

Legge di stabilità 2017: novità dell'impatto del fisco sui premi di risultato e il welfare contrattuale

Le novità introdotte dalla legge di stabilità per il 2017, conseguenze dell'accordo tra le confederazioni e il Governo di settembre del 2016, oltre alle pensioni riguardano la tassazione dei premi di risultato e il welfare contrattuale. Constatato che, ad oggi, gli accordi sui premi di risultato depositati, secondo gli ultimi dati resi noti dal Ministero del Lavoro, risultano essere 19.457 (tra aziendali e territoriali) di cui 2.040 prevedono piani di partecipazione e 4.099 contengono misure di welfare, riteniamo opportuno ricordare quali sono le novità (fiscali) affinché i lavoratori possano fare delle scelte consapevoli.

Innanzitutto viene incrementato dagli attuali 50.000 a 80.000 euro il livello di reddito da lavoro dipendente entro il quale si può usufruire della tassazione agevolata del premio di produttività erogato in base agli accordi derivanti da contratti collettivi o aziendali o territoriali. La norma stabilisce l'aumento da 2.000 a 3.000 euro dell'importo del premio di produttività sul quale applicare l'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali del 10%. Viene, altresì, incrementato l'altro limite di 2.500 euro e portato a 4.000 euro, previsto nel caso in cui ci sia il coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione del lavoro.

Le modalità di applicazione della tassazione agevolata rimangono quelle definite dalla circolare n. 28/E del giugno 2016 l'Agenzia delle Entrate: la tassazione del 10% si applica sull'importo del premio di risultato dopo che è stato ridotto della contribuzione previdenziale. Il che significa che su un premio di 1.000 euro prima si toglie il 9,19% dei contributi per la pensione pubblica, sul rimanente si pagano le tasse al 10%.

La novità della legge di stabilità sono le deroghe a questo principio. Infatti, non concorrono a formare il reddito imponibile i contributi alle forme pensionistiche volontarie, i contributi per l'assistenza sanitaria, le azioni, versati per scelta del lavoratore in sostituzione totale o parziale del premio di produttività.

Non concorrono, altresì, a formare il reddito i contributi versati per la generalità dei lavoratori o per categorie di lavoratori, per assicurazioni per il rischio di non autosufficienza e i sussidi occasionali concessi in eccezionali situazioni personali o familiari.

Tali opportunità sono concesse al lavoratore che scelga di destinare parte del premio di risultato al welfare contrattuale, qualora, l'accordo sindacale lo preveda. Esempificando, se su un premio di 1.000 euro l'accordo sindacale prevede che una percentuale, ad esempio il 40%, possa essere destinata al welfare (previdenza complementare, fondo sanitario, ecc..), i 400 euro di premio, che il lavoratore è libero di destinare alle forme di welfare stabilite nell'accordo sindacale, non saranno soggetti nemmeno alla tassazione ridotta del 10%. Ma non solo.

Se i 400 euro fossero destinati alla previdenza complementare, anche qualora eccedessero il limite annuo di deducibilità pari a euro 5.164,57 (derivante dalla somma fra i contributi del datore di lavoro e quelli versati dal lavoratore medesimo), previsto dall'art. 8, commi 4 e 6, del Dlgs n. 252/2005, rimarrebbero esenti da imposizione anche nel momento in cui il lavoratore chiederà il riscatto della

posizione maturata presso il fondo pensione: ciò sia che questo avvenga in forma di capitale o di rendita. I Fondi pensione dovranno trattare queste somme come oggi accade per i contributi versati in eccesso a quelli deducibili annualmente, i cosiddetti contributi non dedotti, per tenere evidenza del diverso trattamento fiscale. Ovviamente la gestione finanziaria di tali somme seguirà quella del comparto dove vengono conferiti gli altri versamenti. L'unica tassazione sarà quella prevista per le plusvalenze derivanti dalla performance di gestione annuale del comparto in cui verranno investiti.

Stesso discorso vale per i contributi per l'assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di 22 dicembre 1986, n. 917, anche se eccedenti i limiti di 3.615,20 euro, indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a) del TUIR.

Analogamente verrà trattato il valore delle azioni, anche se eccedente il limite di 2.065,83, previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, che potrebbero essere assegnate al lavoratore in caso in cui l'accordo preveda tale modalità.

Ovviamente le scelte se percepire tutto l'importo del premio di risultato al momento della sua erogazione o destinarlo al welfare contrattuale dipendono dalle esigenze personali dei singoli, ma è opportuno divulgare tali informazioni affinché tutti possano valutare al meglio come impiegare i propri denari.

Il Dipartimento Politiche Sociali
