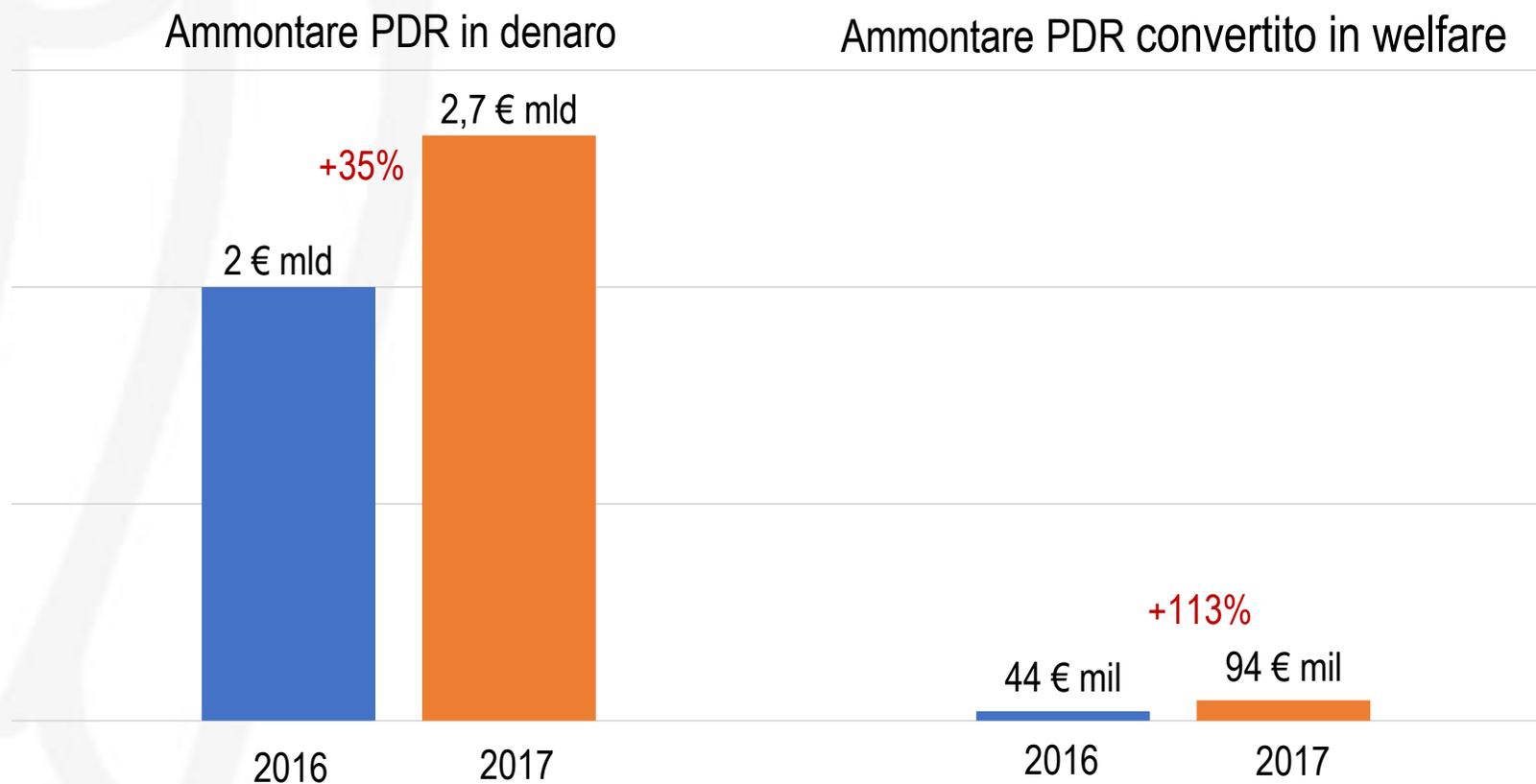


Dati MEF - Dichiarazioni fiscali anni 2016 e 2017



Fonte: https://www1.finanze.gov.it/finanze3/pagina_dichiarazioni/dichiarazioni.php

Dati MEF - Dichiarazioni fiscali anni 2016 e 2017





ASSOLOMBARDA

Grazie per l'attenzione

Carmen Giugno - tel. 02.58370.396
carmen.giugno@assolombarda.it

www.assolombarda.it

www.genioeimpresa.it

Seguici su     