



ASSOLOMBARDA

Il reddito di lavoro dipendente

Le novità 2020

Domenico Miscioscia - Angelo Ventimiglia

18 novembre 2020

PRIMA PARTE

Le misure adottate per sostenere i dipendenti durante l'emergenza sanitaria

- Trattamento fiscale dei contributi di assistenza sanitaria e polizze assicurative stipulate a copertura del rischio di contrarre il Covid-19
- Premio di 100 euro ai dipendenti
- Indennità sostitutive di mensa e emergenza sanitaria

Novità 2020 e chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

- Interventi per favorire la mobilità sostenibile: abbonamenti al car sharing, bike sharing e voucher mobilità
- Innalzamento della soglia dei fringe benefit

SECONDA PARTE

Le novità in vigore dal 1° luglio 2020

- Il nuovo trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente e assimilati
- Veicoli assegnati ai dipendenti in uso promiscuo

Welfare aziendale e premi di produttività

- I chiarimenti della Risoluzione AE n. 55/2020
- Premi di produttività e momento di sottoscrizione dell'accordo
- Servizi welfare e detraibilità dell'IVA

Rientro dei cervelli

- Le novità sui regimi agevolativi per i lavoratori impatriati e per i docenti e ricercatori

Trattamento fiscale dei contributi di assistenza sanitaria
e polizze assicurative stipulate a copertura del rischio di contrarre il Covid-19

Trattamento fiscale dei contributi di assistenza sanitaria

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lett. a)

Non concorrono a formare il reddito:

- i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizione di legge;
- i contributi per assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale dal datore di lavoro o dal dipendente, **in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lett. e-ter) del Tuir **per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20**. Ai fini del predetto limite si deve tener conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lett. e-ter) del Tuir.

Trattamento fiscale dei contributi di assistenza sanitaria

Il Decreto del 31 marzo 2008* individua gli ambiti di intervento delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie erogate dai fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale e degli enti e casse aventi esclusivamente fini assistenziali.

A partire dal 2010, per beneficiare del regime fiscale agevolato, gli enti o casse aventi fine assistenziale devono attestare, su base annua, di aver erogato prestazioni c.d. «vincolate» nella misura del 20% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate a copertura di tutte le prestazioni da garantire ai propri assistiti.

* Come modificato dal successivo Decreto del Ministro della Salute del 27 ottobre 2009.

Trattamento fiscale dei contributi di assistenza sanitaria



Adempimenti

I fondi, gli enti o le casse sanitarie devono inoltre provvedere ai seguenti adempimenti amministrativi:

- iscrizione all'Anagrafe dei fondi sanitari;
- rinnovo dell'iscrizione entro il 31 luglio di ogni anno;
- invio telematico dell'atto costitutivo, del regolamento, del nomenclatore delle prestazioni erogate, del bilancio preventivo e consuntivo, dello schema di modello di adesione che deve compilare il singolo iscritto (o appartenente al nucleo familiare).

Casse sanitarie e polizze assicurative

Interpello 6 ottobre 2020 n. 443 – Cassa sanitaria che stipula polizza assicurativa

Nel caso in cui la cassa sanitaria stipuli una polizza assicurativa per garantire le prestazioni ai suoi assistiti, affinché la parte di contributo destinato al versamento del premio non concorra alla base imponibile del dipendente, la cassa sanitaria deve risultare contraente nonché beneficiario della polizza assicurativa.

Se beneficiario della polizza è il dipendente, non si tratta di contributi versati ad una cassa sanitaria per l'erogazione di una prestazione sanitaria, ma sarebbe un fringe benefit dei lavoratori dipendenti, fatta salva l'applicazione della franchigia di esenzione prevista dall'articolo 51, comma 3, del Tuir (pari a 258,23 euro elevata per il solo anno 2020 a 516,46 euro).

Quota associativa alla Cassa sanitaria

Interpello 6 ottobre 2020 n. 443 – Trattamento fiscale della quota associativa

Quota associativa corrisposta alla cassa sanitaria, insieme alla contribuzione annuale, dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Secondo l'Agenzia, la quota di iscrizione a carico del dipendente non ha natura di “contributo” e, pertanto, non rientra nell'ipotesi di esenzione prevista dall'articolo 51 comma 2 lett. a) del Tuir.

Quota associativa versata dal datore di lavoro non è soggetta tassazione in capo ai dipendenti della società, se quantificata forfetariamente in ragione del numero dei lavoratori aderenti, non potendo ravvisare un collegamento diretto tra il versamento del datore di lavoro e la posizione di ogni singolo iscritto alla cassa.

Polizze a copertura del rischio di contrarre il Covid-19

Circolare 6 maggio 2020 n. 6

I premi versati dal datore di lavoro in favore della generalità dei dipendenti, a seguito della stipula di polizze a copertura del rischio di contrarre il Covid-19, possono essere ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 51, comma 2, lettera f-quater) del Tuir.



- Deve trattarsi di polizze esclusivamente sanitarie, aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.
- Le polizze Covid che forniscono anche servizi extra sanitari (ad esempio servizio di baby sitting, assistenza domiciliare, ecc.), senza distinguere l'ambito sanitario da quello assistenziale → tutti i premi pagati dal datore di lavoro nella franchigia di esenzione dell'articolo 51, comma 3, del Tuir (pari a 258,23 euro elevata a 516,46 euro per il solo anno 2020).

Premio di 100 euro ai dipendenti

Premio ai dipendenti

L'articolo 63, comma 1, del DL n. 18 del 7 marzo 2020 ha introdotto un premio di 100 euro a favore dei dipendenti che hanno prestato l'attività presso la sede di lavoro nel mese di marzo 2020.

Premio ai dipendenti	Beneficiari	Titolari di reddito di lavoro dipendente che hanno: - lavorato in sede nel mese di marzo 2020 - redditi da lavoro dipendente 2019 fino a 40.000 euro
	Misura	100 euro, da parametrare ai giorni effettivamente lavorati nel mese di marzo presso la sede di lavoro
	Modalità	Riconoscimento automatico da parte del datore di lavoro

Sede di lavoro

L'agevolazione spetta soltanto ai dipendenti che hanno svolto la propria prestazione in sede.

Possono beneficiare dell'agevolazione anche i dipendenti che hanno prestato l'attività lavorativa in trasferta presso clienti o in missioni o presso sedi secondarie dell'impresa.

