Reddito d'impresa. Come gestire l'applicazione della sostitutiva del 10% sui premi di produttività e le prestazioni «alternative»

Welfare aziendale a regola d'arte

Risultati misurabili e accordi ben strutturati per prevenire i controlli delle Entrate

A CURA DI
Gianfranco Ferranti
Gabriele Sepio

Criteri di misurazione del premio di risultato, regolarità degli accordi aziendali o territoriali, rispetto dei principi impositivi del reddito di lavoro dipendente in caso di erogazione di beni e servizi. Su questi requisiti si fonda l'applicazione della nuova imposta sostitutiva del 10% in vigore dal 2016 e si concentreranno i successivi controlli delle Entrate.

I contratti collettivi

Spetta ai contratti collettivi aziendali o territoriali chiarire i criteri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione di cui al decreto del 25 marzo 2016 che condizionano il riconoscimento delle agevolazioni.

Tali criteri, che devono essere verificabili oggettivamente in un arco temporale congruo e non possono riguardare mere potenzialità dell'azienda, possono riferirsi, ad esempio al volume della produzione, al fatturato, al miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario, allo *smart working*. I criteri previsti dal decreto non sono tassativi e la contrattazione potrà individuarne altri, purché idonei a misurare il raggiungimento dei risultati.

Possono essere assoggettate all'imposta sostitutiva anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili, che non sono condizionate al rispetto di tali criteri.

Le condizioni

I lavoratori possono:

- sostituire, anche in parte, il premio in denaro e gli utili con le prestazioni di welfare aziendale, se previsto dalla contrattazione di secondo livello, ed evitare l'imposizione, anche sostitutiva, nel rispetto dell'articolo 51, commi 2 e 3, ultimo periodo, del Tuir;
- optare per il regime ordinario, se più conveniente rispetto all'imposizione sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali (ad esempio in presenza di rilevanti deduzioni e detrazioni fiscali).

La condizione è quella di avere percepito nell'anno precedente un reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione ordinaria, anche derivante da più rapporti, non superiore a 50mila euro. Per la verifica di tale limite va considerato il premio assoggettato all'imposta sostitutiva del 10% ma non le prestazioni di welfare "sostitutive".

50 mila euro

Il reddito-soglia
È il limite annuo che non devono superare i lavoratori interessati

I premi di produttività e gli utili distribuiti - compresi i benefit "sostitutivi" - non possono superare l'importo di 2mila euro annui – al lordo della "ritenuta" del 10% e al netto degli oneri contributivi - elevato a 2.500 euro qualora il datore di lavoro coinvolga pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

I controlli

Le direzioni territoriali del lavoro controlleranno la regolarità formale degli accordi aziendali mentre gli uffici delle Entrate ne verificheranno i contenuti rilevanti ai fini fiscali. Potrà essere chiesta anche l'esibizione di ulteriore documentazione idonea a dimostrare l'effettivo raggiungimento di almeno un obiettivo nel tempo previsto: in tale sede si dovranno considerare anche fattori esterni legati alle condizioni di mercato.

Qualora non siano rispettati i criteri sopra indicati i premi di produzione perdono i benefici fiscali e sono assoggettati a imposizione ordinaria, in base all'articolo 51, comma 1, del Tuir, anche in caso di sostituzione con le prestazioni di welfare aziendale.

Se i premi sono attribuiti sin dall'origine sotto forma di benefit, senza possibilità di conversione monetaria, resta, invece, ferma la loro non concorrenza alla formazione del reddito se sussistono le condizioni dei commi 2 e 3, ultimo periodo, dell'articolo 51.

In quest'ultimo caso l'erogazione di beni e servizi, anche a titolo premiale, non potrà, comunque, derogare al principio di capacità contributiva aggirando i criteri di determinazione dei redditi di lavoro dipendente. Si pensi, ad esempio, alle circostanze in cui l'erogazione di beni e servizi perda il carattere accessorio rispetto alla retribuzione vera e propria oppure a un piano di welfare incentrato sull'erogazione di servizi fruibili in realtà da un solo dipendente. Nella circolare 28/E/2016 è stato, al riguardo, precisato che le novità introdotte non devono «alterare le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva» nonché di progressività dell'imposizione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Il quadro delle regole

DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

LE CONDIZIONI

I premi di produttività scontano l'imposta sostitutiva del **10%** se non superano **2.000 euro all'anno** (o 2.500, se c'è il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione).
Il lavoratore deve aver percepito nell'anno precedente un reddito non superiore a **50.000 euro** (al lordo del premio ma al netto dei contributi).
Le somme possono essere sostituite con **prestazioni di welfare aziendale**, se previsto dalla contrattazione di secondo livello

I CONTROLLI

L'Agenzia verifica:
- il rispetto della soglia reddituale di 50.000 euro;
- il rispetto dell'ammontare massimo del premio;
- il raggiungimento di almeno un obiettivo entro il termine previsto.

La verifica è effettuata anche se il premio è "trasformato" in servizi di welfare aziendale.
Nel caso di premi attribuiti **sotto forma di benefit**, senza possibilità di conversione monetaria, il controllo riguarda il rispetto del principio di **capacità contributiva**

BENEFIT NON SOGGETTI A TASSAZIONE

Sono **esenti da Irpef**, senza limiti quantitativi, le opere e servizi di utilità sociale offerti alla generalità e a categorie di dipendenti e familiari.
Tali benefit possono essere erogati anche in base a contratti, accordi o regolamenti aziendali.
Soltanto per i servizi di **educazione e istruzione** e di **assistenza ad anziani o non autosufficienti** possono essere erogate somme di denaro a titolo di rimborsi di spese documentate relative a tali servizi

L'Agenzia verifica **l'effettiva fruizione del benefit** da parte del lavoratore, anche nelle ipotesi in cui è erogato in sostituzione del premio di produttività.
In quest'ultimo caso, se per i servizi o le prestazioni di welfare aziendale sono previsti particolari limiti di carattere "quantitativo" l'Agenzia riprenderà a tassazione la differenza tra il premio di produzione e il **"valore normale" dei benefit**, in presenza di scostamenti apprezzabili

DEDUCIBILITÀ DEI COSTI PER L'IMPRESA

I costi delle opere e servizi di utilità sociale di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir, erogati in base a **contratti, accordi o regolamenti aziendali**, sono **interamente deducibili**. Altrimenti, in caso di erogazione su base volontaria le spese sono deducibili nella misura del **5 per mille**.
La deducibilità è piena, anche in assenza di contrattazione sindacale, per le prestazioni e i servizi di educazione e istruzione e di assistenza ad anziani o non autosufficienti

L'Agenzia verifica che le opere e i servizi di utilità sociale siano previsti in uno specifico **accordo sindacale**: in caso contrario è **ripresa a tassazione l'eccedenza** rispetto al 5 per mille del costo complessivo del lavoro.
Per i servizi di educazione e istruzione e di assistenza sarà verificato il rispetto della destinazione indicata dalla norma (ad esempio, gli anziani devono aver compiuto i 75 anni di età o deve trattarsi di soggetti non autosufficienti)

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.