

Premi di produttività: quando conviene il welfare aziendale?

Data Articolo: 28 Febbraio 2017

Autore Articolo: Marco Ridolfi

I **premi di produttività** godono di una tassazione agevolata al 10% ma possono essere fruiti anche tramite benefit (c.d. welfare aziendale), con esenzione totale dall'IRPEF. Quando conviene l'imposta sostitutiva e quando invece convengo i benefit? Lo chiariamo attraverso alcuni esempi pratici.

Nel modello 730/2017 ritornano le **somme di incremento di produttività** che sono state reintrodotte dalla legge di stabilità 2016 (art 1, comma 182 della L. 208/2015). Si tratta di *“premi di risultato [...] la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili”* nonché delle *“somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”*.

Tale previsione rivolta al solo settore privato è applicabile ai dipendenti che nel corso del **2015 hanno percepito redditi da lavoro dipendente, inclusi i redditi da pensione ex art 49 del Tuir, non superiori a € 50.000.**

La norma prevede:

- agevolazione fiscale **fino ad € 2.000**, con **aliquota agevolata del 10%** (in luogo della tassazione ordinaria);
- agevolazione fiscale **elevata ad € 2.500**, con **aliquota agevolata del 10%**, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i dipendenti nella partecipazione ed organizzazione del lavoro;
- possibilità di erogare **benefit (c.d. welfare aziendale)** in sostituzione dei premi di risultato e partecipazione agli utili, con i limiti sopra descritti, godendo **dell'esenzione dall'IRPEF totale**.

Tra i **servizi welfare** rientrano, a titolo esemplificativo, quelli di:

- istruzione ed educazione;
- assistenza sociale e sanitaria per anziani e disabili;
- contributi previdenziali ed assistenziali;

Si ricorda che è **facoltà** del contribuente, in presenza di premi di produttività e di risultato tassati

ordinariamente o con il regime sostitutivo, **modificare la propria scelta nel dichiarativo 730/2017**

compilando la colonna 6 (tassazione ordinaria) o 7 (tassazione sostitutiva) del rigo C4. Barrando la colonna 6 il contribuente potrà richiedere l'applicazione dell'imposta ordinaria per i premi tassati con il regime sostitutivo (con la conseguente restituzione dell'imposta sostitutiva trattenuta), mentre è **obbligatorio barrare la colonna 6 qualora sia stata applicata l'imposta sostitutiva ad un contribuente che non rispetta i limiti reddituali** (massimo 50.000 € di redditi di lavoro dipendente e/o pensione percepiti nel 2015); barrando la colonna 7 invece, il contribuente potrà optare per il regime sostitutivo del 10% per i premi tassati ordinariamente (con il conseguente scorporo dai redditi delle somme tassate ordinariamente).

Le misure fiscali citate devono essere **previste dai contatti aziendali o territoriali** sottoscritti dalle associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale o dalle loro rappresentanti sindacali aziendali o in tutti gli altri casi, sarà comunque sempre necessario barrare alternativamente le colonne 6 o 7, dalle RSU, confermando la tassazione applicata dal sostituto d'imposta.

Quando conviene l'imposta sostitutiva, l'erogazione dei benefit e dei rimborsi?

Altra questione che il contribuente dovrebbe valutare è quella della convenienza dei **rimborsi di benefici rientranti nel c.d. "paniere" welfare offerto dal sostituto**, operati dallo stesso, su richiesta del contribuente in sostituzione, anche in parte, dei premi di risultato e di partecipazione agli utili. Infatti, **i benefit** può accadere che, in taluni casi, l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% risulti sfavorevole. Si pensi al caso di un contribuente che ha sostenuto nel corso del 2016 molti oneri detraibili e che non riesca, per effetto della c.d. incapacienza, a detrarli interamente. Proprio per questo, nelle istruzioni **CU 2017** sono state previste le **caselle da 701 a 706**, in cui il sostituto deve specificare quali oneri sono stati rimborsati e per quali importi.

A titolo esemplificativo, si veda il caso di un contribuente, titolare di un reddito da lavoro per € 8.000, goduti per l'intera annualità, che debba scegliere se assoggettare o meno i premi di risultato (€ 2.000) alla tassazione sostitutiva o a quella ordinaria. Tale indicazione è strettamente funzionale alla compilazione del modello 730/2017, in quanto, nelle stesse istruzioni, in corrispondenza agli oneri rimborsati è previsto espressamente che *"non possono essere indicate le spese sostenute nel 2016 che nello stesso anno sono state rimborsate dal datore di lavoro in sostituzione delle retribuzioni premiali"*.

	Tassazione sostitutiva del premio	Tassazione ordinaria del premio
Reddito complessivo	€ 8.000	€ 10.000 (8.000 + 2.000)
Importo del premio	€ 2.000	€ 2.000
Imposta lorda	€ 1.840	€ 2.300
Detrazioni per lavoro dipendente	€ 1.880	€ 1.790
Ritenute IRPEF	Nessuna ritenuta dovuta	€ 2.300 – 1.790 = 510
Detrazioni per spese mediche sostenute nell'anno (€ 1.000)	Nessuna detrazione riconosciuta in quanto il contribuente è incapiente	€ 317
Imposta sostitutiva del premio	€ 200 dovuti di imposta sostitutiva	€ 193 IRPEF + 193 a titolo di secondo o unico acconto
Tassazione del premio	€ 200 dovuti di imposta sostitutiva	€ 0 tassati già nel reddito complessivo
Bonus IRPEF	€ 0	€ 960 spettanti
Totale:	€ 200 da versare (al lordo delle eventuali addizionali dovute)	€ 767 di rimborso a luglio (al lordo delle eventuali addizionali dovute)

Se è vero che il contribuente si vede versare € 200 euro in più nel proprio fondo con la conversione del premio in benefit, è altrettanto vero che optando per la tassazione dello stesso premio e destinando al fondo quanto percepito ottiene un beneficio fiscale di € 486.

	Tassazione sostitutiva del premio	Premio convertito in benefit
Reddito complessivo	€ 20.000	€ 20.000
Importo del premio	€ 2.000	€ 2.000
Imposta sostitutiva sul premio	€ 200	€ 0
Versamento al fondo	€ 1.800 potranno essere destinati dal contribuente al fondo	Il contribuente si vedrà versare € 2.000 al fondo dal sostituto
Deduzione dell'onere	€ 1.800	Non è ammessa la deduzione / detrazione degli importi rimborsati dal sostituto
Imposta lorda	€ 4.314	€ 4.800