Assenze per malattia, ferie e permessi

Il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività presso la sede di lavoro, in quanto:

- ha espletato l'attività lavorativa in telelavoro o in smart working
- è stato assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.).

Misura del premio

Il premio è riconosciuto per il solo mese di **marzo** ed è pari a 100 euro, *“da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese”*.

Irrilevanza ai fini reddituali

Il premio non concorre, per espressa disposizione normativa, alla formazione del reddito del beneficiario.

Riconoscimento del premio

I sostituti d'imposta hanno riconosciuto, in via automatica, l'incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta possibilmente nel mese di aprile 2020 e, comunque, entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Recupero del premio

I sostituti d'imposta compensano l'incentivo erogato in compensazione mediante il modello F24 (codice tributo "1699"). Il recupero in compensazione orizzontale del premio anticipato al dipendente deve avvenire esclusivamente mediante l'utilizzo dei servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate.

Indennità sostitutive di mensa e emergenza sanitaria da COVID-19

Indennità sostitutive di mensa e emergenza sanitaria da COVID-19

Risposta Agenzia delle Entrate n. 301 del 2 settembre 2020

L'indennità erogata dal datore di lavoro durante il periodo emergenziale da Covid-19, in sostituzione della cd. "mensa diffusa", non concorre al reddito di lavoro dipendente per un importo giornaliero pari a 5,29 euro, come previsto per i dipendenti addetti di unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione.

Tipologia	Art. 51, comma 2, lettera c) del TUIR
Somministrazione del pasto da parte dell'impresa	Non concorre alla formazione del reddito
«Mensa diffusa»	Non concorre alla formazione del reddito
Prestazione sostitutiva di mensa (ticket restaurant)	Non concorre alla formazione del reddito sino alla soglia di esenzione di €. 4,00 per i ticket cartacei, di € 8,00 per i ticket elettronici
Indennità sostitutive di mensa	Concorre alla formazione del reddito TRANNE sino alla soglia esenzione di €. 5,29 se corrisposta a determinate categorie di lavoratori.

Indennità sostitutive di mensa e emergenza sanitaria da COVID-19

Nel caso oggetto di interpello, l'Agenzia precisa che:

- i dipendenti della società hanno sempre fruito del vitto mediante un'apposita card elettronica, utilizzabile presso esercizi convenzionati, secondo la modalità della cd. "mensa diffusa";
- a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, i dipendenti che hanno prestato l'attività lavorativa in sede non hanno potuto utilizzare il proprio badge elettronico, in ragione della chiusura disposta temporaneamente per legge degli esercizi pubblici convenzionati;
- vista l'impossibilità di fruire del pasto con le consuete modalità, l'Agenzia ha ritenuto che le indennità erogate in luogo dell'utilizzo del badge elettronico sono qualificabili come indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto che, analogamente a quelle corrisposte agli addetti di unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione, sono esenti da imposizione fino all'importo giornaliero di 5,29 euro

Interventi per favorire la mobilità sostenibile

Interventi per favorire la mobilità sostenibile

Prestazioni e rimborsi dell'abbonamento al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

L'art. 51, comma 2, lettera d-bis) del Tuir prevede una nuova ipotesi di esenzione relativa alla concessione ai dipendenti di abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.

Non concorrono alla formazione del reddito le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro e le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12.

Interventi per favorire la mobilità sostenibile



Art. 51 co.2 lett. d-bis)

E' necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti o a categorie di dipendenti*.

L'abbonamento messo a disposizione **solo di taluni lavoratori**, è reddito di lavoro dipendente (fringe benefit).

* L'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste dal codice civile (dirigenti, quadri, operai..), bensì a tutti i lavoratori "di un certo tipo" (ad esempio tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica) o che si trovano nella "medesima situazione" (vedi Circolare Agenzia delle Entrate 326 del 1997).

Interventi per favorire la mobilità sostenibile



Abbonamenti agevolati

- al trasporto pubblico ossia che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato (Circolare 19/2008 e 5/2018);
- resi da enti pubblici o da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici
- devono comportare un utilizzo non episodico del mezzo pubblico;
- il servizio deve operare in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

Interventi per favorire la mobilità sostenibile

Non sono considerati “abbonamenti” e sono esclusi dalla norma agevolativa i seguenti titoli di viaggio:

- biglietti a durata oraria, anche superiore a quella giornaliera (ad esempio biglietto giornaliero o a tempo di 72 ore);
- carte di trasporto integrate, che includono nell’offerta anche servizi ulteriori rispetto a quelli di trasporto. Circolare n. 5/2018: ad esempio, le carte turistiche o i biglietti che consentono l’accesso anche a musei o spettacoli.

Interventi per favorire la mobilità sostenibile

Per beneficiare della esenzione dal reddito di lavoro dipendente è necessario:

- abbonamento nominativo o, comunque, riconducibile al dipendente o ad un suo familiare fiscalmente a carico;
- nel caso di rimborso del costo sostenuto dal dipendente, il giustificativo prodotto (ricevuta, fattura o quietanza di pagamento) deve recare gli estremi dell'abbonamento al quale si riferisce;

In assenza di tali condizioni

- il dipendente potrebbe **produrre una autodichiarazione al datore di lavoro** che completi tutte le informazioni necessarie

Interventi per favorire la mobilità sostenibile

Detrazione per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico

Detrazione del 19% dei costi sostenuti dal contribuente per il pagamento degli abbonamenti al trasporto pubblico fino ad un massimo di 250 euro annui.

E' in alternativa all'acquisto o al rimborso del costo da parte del datore di lavoro.

In altri termini, nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso dal datore di lavoro dei costi sostenuti per acquistare l'abbonamento non potrà portare il relativo importo in detrazione nella propria dichiarazione dei redditi, in quanto la spesa non è stata da lui materialmente sostenuta.

Interventi per favorire la mobilità sostenibile

Abbonamenti al car sharing, bike sharing

Non rientrano nelle ipotesi contemplate dalla lettera d-bis) dell'articolo 51, comma 2, del Tuir, la concessione o il rimborso **ai dipendenti** di abbonamenti al car sharing, bike sharing o noleggio di monopattini elettrici. In tali casi, infatti, **non si tratta di servizi di “trasporto pubblico locale”**, ma di un mero noleggio dei mezzi di trasporto.

Quindi **è reddito di lavoro dipendente**, salva l'applicazione per le erogazioni diverse dai rimborsi, della franchigia di esenzione del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a **euro 258,23” (elevato a 516,46 euro per il solo anno 2020)**.

