

INCENTIVI ALLA PRODUTTIVITÀ Premio ai fondi con super-sconto

Nevio Bianchi e Barbara Massara ► pagina 47



Ddl di bilancio. Gli effetti della manovra con la chance di trasformare il salario di produttività in versamenti alla pensione integrativa

Premio più ricco con la previdenza

Da gennaio deducibili anche gli importi oltre il massimale ordinario di 5.164,57 euro

**Nevio Bianchi
Barbara Massara**

La possibilità di sfiorare il limite di deducibilità della contribuzione ai fondi pensione è tra le novità più interessanti previste in materia di detassazione dal **disegno di legge di Bilancio 2017**.

Con questa previsione si incentiva il lavoratore a scegliere di convertire il **premio di risultato** in versamenti integrativi alla **previdenza complementare**, beneficiando dell'esclusione dalla tassazione anche in caso di superamento del limite annuo di 5.164,57 euro (a cui non concorre l'eventuale Tfr destinato alla pensione integrativa). Infatti, a fronte dell'accantonamento al fondo di un importo pari al valore del premio convertito, il dipendente non subirà imposizione sulla contribuzione aggiuntiva versata a patto che l'accordo collettivo che disciplina il premio di produttività espressamente preveda la possibilità di conversione totale o parziale dello stesso in versamenti alla previdenza complementare.

Gli effetti del rafforzato vantaggio fiscale saranno quindi percepiti da quei lavoratori che già versano somme importanti alla previdenza complementare e che con l'innalzamento del limite reddituale da 50mila a 80mila euro dal prossimo anno potrebbero essere interessati dalla detassazione.

Rimangono, invece, dubbi interpretativi sulla modifica normativa che prevede che i contributi corrispondenti al premio convertito «non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini delle previsioni dell'articolo 11, comma 6, del Dlgs n. 252/2005».

Equivalente vantaggio fiscale, e cioè la possibilità di superare i tetti di deducibilità previsti dall'articolo 51 del Tuir, il Ddl di Bilancio lo riserva al caso in cui il lavoratore opti per la conversione del premio in contributi di **assistenza sanitaria integrativa** (il limite ordinario è di 3.615,20 euro) o in **azioni** (il cui limite ordinario è di 2.065,83 euro).

Nel primo esempio riportato a fianco si evidenzia il risparmio contributivo e fiscale che il dipendente (ma anche in parte l'azienda) avrebbe in caso di scelta in favore della contribuzione al fondo pensione. Il caso ipotizzato è quello di un lavoratore che riceve un premio di risultato di 2mila euro e che, sempre nello stesso anno, ha versato 4mila euro di contributi alla previdenza complementare.

Fino a quest'anno, il lavoratore, dovendo tener conto del limite massimo di 5.164,57 euro di deducibilità fiscale del contributo al fondo pensione, può scegliere se convertire il premio in misura parziale



Peso: 1-4%, 47-30%

e monetizzare la parte residuale (ipotesi A) o scegliere la conversione in misura totale (ipotesi B).

La sua scelta dipenderà ovviamente dalle sue esigenze (monetario o risparmio, e dalla sua preferenza relative alle modalità di risparmio), ma anche dai diversi prelievi fiscali e contributivi.

Con il superamento del limite di deducibilità fiscale annuo, è evidente come la soluzione A sia per il lavoratore più favorevole, in quanto non solo riceverà parte del premio in denaro, ma comunque subirà un prelievo fiscale e contributivo (di complessivi 154,90 euro) inferiore rispetto a quello subito nella ipotesi B di conversione totale (pari a 317,46 euro e corrispondente alla tassazione ordinaria con aliquota marginale stimata del 38%, calcolata sulla quota eccedente i 5.164,57 euro).

La nuova previsione contenuta nel disegno di legge di Bilancio 2017, a cui fa riferimento l'ipotesi C, comporta un evidente vantaggio fiscale per il lavoratore che non subisce alcuna forma di prelievo, né fiscale né contributivo e che quindi potrà accantonare al proprio fondo pensione un importo netto di 2mila euro, corrispondente al valore lordo del premio convertito. La scelta in favore della conversione del premio in versamenti alla previdenza complementare produrrà un effetto positivo anche per il datore di lavoro, che vedrà ridursi il proprio onere contributivo dal 30% circa (contribuzione ordinaria Inps) al 10% (pari al contributo di solidarietà dovuto su tutte le somme versate al fondo pensione).

