

Beneficio doppio se si destina ai fondi il premio di produttività

di Marco Strafile

Nel corso degli ultimi anni il legislatore ha introdotto un insieme di norme (leggi 208/2015 e 232/2016, decreto legge 50/2017), volte a facilitare e a incentivare la diffusione del cosiddetto welfare aziendale che si sostanzia in «prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente» (agenzia delle Entrate, circolare 28/E/2016).

Sicuramente uno degli aspetti di maggior rilievo in tale ambito normativo concerne la possibilità (prevista dall'articolo 1, comma 184 della legge 208/2015) per i dipendenti di scambiare le retribuzioni collegate alla produttività, e soggette ad imposta sostitutiva del 10%, con i benefit detassati (cosiddetto "welfare sostitutivo").

L'opzione di sostituzione rappresenta l'elemento di collegamento tra le due fattispecie di erogazioni, giacché quella riguardante i benefit con imposizione agevolata presuppone il perfezionamento - da parte del lavoratore - del diritto alla percezione delle erogazioni premiali, situazione dalla quale emergerà l'attribuzione della facoltà di scambio.

L'importanza di tale previsione risiede nel fatto che in passato, in assenza di specifiche disposizioni normative, vi era incertezza sulla possibilità di attuare un simile sostituzione, anche alla luce di alcuni interpelli non pubblicati in cui l'Amministrazione finanziaria aveva espresso un orientamento restrittivo.

Premi di risultato senza contribuzione

Si tratta di una facoltà che i lavoratori potranno esercitare qualora sia prevista negli

accordi collettivi decentrati (territoriali o aziendali) che disciplinano le erogazioni premiali per le quali è applicabile, entro il limite annuale pari a 3mila euro, un regime fiscale sostitutivo delle imposte sui redditi pari al 10 per cento. Tali erogazioni riguardano, in particolare, i premi di risultato, la cui corresponsione è legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con decreto, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Possono accedere a tale regime agevolato i lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme premiali, a 80mila euro.

Proprio con riferimento all'aspetto della sostituibilità tra premi di risultato e beni e servizi detassati, da alcune parti è stata rilevata la criticità riguardante il fatto che, attuando tale scelta, si genererebbe un danno pensionistico per il dipendente, dato che a differenza degli emolumenti collegati alla produttività, i benefit non sono soggetti a contribuzione.

Tuttavia, è stato osservato che la penalizzazione potrebbe essere compensata attraverso l'inclusione nel paniere dei benefit selezionabili dal dipendente, anche dei versamenti ai fondi pensione, consentendo quindi al lavoratore di scegliere di destinare tutto o parte del premio di risultato alla contribuzione integrativa, in modo da incrementare la



Peso: 51%

prestazione previdenziale attesa.

Sotto tale profilo, proprio con la finalità di rendere maggiormente attraente la destinazione delle erogazioni di produttività alla contribuzione ai fondi pensione, è stata introdotta una specifica previsione dalla legge di bilancio per il 2017.

Si ricorda che i contributi versati dal datore di lavoro o dal dipendente ai fondi pensione, in base all'articolo 8 del Dlgs 252/2005, sono deducibili dal reddito complessivo (salvo eccezioni), entro il limite annuo di 5.164,57 euro.

Premi trasformabili in contributi

Ebbene la legge 232/2016 ha previsto la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche a fronte del superamento di tale limite di deducibilità, nel caso di contributi alle forme pensionistiche complementari versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione in tutto o in parte dei premi di produttività soggetti a imposta sostitutiva del 10 per cento.

Non solo: la stessa legge ha inoltre stabilito che tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni dei fondi pensione.

Per i dipendenti che destineranno le erogazioni premiali integralmente o parzialmente alla previdenza complementare vie-

ne, quindi, a realizzarsi un beneficio duplice: da un lato non opera la soglia oltre la quale i versamenti previdenziali integrativi sono soggetti a Irpef quale reddito di lavoro dipendente e, dall'altro, i contributi "scambiati" con i premi di risultato fruiscono del beneficio di non essere tassati quando saranno trasformati in prestazione, e ciò in deroga al principio generale che informa il regime fiscale dei fondi pensione, il quale fa slittare il momento impositivo dalla fase di accumulo a quello di erogazione della pensione.

Si tratta di un intervento che è da guardare con favore, dato che amplia le scelte a disposizione dei lavoratori destinatari di un piano di welfare "sostitutivo"; questi, infatti, a seconda delle proprie esigenze o della personale situazione potranno decidere di rinunciare a un'utilità economica immediata (il premio di risultato tassato al 10%) in vista del futuro beneficio consistente in un incremento della prestazione pensionistica e nell'agevolazione fiscale associata alla quota della medesima prestazione riferibile ai contributi scambiati.

Le somme conferite deducibili dal reddito complessivo anche oltre 5.164,57 euro e mai soggette a tassazione

L'OPPORTUNITÀ
I lavoratori possono scambiare un beneficio futuro con un'utilità economica immediata



Peso: 51%