Interventi per favorire la mobilità sostenibile

Bonus mobilità o voucher mobilità risposta all'interpello n. 293 del 30 agosto 2020 erogati dalle imprese ai dipendenti

“Programma sperimentale nazionale di mobilità sostenibile casa-scuola e casa-lavoro”, di cui al Decreto Ministeriale 208/2016: riconoscimento di incentivazioni proporzionate ai km percorsi con modalità di trasporto sostenibile, attraverso l'emissione di voucher validi per l'acquisto di abbonamenti al car/bike sharing, di titoli di viaggio utilizzabili per il trasporto pubblico locale o per l'acquisto di biciclette e monopattini.

L'emissione di tali buoni non rientra né **nella fattispecie del servizio di trasporto collettivo**, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, **lettere d)** del Tuir, né in quella prevista gli **abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale**, ai sensi della successiva **lettera d-bis)**, ma costituisce benefit in natura ai sensi dell'articolo 51, comma 3 del Tuir.

Innalzamento della soglia dei fringe benefit

Innalzamento della soglia dei fringe benefit

Valorizzazione dei compensi in natura

Articolo 51, comma 1, del Tuir, considera parte del reddito imponibile, oltre alle “somme” (denaro), anche i “valori di ogni genere” ossia l’erogazione dei compensi in natura.

Ai fini del calcolo della base imponibile, la valorizzazione dei suddetti beni e servizi forniti al lavoratore o ai suoi familiari dal datore di lavoro o da terzi per suo conto è determinata secondo il «**valore normale**» (art. 9 del TUIR): prezzo o corrispettivo mediamente praticati per i beni/servizi della stessa specie o similari, in regime di libero mercato nel luogo e nel tempo in cui il bene o il servizio viene acquisito/erogato o, in mancanza, al tempo e al luogo più prossimo.

Innalzamento della soglia dei fringe benefit

Tipologia di beni	Condizioni	Valorizzazione del benefit
Beni prodotti dall'impresa	Se l'azienda opera con venditori grossisti	Nella determinazione del reddito imponibile, si deve fare riferimento al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista
Beni e servizi diversi da quelli prodotti dall'impresa	Si tratta di: • beni non prodotti dall'azienda • beni prodotti dall'azienda ove questa operi al dettaglio • in ogni caso prestazioni di servizi	Nella determinazione del reddito imponibile si applica il criterio del valore normale come definito dall'articolo 9 del Tuir. In tale ipotesi è possibile tener conto degli «sconti d'uso».

Innalzamento della soglia dei fringe benefit

Cessione di beni o la prestazione di servizi effettuata da terzi → reddito imponibile se sono relative al rapporto di lavoro, anche in funzione di accordi intercorrenti tra il datore di lavoro e il terzo cessionario di beni o prestatore di servizi.

Il **valore normale** dei compensi in natura può essere considerato **per intero** solo quando i beni o i servizi **sono concessi a titolo gratuito**.

Nel caso in cui il lavoratore dipendente debba corrispondere un corrispettivo per la cessione di un bene o la prestazione di un servizio, ai fini della determinazione del valore assoggettabile a tassazione, il corrispettivo è sottratto al valore normale del bene/servizio.

Benefit imponibile = valore normale del bene o servizio – prezzo pagato dal dipendente comprensivo dell'IVA

Innalzamento della soglia dei fringe benefit

Valore normale e sconti d'uso

In virtù di apposite convenzioni che il datore di lavoro stipula con il fornitore di beni o servizi il valore normale è costituito dal minor prezzo che lo stesso corrisponde e non dal valore di mercato applicato al consumatore finale.

Soglia di esenzione art. 51, comma 3, del TUIR

Non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a 258,23 euro; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito di lavoro dipendente.

Il limite di 258,23 euro si applica anche nei confronti di beni e/o servizi per i quali sono previsti degli autonomi criteri di forfettizzazione (autovetture ad uso promiscuo, prestiti e alloggi assegnati ai dipendenti).

Innalzamento della soglia dei fringe benefit

La verifica della soglia di esenzione dei 258,23 euro va effettuata con riferimento agli importi tassabili in capo al percettore del reddito e dunque al netto di quanto corrisposto dal dipendente e **comprensivo dell'IVA**;

occorre tener conto di **tutti i benefit** di cui ha fruito il lavoratore, anche se derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente trattenuti nel corso dello stesso periodo di imposta.

Innalzamento della soglia dei fringe benefit

La soglia di esenzione di euro 258,23 riguarda le sole erogazioni in natura, **con esclusione di quelle in denaro**, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui **qualunque somma** percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro **costituisce reddito di lavoro dipendente**.

Il previgente comma 2 lettera b) dell'art. 51 del TUIR prevedeva un'ulteriore ipotesi di non concorrenza alla formazione del reddito per:

- le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo d'imposta a lire 500.000" (258,23 euro);
- i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente

Innalzamento della soglia dei fringe benefit

Solo per il 2020, il DL 104/2020 (c.d. “decreto Agosto”) ha aumentato da 258,23 a 516,46 euro l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal datore di lavoro che non concorre al reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 3 del Tuir.

Il sostituto d'imposta in sede di conguaglio deve verificare il concorso alla formazione del reddito dei benefit erogati nel corso del 2020 e, **nell'ambito dei piani di welfare aziendale**, l'adeguamento dei parametri di esenzione per l'anno 2020, al fine di consentire agli utenti di fruire del maggior beneficio fiscale.