Nel secondo esempio si evidenzia, invece, come la combina-

zione delle due modifiche previste dal Ddl di Bilancio, e cioè la possibilità di convertire in esenzione di imposta oltre il tetto annuo di 5.164,57 euro e l'elevazione a 3mila euro dell'importo del premio detassato (rispetto ai 2mila euro ammessi fino a quest'anno), producono risultati ancora più favorevoli per i lavoratori coinvolti.

POLIZZE SANITARIE E AZIONI

Possibile superare i tetti ordinari di deducibilità anche nel caso di conversione delle somme in assistenza sanitaria integrativa o azioni

Gli esempi

Oneri a carico del dipendente e del datore di lavoro in base alla normativa attuale e a quella prevista dal 2017.

Ipotesi A: scelta di una conversione parziale con monetizzazione del residuo (secondo regole vigenti nel 2016, con limite euro 2.000 euro); **Ipotesi B:** scelta di una conversione totale (secondo regole vigenti nel 2016 con limite 2.000 euro);

Ipotesi C: conversione totale senza prelievi fiscali (in base al disegno di legge di Bilancio 2017 con limite 3.000 euro)

	Normativa attuale		Dal 2017
	Ipotesi A	Ipotesi B	Ipotesi C
Esempio di un dipendente che aveva già versato alla previdenza complementare 4.000 euro, che riceve un premio di 2.000 euro e decide di convertirlo (in parte e per intero) in versamento al fondo pensione.			
Versamento ordinario al Fondo già effettuato	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Capienza residua fino a 5.164,57 euro	1.164,57	1.164,57	non applicabile
Premio ricevuto dall'azienda: 2.000 euro			
Premio convertito in previdenza complementare	1.164,57	1.164,57	2.000,00
Premio residuo monetizzato	835,43	-	-
Premio residuo (oltre il tetto) a previdenza complementare	-	835,43	-
Contributi Inps in conto dipendente (9,49%)	79,28	-	-
Irpef 10% (su euro 835,43-euro 79,28)	75,61	-	-
Irpef ordinaria (aliquota marginale 38%)	-	317,46	-
Irpef (totale esenzione)	-	-	0
Contributi Inps in conto azienda (ipotesi aliquota 30%)	250,63	-	-
Contributo Inps solidarietà in conto azienda (10%)	116,46	200,00	200,00
Totale oneri fiscali e contributivi in conto dipendente	154,90	317,46	0
Totale oneri contributivi in conto azienda	367,09	200,00	200,00
Esempio di un dipendente che ha già versato alla previdenza complementare 4.000 euro, che riceve un premio di 3.000 euro e decide di convertirlo (in parte e per intero) in versamento al fondo pensione.			
Versamento ordinario al Fondo già effettuato	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Capienza residua fino a 5.164,57 euro	1.164,57	1.164,57	non applicabile
Premio ricevuto dall'azienda: 3.000 euro			
Premio convertito in previdenza complem.	1.164,57	1.164,57	3.000,00
Premio residuo monetizzato	1.835,43	-	-
Premio residuo convertito previdenza complementare	-	1.835,43	-
Contributi Inps in conto dipendente (9,49%)	174,18	-	-
Irpef 10% su 835,43 euro (2.000-1.164,57)	83,54	-	-
Irpef ordinaria (aliquota marginale 38% su 825,82 euro)	313,81	-	-
Irpef tassazione ordinaria (aliquota marginale 38% su 1.835,43 euro)	-	697,46	-
Irpef (totale esenzione)	-	-	0
Contributi ordinari Inps in conto azienda (aliquota 30%)	550,63	-	-
Contributi Inps solidarietà in conto azienda (10%)	116,46	300,00	300,00
Totale oneri fiscali e previdenziali in conto dipendente	571,54	697,46	0
Totale oneri previdenziali in conto azienda	667,09	300,00	300,00

Fonte: elaborazioni dati Sole 24 Ore



Peso: 1-4%, 47-30%