

IMPOSTE SUL REDDITO

L'Agenzia chiarisce l'imposizione soft dei premi e il welfare aziendale

di Alessandro Bonuzzi

La **circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E** di ieri illustra l'agevolazione relativa ai **premi di produttività** nonché le nuove disposizioni in materia di **benefit** recate dall'ultima legge di Stabilità.

Si ricorda che i **commi da 182 a 189** della L. 208/2015 hanno reintrodotto, a decorrere dal 2016, un **sistema di tassazione agevolata**, consistente nell'applicazione di un'**imposta sostitutiva** dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% per i premi di produttività del settore privato, che annovera importanti elementi di novità.

A completamento di tali previsioni, il successivo **comma 190** è intervenuto in materia di **benefits** che **non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente** e **ampliato le ipotesi** che possono essere previste in sede di contrattazione anziché decise unilateralmente dal datore di lavoro.

Le modalità applicative delle disposizioni sono disciplinate dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il **25 marzo 2016**.

Sui premi di produttività, la circolare precisa che la relativa agevolazione è riservata, per quanto riguarda il datore di lavoro, al **settore privato**. Vi rientrano le **Agenzie di somministrazione**, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni, nonché gli esercenti arti e professioni sempreché le retribuzioni che erogano ai propri dipendenti rispondano alle caratteristiche previste dalla norma.

Dal lato dei lavoratori, il beneficio interessa i **titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore**, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, **a 50.000 euro**. Devono, quindi, essere soddisfatti due requisiti:

- uno qualitativo, connesso alla natura del reddito prodotto;
- uno quantitativo, che individua il tetto – più elevato rispetto al passato - di 50.000 euro. Il limite deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'**anno precedente** a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, e deve comprendere anche le **pensioni** di ogni genere e gli assegni ad esse equiparate.

Evidentemente, le somme che scontano l'imposta sostitutiva, non concorrendo alla formazione del reddito complessivo, non rilevano ai fini della determinazione delle **detrazioni** ad esso commisurate.

La tassazione del 10% sulle retribuzioni premiali trova applicazione salva **espressa rinuncia scritta** del lavoratore.

Peraltro, alla luce della nuova disciplina, è facoltà del dipendente convertire i premi di risultato agevolati nei *benefits* ricompresi nel “*welfare aziendale*”. Ciò consente di **detassare integralmente** il valore dei *benefits*, evitando così anche l'imposta sostitutiva.

Proprio in relazione al “*welfare aziendale*”, come detto in precedenza, l'ultima Stabilità ha **ampliato le erogazioni del datore di lavoro** che, per volontà di quest'ultimo o sulla base di contratti, accordi e regolamenti aziendali, sono ivi comprese. La circolare in commento precisa che trattasi “*di 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*”.

Va da sé che la detassazione si applica a condizione che i *benefits* siano offerti alla **generalità dei dipendenti** o a **determinate categorie di dipendenti**.

Da ultimo, si evidenzia la possibilità da parte del datore di lavoro di erogare i *benefits* anche tramite **documenti di legittimazione** in formato cartaceo o elettronico – ossia tramite **voucher** – riportanti un valore nominale.