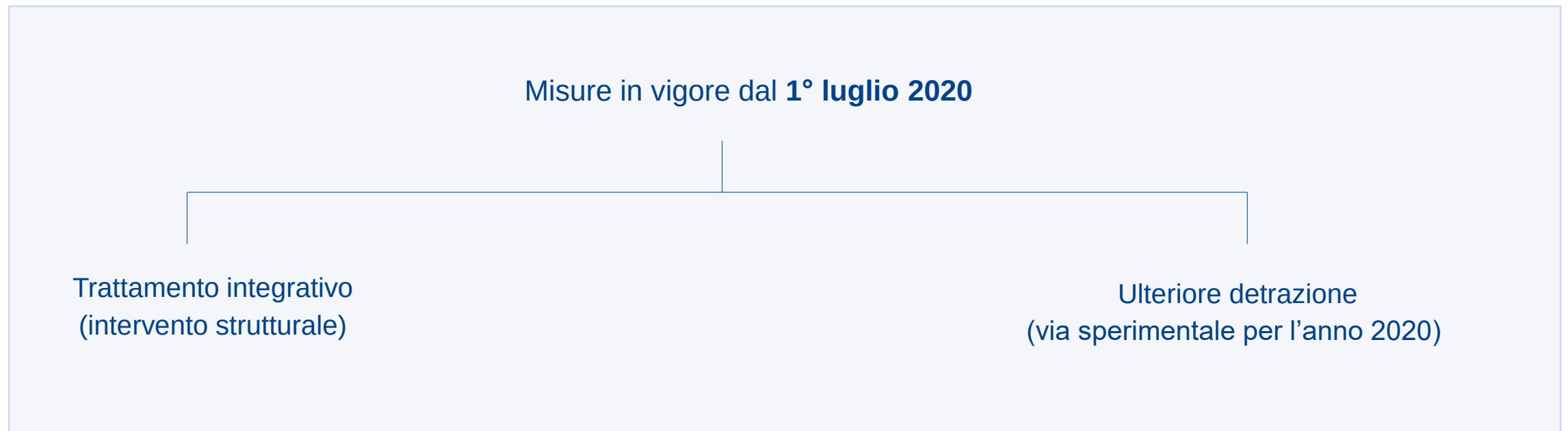
Anche ai fini della verifica della nuova soglia, occorre considerare l'ammontare complessivo dei benefit erogati al lavoratore nel periodo d'imposta e qualora venga superata l'intero valore concorre al calcolo del reddito di lavoro dipendente.

TIR e nuova detrazione per i redditi di lavoro dipendente

Premessa

A decorrere dalla retribuzione del mese di luglio 2020, sarà corrisposto il Trattamento Integrativo dei redditi di lavoro dipendente e assimilati, regolato dall'art. 1 del DL 3/2020, che sostituisce il c.d. "bonus Renzi".

Sempre dal 1° luglio 2020, è previsto il riconoscimento di un'ulteriore detrazione fiscale prevista in via sperimentale per l'anno 2020.



Trattamento integrativo (TIR)



Soggetti Beneficiari

- Percettori di reddito di lavoro dipendente
- Taluni percettori di redditi assimilati



Condizioni

- Reddito complessivo annuo non superiore a 28.000 euro
- Imposta lorda sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'art. 13 co. 1 del TUIR, restandone esclusi, in linea generale, gli incapienti.

Ambito di applicazione

Redditi di lavoro dipendente	di cui all'art. 49, co.1 del TUIR (ad esclusione delle pensioni)
Redditi assimilati	Compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative (art. 50, co.1, lett. a)
	Indennità e compensi corrisposti al dipendente da terzi (lett. b)
	Somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale (lett. c)
	Redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (lett. c-bis)
	Remunerazioni dei sacerdoti (lett. d)
	Prestazioni pensionistiche di previdenza complementare corrisposte dai fondi pensione (lett. h-bis)
	Compensi erogati a soggetti impegnati in lavori socialmente utili (lett. l)

Importo del TIR

Il TIR è pari a

- **600** euro per l'anno 2020 (100 euro al mese da luglio)
- **1.200** euro dall'anno 2021

Determinazione del credito

- non esiste una fascia di reddito in cui il TIR debba essere applicato in misura ridotta;
- occorre considerare anche la quota esente dei redditi agevolati per il rientro in Italia di ricercatori e docenti residenti all'estero e dei c.d. lavoratori impatriati;
- il reddito complessivo (massimo 28.000) è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze;
- per il lavoratore part-time non deve essere effettuato alcun riproporzionamento.

Riconoscimento del TIR

- Il TIR deve essere riconosciuto dai sostituti d'imposta in via automatica.
Spetta dunque al lavoratore comunicare al sostituto d'imposta di non voler ricevere il trattamento.
- Qualora in sede di conguaglio il bonus si rivelasse non spettante, i sostituti d'imposta debbono recuperarlo tenendo conto dell'eventuale diritto all'ulteriore detrazione fiscale.
- Qualora l'importo recuperato superi i 60 euro, il recupero deve essere effettuato in 8 rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.
- I codici tributo per l'utilizzo in compensazione da parte dei sostituti d'imposta del credito maturato per effetto dell'erogazione sono stati definiti dalla risoluzione 35/2020 (1701 e 170E per gli enti pubblici).

TIR e misure di sostegno COVID

Il DL Rilancio (DL 34/2020) ha stabilito che il “bonus Renzi” di 80 euro (fino a giugno 2020) e il trattamento integrativo (da luglio a dicembre 2020) spettano ai lavoratori dipendenti che risultano incapienti a causa del minor reddito di lavoro prodotto nel 2020 per la fruizione delle misure di sostegno previste dal DL 18/2020 (es. cassa integrazione COVID).

In tal caso il datore di lavoro riconosce il bonus sulla base della retribuzione contrattuale che sarebbe spettata se non ci fosse stata l'emergenza (nella prima retribuzione utile o fino al conguaglio di fine anno).

Ulteriore detrazione per i redditi inferiori a 40.000 euro

Viene inoltre prevista un'ulteriore detrazione IRPEF per i contribuenti con reddito complessivo compreso tra 28.000 euro e 40.000 euro, in via temporanea limitatamente al periodo tra il 1° luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.

Reddito complessivo	Detrazione spettante
$28.000 < RC < 35.000$	$480 + 120 \times [(35.000 - RC) / 7.000]$
$35.000 < RC < 40.000$	$480 \times [(40.000 - RC) / 5.000]$
$RC > 40.000$	0

Esempio

1. RC = 30.000

Calcolo ulteriore detrazione complessiva per il semestre:

$$480 + 120 \times [(35.000 - 30.000) : 7.000] = \mathbf{565,71}$$

2. RC = 37.000

Calcolo ulteriore detrazione complessiva per il semestre:

$$480 \times [(40.000 - 37.000) : 5.000] = \mathbf{288}$$

3. RC = 42.000

Essendo in questo caso il reddito imponibile fiscale superiore a 40.000 euro non spetta l'ulteriore detrazione.

Riconoscimento della detrazione

- L'ulteriore detrazione fiscale verrà riconosciuta in automatico dal sostituto d'imposta ripartendola fra le retribuzioni erogate nel periodo compreso tra luglio e dicembre 2020.
- Nell'ipotesi in cui, in sede di conguaglio venga rilevata la non spettanza dell'ulteriore detrazione, il datore di lavoro provvederà al recupero del relativo importo.

