Legge di Bilancio 2017: le novità in materia di Welfare aziendale e detassazione

Autore : Alberto Bortoletto

Categoria : Lavoro

Tagged as : detassazione, legge di bilancio 2017welfare aziendale

Data : 3 Febbraio 2017

La legge di Bilancio 2017, in vigore da l 1° Gennaio 2017 ha ampliato ulteriormente, rispetto all'anno 2016, la possibilità di ricorso al Welfare aziendale. Tali modifiche sono normate dai commi 160 e ss. della L. 232 dell'11 Dicembre 2016, che intervengono sull'impianto normativo introdotto dall'art. 1, commi 182-189 della L. 208/2015 (Legge di stabilità del 2016).

Quali sono le novità introdotte? Partiamo dalle modifiche al comma 182, art. 1 L.208/2015: il limite massimo agevolabile è stato aumentato a 3000€ (contro i 2000€ del 2016), e si arriva a 4000€ nell'ipotesi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. In particolare il comma così recita: "Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa."

Di particolare interesse è anche il comma 184, art. 1 L.208/2015, secondo cui "le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182." La Legge di Bilancio 2017 ha introdotto un ulteriore periodo ala fine di tale comma: "Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182".

Il nuovo dettato normativo lascia completamente inalterate le disposizioni nella loro struttura identificativa, e quindi si ritengono perfettamente attuali sia il D.M. 25 marzo 2016, così come le istruzioni intervenute con la Circolare 28/E/2016 dell'Agenzia delle Entrate.

Se non cambia la struttura, i valori invece diventano ancora più interessanti perché l'importo del premio massimo di 3000 e 4000 si adegua perfettamente ai limiti di detassazione che abbiamo conosciuto come media negli ultimi anni (quello di 2000 Euro era in effetti il più basso da quando è stata introdotta l'agevolazione dell'imposta sostitutiva dei premi di produttività).

Altro aspetto di sostanziale cambiamento deriva dall'incremento delle possibili scelte che il lavoratore può fare in alternativa al premio di risultato in denaro. Infatti, con la legge di Bilancio in commento, oltre alle varie possibilità già note dal 2016, si prevede anche quella di usufruire dei fringe benefits in alternativa al premio di risultato in denaro. Nello specifico, il lavoratore può sostituire i Premi di risultato con tutti quei benefit tassati in misura convenzionale che sono principalmente: auto ad uso promiscuo, alloggio pagato dal datore o prestiti aziendali.

Ma la legge di Bilancio non si ferma all'allargamento appena argomentato, perché il successivo comma 184 bis, prevede ben tre ulteriori ipotesi che consentono una (valida) scelta del lavoratore in sostituzione del premio.

Secondo il c. 184-bis, art. 1 L.208/2015, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191: a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005; b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a); c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite.

Con queste condizioni il lavoratore può scegliere di incrementare la previdenza complementare, oppure l'assistenza sanitaria integrativa o ancora di percepire delle azioni del datore di lavoro, portandole in deduzione del reddito anche oltre ai limiti massimi previsti dalle normative in vigore.

Ma in tutto questo, chi sono i destinatari di tali agevolazioni? Nel 2016 era stato stabilito un tetto massimo reddituale di 50.000 annui (in riferimento all'anno precedente alla percezione delle somme agevolate); con la Legge di Bilancio 2017 il limite massimo di reddito da lavoro dipendente è salito a 80.000 annui.

La legge 232/2016 è intervenuta anche sull 51 del TUIR, il quale è stato integrato al comma 2 della nuova lettera f-quater: i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie. Sono state ampliate così le fattispecie di fringe benefits previsti che non concorrono alla determinazione del reddito imponibile.

Per finire, il comma 162 della L. 232/2016 ha dato un'interpretazione dell'art. 51, comma 2, lettera f) TUIR, stabilendo che le disposizioni ivi contenute si devono applicare anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.