Possibile stabilizzazione della detrazione dal 2021

Il DDL di Bilancio 2021 dispone l'applicazione "a regime" della misura agevolativa, che sarà applicabile quindi a decorrere dal 1° luglio 2020 e per gli anni successivi.

ART. 3.

(Stabilizzazione a regime dal 2021 dell'ulteriore detrazione di lavoro dipendente)

1. All'articolo 2, del decreto legge 5 febbraio 2020, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2020, n. 21, il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Nelle more di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, l'ulteriore detrazione di cui al comma 1 spetta per le prestazioni rese a decorrere dal 1° luglio 2020."

Le novità in vigore dal 1° luglio 2020:
il regime fiscale delle auto aziendali ad uso promiscuo

Nuova disciplina delle auto in uso promiscuo

La Legge di Bilancio 2020 ha modificato, con decorrenza 1° luglio 2020, la disciplina di determinazione del fringe benefit dei veicoli concessi in uso promiscuo al dipendente, prevista ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a) del Tuir.

Regime applicabile per le assegnazioni fino al 30 giugno 2020

Benefit imponibile = 30% percorrenza convenzionale annua di 15.000 km – importo corrisposto dal dipendente

Regime applicabile per le assegnazioni fino al 30 giugno 2020

Esempio

Calcolo del benefit per un'auto ibrida Audi A8 assegnata a marzo 2020

MARCA	MODELLO	SERIE	COSTO KM	BENEFIT ANNUO
Audi	A8 2.0 TF SI 245 CV	HYBRID	1,079022	4.855,60

Costo a km = 1,079022

Benefit annuale = $1,079022 \times 15.000 \times 30\% = 4.855,6$

Corrispettivo pagato dal dipendente = $1.000 + Iva = 1.220$

Benefit netto = $4.855,6 - 1.220 = 3.635,6$

Regime applicabile per le assegnazioni dal 1° luglio 2020

Per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati dal 1° luglio 2020 si applica la nuova versione dell'articolo 51, comma 4, lett. a) del Tuir, in base al quale per i **veicoli di nuova immatricolazione** con valori di emissione di anidride carbonica non superiore a **60g/km**, si assume il **25%** dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle Tabelle nazionali dell'ACI, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente.

Valori di emissione di CO2	Determinazione del benefit
Non superiori a 60g/km	25%
Superiori a 60g/km ma non a 160 g/km	30%
Superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km	40% per l'anno 2020, 50% dal 2021
Superiori a 190 g/km	50% per l'anno 2020, 60% dal 2021

Condizioni per l'applicabilità della nuova disciplina

Le nuove previsioni, introdotte dalla Legge di Bilancio 2020, trovano applicazione:

- per i veicoli di “**nuova immatricolazione**”;
- concessi in uso promiscuo con “**contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020**” (inteso come sottoscrizione dell'atto di assegnazione da parte del datore di lavoro e del lavoratore).

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione 46 del 14 agosto 2020, ha chiarito che la data del **1° luglio 2020** fa da spartiacque sia per l'immatricolazione delle auto che per gli accordi di assegnazione ai dipendenti.

Pertanto:

- se un veicolo assegnato al dipendente dal 1° luglio 2020 è stato immatricolato dopo si applica la nuova formulazione della norma;
- se invece il veicolo assegnato al dipendente dal 1° luglio 2020 è stato immatricolato prima di tale data ne resta escluso. Allo stesso modo, restano escluse dall'applicazione della nuova disposizione le auto usate o a KM zero.

Contratto stipulato dopo il 1° luglio e veicolo immatricolato antecedentemente

La risoluzione 46 del 14 agosto 2020 precisa che “.. *il benefit dovrà essere fiscalmente valorizzato per la sola parte riferibile all'uso privato dell'autoveicolo, motociclo o ciclomotore, scorporando quindi dal suo valore normale, l'utilizzo nell'interesse del datore di lavoro*”.

VALORE NORMALE – COSTI SOSTENUTI NELL'INTERESSE DEL DATORE DI LAVORO

Per determinare l'utilizzo aziendale, occorrerebbe fare riferimento a criteri oggettivi e pertanto si potrebbe fare riferimento ai chilometri percorsi a scopo lavorativo rispetto ai chilometri totali, e applicare tale percentuale al costo sostenuto dal datore di lavoro.

Esempio - Auto assegnata a luglio 2020 immatricolata nel mese di marzo 2020

- valore normale determinato in base ai listini di autonoleggio: 1.000 euro al mese (12.000 annui)
- in base ai KM percorsi, il 70% dei costi sostenuti dal datore di lavoro è riferito all'uso aziendale e il 30% all'uso privato

Supponendo che i costi totali sostenuti dal datore di lavoro siano pari a **10.000 euro**:

- costi riferiti all'utilizzo aziendale: 7.000 euro ($10.000 \times 70\%$)
- costi riferiti all'uso privato 3.000 euro ($10.000 \times 30\%$)
- il benefit annuo, da rapportare ai mesi di assegnazione, è pari a **5.000 euro** ($12.000 - 7.000$)

Si potrebbe, tuttavia, considerare quale “valore normale” per l'utilizzo del veicolo non il valore determinato in base ai listini di autonoleggio, ma il costo sostenuto dal datore di lavoro per i canoni corrisposti alla società di noleggio (nell'esempio 10.000 euro), come precisato dall'Agenzia delle entrate nella risoluzione 26/2010. In tal modo il benefit assoggettato a tassazione scenderebbe a 3.000 euro ($10.000 - 7.000$).

Schema riepilogativo

IMMATRICOLAZIONE	ASSEGNAZIONE	% PERCORRENZA ACI	EMISSIONI DI CO ₂ /KM
Entro il 30.6.2020	Entro il 30.6.2020	30%	Indifferente
Dal 1.7.2020	Dal 1.7.2020	25%	Entro 60g/km
		30%	Superiore a 60g/km ma non a 160g/km
		40% (50% dal 2021)	Superiore a 160g/km ma non a 190g/km
		50% (60% dal 2021)	Superiore a 190g/km
Entro il 30.6.2020	Dal 1.7.2020	Calcolare il valore del benefit per l'utilizzo privato dell'auto	

Welfare aziendale e premi di produttività

Risoluzione AE n. 55 del 25 settembre 2020

Qualora i benefit rispondano a finalità retributive, in quanto diretti a remunerare la prestazione lavorativa, il regime di totale o parziale esenzione previsto dall'articolo 51, commi 2 e 3, del Tuir non può trovare applicazione.

Tale circostanza si rinviene quando l'erogazione welfare:

- è finalizzata ad incentivare la **performance individuale** del lavoratore o di ben individuati **gruppi di lavoratori**;
- trovi giustificazione nella **valutazione dell'attività dei dipendenti**, ovvero su considerazioni strettamente connesse alla loro prestazione lavorativa.

Conseguentemente - chiarisce l'Agenzia delle Entrate - non possono essere agevolati i piani di welfare che prevedono una ripartizione effettuata in base alle **presenze/assenze** oppure che **sostituiscono somme** costituenti retribuzione fissa o variabile dei dipendenti.

Diversamente, è coerente con la normativa agevolativa, il piano welfare che premia i lavoratori al raggiungimento di obiettivi aziendali, con una graduazione dell'erogazione in base a criteri extra lavorativi o in base alla RAL.

In tali casi, tuttavia, è necessario che:

- il piano welfare sia rivolto alla generalità o a categorie di dipendenti;
- l'offerta dei servizi sia promossa **in aggiunta** alla normale retribuzione del lavoratore e non sia spropositata o incongrua rispetto alla sua RAL;
- non sia lasciata la scelta ai dipendenti tra erogazione in denaro o in natura.

L'erogazione in natura, infatti, *«non deve tradursi «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»*
(in tal senso circolare 28/2016)

Premio monetario con i requisiti previsti dalla Legge 208/2015

Per i premi di produttività che rispettano i requisiti per la tassazione sostitutiva del 10%, la circolare 5/2018 (paragrafo 4.1.) ha ammesso la possibilità di prevedere negli accordi aziendali criteri distributivi, anche individuali:

“Ai fini della detassazione, il risultato incrementale deve essere conseguito dall’azienda che eroga il premio, ma quest’ultimo può essere attribuito in modo differenziato ai lavoratori, sulla base, per esempio, della retribuzione annua lorda o in ragione dell’appartenenza del lavoratore ad un determinato settore aziendale o anche in ragione dei giorni di assenza”.



Attenzione ai premi di produttività che prevedono una componente fissa di welfare!

Obiettivi, indicatori e criteri distributivi

- L'**obiettivo** è la condizione al raggiungimento della quale scatta diritto alla percezione del premio e se incrementale rispetto al periodo congruo definito dall'accordo consente di detassare.
- L'**indicatore** è il criterio di misurazione, oggettivo e verificabile, attraverso il quale comprovare il raggiungimento e l'incrementalità dell'obiettivo.
- Il **criterio distributivo** quantificano e ripartiscono il premio tra i soggetti beneficiari.

Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali (Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)	
Sezione 1 – Datore di Lavoro	
Codice Fiscale *	
Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale	
Data di sottoscrizione	
Anni di validità (barrare quali) 2015 2016 2017 2018 2019	DTL * ▼
Sezione 3 – Beneficiari	
Totale Lavoratori *	
Sezione 4 – Premio (€)	
Stima del valore annuo medio pro capite del premio *	
Sezione 5 – OBIETTIVI	
Produttività ☐	Redditività ☐
Qualità ☐	Efficienza ☐
Innovazione ☐	
Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO	
1) Volume della produzione/n. dipendenti	11) Modifiche ai regimi di orario
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	12) rapporto costi effettivi/costi previsti
3) MOL/VA di bilancio	13) Riduzione assenteismo
4) Indici di soddisfazione del cliente	14) n. brevetti depositati
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
6) Riduzione degli scarti di lavorazione	16) Riduzione dei consumi energetici
7) % di rispetto dei tempi di consegna	17) Riduzione numero infortuni
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
9) Modifiche organizzazione del lavoro	19) Riduzione tempi di commessa
10) Lavoro agile (smart working)	20) Altro (indicare)
Sezione 7 – Misure	
Il contratto prevede:	
☐ Welfare aziendale	
☐ Piano di partecipazione	
Sezione 8 – Contratto	
File Contratto *	
Seleziona	
Sezione 9 – Autodichiarazione	
Ai sensi dell'Art....., il sottoscritto, in qualità di Dell'azienda Dichiara che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM.....	

PDR e criteri distributivi individuali

Occorre chiedersi, inoltre, se il criterio distributivo individuale, che opera come “moltiplicatore” del PDR, possa beneficiare della tassazione agevolata anche per la parte riferita alla performance individuale del lavoratore.

Esempio:

- premio “base” calcolato sulla base degli obiettivi aziendali: 1.000 euro
- incremento sulla base degli obiettivi individuali del dipendente: 300 euro (es. presenza)
- premio complessivo 1.300 euro

Sull’importo di 300 euro, riferito esclusivamente alla performance individuale, è possibile applicare l’imposta sostitutiva o consentire la conversione in welfare al ricorrere delle condizioni di legge?

Il PDR e la caratteristica della variabilità

Caratteristica tipica dei premi di risultato è la **variabilità** delle somme, che deve essere intesa quale aspetto futuro e incerto connesso all'erogazione del premio e al raggiungimento dell'obiettivo aziendale.

Momento di sottoscrizione dell'accordo aziendale:

- risposta interpello n. 205/2019: l'accordo deve essere sottoscritto con un ragionevole anticipo rispetto al momento di maturazione delle somme;
- risposta interpello n. 456/2019: la sottoscrizione deve avvenire in un momento precedente rispetto non solo alla maturazione del premio, bensì all'inizio del periodo di maturazione dello stesso;
- risoluzione n. 36/2020: il regime fiscale di favore può applicarsi se il raggiungimento degli obiettivi incrementali avvenga successivamente alla stipula del contratto e se i criteri di misurazione sono determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi. Il premio non deve essere rideterminato in ragione del momento di sottoscrizione dell'accordo.



Attenzione ai premi sottoscritti negli ultimi mesi dell'anno!

ONERI DI UTILITA' SOCIALE

(art. 51 co. 2 lett. f)

Non concorre a formare il reddito: l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100.

FINALITA' DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE,
RICREAZIONE, ASSISTENZA SOCIALE E
SANITARIA O CULTO

Opere e servizi di utilità sociale

Per i servizi previsti dall'art. 51, comma 2, lett. f) del Tuir la risoluzione 55/2020 precisa che il valore dei benefit non è soggetto a tassazione nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o meno all'offerta del datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera o del servizio (es. il prezzo, la durata o modifiche che risultino adattate alle specifiche esigenze dei fruitori).

Per il datore di lavoro

Le spese relative ai predetti servizi sono deducibili nel limite del 5 per mille del costo del personale dipendente, se volontariamente sostenute.

Se le spese sono sostenute in ottemperanza di accordo, contratto o **regolamento azionale** (nel quale il datore di lavoro si assume uno specifico obbligo negoziale nei confronti dei dipendenti), le stesse sono integralmente deducibili.

Detraibilità dell'IVA sui servizi welfare

- Interpello 904-603/2017: la Direzione Regionale Lombardia ha escluso la detraibilità dell'IVA sui servizi welfare offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti.
- Ordinanza Corte Cassazione n. 22332/2018: i costi sostenuti per i servizi di welfare assumono *«rilevanza quali spese generali connesse al complesso delle attività economiche del soggetto passivo»* e pertanto è legittima la detrazione dell'IVA da parte del datore di lavoro.
- Interpello n. 10/2020: in relazione ai voucher/buoni welfare concessi ai dipendenti, è compito del contribuente *«valutare l'inerenza dell'acquisto all'attività d'impresa, ai fini della detrazione dell'IVA»*.
- Interpello n. 338/2020: non è riscontrabile un nesso diretto e immediato tra le operazioni di acquisto “a monte” dei servizi welfare e le operazioni effettuate a “valle”, che conferiscono il diritto alla detrazione.
La detrazione è ammessa per i soli servizi collegati alle esigenze dell'impresa (quali ad esempio il trasporto dei dipendenti dall'abitazione al luogo di lavoro, l'acquisto di abiti lavoro, divise e abiti di rappresentanza o l'acquisto di dispositivi di protezione), come previsto nella sentenza della Corte Ue nella causa C-124/12, richiamata nell'ordinanza della Cassazione del 2018.

Regime agevolativo per i c.d. lavoratori impatriati

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile fino al 29 aprile 2019

► Beneficiari

- manager e i lavoratori con elevata qualificazione e specializzazione (comma 1 dell'art. 16 DLgs. 147/2015)
- lavoratori in possesso di laurea (comma 2)
- contribuenti con i requisiti della Legge n. 238/2010, trasferiti in Italia entro il 31 dicembre 2015, che hanno esercitato l'opzione per il nuovo regime 2 maggio 2017

► Misura dell'incentivo

Il reddito di lavoro dipendente e di lavoro autonomo ammesso al beneficio fiscale concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al **50 per cento** del suo ammontare (70% nel solo anno 2016)

► Decorrenza

L'agevolazione si applica a decorrere dal periodo di imposta in cui il lavoratore diviene fiscalmente residente nel territorio dello Stato e nei quattro periodi di imposta successivi (**cinque periodi d'imposta complessivi**)

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Le novità del DL 34/2019

Il Decreto Crescita 2019 ha apportato significative modifiche al regime previsto dall'art. 16 del DLgs. 147/2015, con particolare riferimento:

- alle condizioni soggettive per accedere ai benefici previsti dal comma 1;
- alla percentuale di esenzione, che passa dal 50 al 70 per cento (imponibilità solo sul 30%);
- alla durata dell'agevolazione, che viene prorogata in particolari circostanze;
- all'estensione del regime di favore anche alle persone fisiche titolari di reddito d'impresa (dal 2020);
- alla possibilità di accedere ai benefici anche in assenza di iscrizione all'AIRE, ma solo se il lavoratore comprovi di essere stato fiscalmente non residente ai fini della Convenzione contro le doppie imposizioni.



Tutte le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **30 aprile 2019**

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile dal 30 aprile 2019

Comma 1 - Requisiti ante DL 34/2019

- non essere stati residenti in Italia nei 5 periodi di imposta precedenti il trasferimento;
- trasferire la residenza fiscale in Italia e impegnarsi a mantenerla per almeno 2 anni;
- svolgere l'attività prevalentemente nel territorio italiano presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato con questa o con società del gruppo;
- rivestire ruoli direttivi (es. dirigenti o quadri con funzioni direttive) ovvero essere in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione.

Comma 1 - Requisiti post DL 34/2019

- non essere stati residenti in Italia nei **2 periodi** di imposta precedenti il trasferimento;
- trasferire la residenza fiscale in Italia e impegnarsi a mantenerla per almeno 2 anni;
- svolgere l'attività prevalentemente nel territorio italiano.

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile dal 30 aprile 2019

Comma 2 - Requisiti rimasti invariati

Beneficiari: cittadini dell'Unione Europea e cittadini di Stati extra UE con i quali è in vigore una convenzione per evitare le doppie imposizioni con i seguenti requisiti:

- possesso di un titolo di laurea;
- aver svolto continuativamente un'attività di lavoro o studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più*;
- impegno a svolgere attività di lavoro autonomo o dipendente in Italia.

* L'Agenzia delle Entrate nella risposta all'interpello n. 32/2018 e nella risoluzione n. 51/2018 ha precisato che il periodo minimo di residenza fuori dall'Italia possa coincidere con il periodo minimo di lavoro o studio all'estero (24 mesi).

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile dal 30 aprile 2019



Nuovi presupposti

- Assenza residenza fiscale in Italia nei 2 periodi d'imposta precedenti il predetto trasferimento e impegno a risiedere in Italia per almeno 2 anni;
- trasferimento della residenza in Italia da parte del soggetto che ne fruisce, ai sensi dell'art. 2 del TUIR;
- collegamento funzionante tra trasferimento della residenza fiscale e l'inizio dell'attività lavorativa produttiva di reddito;
- svolgimento attività lavorativa in modo prevalente nel territorio italiano (più di 183 gg nel corso dell'anno solare). Il caso di mancato rispetto del requisito temporale dei 183 giorni - anche per cause non imputabili al lavoratore e indipendenti dalla sua volontà (es. licenziamento) – comporterà la perdita del beneficio limitatamente al quell'anno.

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile dal 30 aprile 2019

Esempi:

- Lavoratore dipendente o autonomo che ha trasferito la residenza il 29 aprile 2019:
si applica il vecchio regime ante modiche DL 34/2019 se in possesso dei requisiti nella versione previgente
- Lavoratore dipendente o autonomo che ha trasferito la residenza il 30 aprile 2019:
si applica il nuovo regime post modiche DL 34/2019 se in possesso dei nuovi requisiti, a decorrere dall'anno d'imposta 2019
- Lavoratore dipendente o autonomo che ha trasferito la residenza il 4 luglio 2019:
si applica il nuovo regime post modiche DL 34/2019 se in possesso dei requisiti, a decorrere dall'anno d'imposta 2020 in quanto residente fiscalmente in Italia dall'anno 2020 (risposta n. 523/2019)

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile dal 30 aprile 2019

%

Percentuale di esenzione

I redditi prodotti in Italia da lavoratori che trasferiscono la residenza fiscale a decorrere dal 30 aprile 2019 concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al **30%** del loro ammontare.

Redditi agevolabili: redditi prodotti in Italia soggetti a tassazione ordinaria collegati allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Redditi non agevolabili:

- redditi di fonte estera;
- redditi prodotti in Italia diversi da quelli collegati all'attività lavorativa;
- redditi da lavoro soggetti a tassazione sostitutiva o separata (es. arretrati da lavoro dipendente, incentivi all'esodo, TFR, ad eccezione della quota eccedente 1ml di euro).

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile dal 30 aprile 2019



%

Percentuale di esenzione

La percentuale di concorrenza alla formazione del reddito scende al **10 per cento** (esenzione al 90%) per i lavoratori che trasferiscono la residenza in una delle seguenti regioni:

- Abruzzo
- Molise
- Campania
- Puglia
- Basilicata
- Calabria
- Sardegna
- Sicilia

I redditi degli sportivi professionisti sono imponibili limitatamente al **50 per cento** del loro ammontare e non si applicano le riduzione del 10 per cento nel caso di trasferimento nelle regioni del Mezzogiorno.

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile dal 30 aprile 2019

Fattispecie	Misura dell'agevolazione
Presupposti generali	Reddito imponibile in misura pari al 30%
Trasferimento della residenza fiscale nel Mezzogiorno	Reddito imponibile in misura pari al 10%
Sportivi professionisti	Reddito imponibile in misura pari al 50%

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile dal 30 aprile 2019



Il periodo di validità del beneficio fiscale rimane di **5 periodi d'imposta**.

E' prevista un'ulteriore proroga di ulteriori 5 periodi d'imposta, con una concorrenza alla formazione del reddito nella misura del **50%**, nei seguenti casi:

- lavoratori con almeno un figlio minorenni o a carico, anche con affido preadottivo;
- lavoratori che diventano proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, acquistata successivamente al trasferimento o nei 12 mesi precedenti al trasferimento,

Per i successivi 5 anni di proroga dell'agevolazione percentuale di esenzione sale al 90% per i lavoratori con almeno 3 figli minorenni o a carico

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile dal 30 aprile 2019

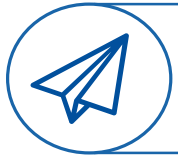


Iscrizione all'AIRE

- Possano accedere ai benefici fiscali anche i contribuenti **non iscritti all'AIRE**, rientrati a decorrere dal 30 aprile 2019, purché attestino di avere la residenza fiscale in un altro Stato ai sensi di una Convenzione contro le doppie imposizioni nei due periodi di imposta precedenti il trasferimento in Italia;
- per i soggetti non iscritti all'AIRE e già rientrati in Italia entro il 29 aprile 2019 spettano le agevolazioni in base alle disposizioni previgenti, a condizione che abbiano avuto la residenza fiscale in un altro Stato ai sensi di una Convenzione contro le doppie imposizioni;
- ad ogni modo, non si è consentito il rimborso delle imposte versate in adempimento spontaneo.

Regime agevolativo per i «lavoratori impatriati»

Regime applicabile dal 30 aprile 2019



Riconoscimento

- Per beneficiare del regime agevolativo, i lavoratori dipendenti devono presentare una **richiesta scritta** al proprio datore di lavoro;
- il datore di lavoro applica il beneficio solo sulla base della dichiarazione resa dal dipendente (non è necessario acquisire documenti), dal periodo di paga successivo alla richiesta o in sede di conguaglio;
- nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia potuto riconoscere l'agevolazione, il contribuente può fruirne direttamente nella dichiarazione dei redditi.

Regime agevolativo per docenti e ricercatori

Art. 44 del DL n. 78/2010

► Beneficiari

Agevolazione riservata a docenti e ricercatori che trasferiscono la residenza fiscale in Italia per svolgere l'attività di docenza e ricerca nel nostro Paese.

► Misura dell'incentivo

I redditi di lavoro dipendente e assimilati e di lavoro autonomo prodotti in Italia per lo svolgimento dell'attività di docenza e ricerca concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura del **10 per cento** e sono esclusi dal valore della produzione netta ai fini dell'IRAP.

► Decorrenza

La norma è entrata in vigore nel 2010. Con la Legge di Bilancio 2017, la misura è stata resa strutturale.

Per i contribuenti trasferiti in Italia entro il 31 dicembre 2019, l'agevolazione si applica a decorrere dal periodo di imposta in cui il docente o il ricercatore diviene fiscalmente residente nel territorio dello Stato e nei tre periodi di imposta successivi (**quattro complessivi**).

Regime agevolativo per docenti e ricercatori

Le novità del DL 34/2019



- Il DL 34/2019 ha esteso da 4 a **6 periodi** d'imposta la durata complessiva del beneficio.
- Il periodo di validità dell'agevolazione è incrementato a:
 - 8 anni per i contribuenti con almeno un figlio minorenni o a carico;
 - 8 anni per i contribuenti che diventino proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia acquistata successivamente al trasferimento o nei 12 mesi precedenti al trasferimento;
 - 11 anni per contribuenti con almeno due figli minorenni o a carico;
 - 13 anni per i contribuenti con almeno tre figli minorenni o a carico.



Per i docenti e ricercatori le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **1° gennaio 2020**

Regime agevolativo per docenti e ricercatori

Le novità del DL 34/2019



Presupposti

La disposizione si rivolge a tutti i docenti e ricercatori residenti all'estero:

- in possesso di un titolo di studio universitario o equiparato;
- che sono stati non occasionalmente residenti all'estero;
- che hanno svolto all'estero attività di ricerca o docenza per almeno due anni continuativi, presso centri di ricerca pubblici o privati o università;
- che trasferiscono la residenza fiscale in Italia per svolgere l'attività di docenza e ricerca in Italia presso enti o società pubbliche o private.

Settore Fisco e Diritto d'Impresa

T. 02.58370.308 - 02.58370.267

fisc@assolombarda.it