

rapporti welfare

Edenred Italia

Informazione pubblicitaria

Le novità della Circolare 5E dell'Agenzia delle Entrate su welfare aziendale e premi di risultato

Dal 2016 ad oggi sono intervenute ulteriori novità normative relativamente al welfare aziendale che hanno generato esigenze di chiarimenti e di corretta interpretazione. A tal scopo è intervenuta l'attesa e recente Circolare 5E dello scorso 29 marzo c.a. dell'Agenzia delle Entrate con l'intento di chiarire l'interpretazione delle novità normative introdotte con le leggi di Bilancio del 2017 e 2018. Inoltre, scopo della circolare è quello di fare chiarezza sulle tante e differenziate pratiche aziendali di piani di welfare che hanno suscitato dubbi interpretativi o esigenze di chiarificazione.

Nello specifico possiamo identificare 4 aree principali di approfondimento.

Il welfare aziendale nella contrattazione nazionale. La novità dell'introduzione di somme obbligatorie in welfare aziendale ha visto come apripista il contratto nazionale dei metalmeccanici, a cui sono seguiti altri rinnovi. Nel caso di tale contratto si tratta della previsione di una quota (crescente) obbligatoria, nazionale, in welfare aziendale per il triennio 2017, 2018 e 2019. La Circolare 5E ribadisce il favore fiscale per le misure e i benefit in welfare introdotti nella contrattazione nazionale, ossia nei contratti collettivi nazionali, e chiarisce che tale beneficio (la totale deduzione se sostenute obbligatoriamente,

o la deduzione del 5 per mille del totale

delle spese per prestazioni di lavoro dipendente se sostenute volontariamente) riguarda tutte le prestazioni, servizi e opere descritti nel comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, ossia: le *lettere f* (prestazioni con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto), *f-bis* (prestazioni a sostegno dei familiari dei dipendenti), *f-ter* (sostegno alla non autosufficienza) e *f-quater* (forme assicurative per la non autosufficienza).

La percezione del benefit tramite il voucher. Un aspetto importante riguarda l'erogazione dei benefit in welfare tramite voucher e il dilemma (risolto) sul periodo di riferimento fiscale del voucher in questione.

In questo caso la circolare ha chiarito che, dal punto di vista dell'anno fiscale di riferimento del voucher, la data che conta è quella di emissione dello stesso e non quella dell'effettivo utilizzo. In base al principio di cassa, infatti, a cui si rifa la determinazione del reddito da lavoro dipendente, *"la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore"*. La rilevanza del voucher ai fini della sua corretta collocazione nell'anno fiscale di riferimento, quindi, si definisce al momento della sua emissione e non al periodo di utilizzo che può essere anche successivo all'anno di emissione.

I nuovi limiti di deducibilità dei premi versati in previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa. La Legge di bilancio 2017 ha innalzato le soglie di deducibilità dei versamenti dei premi di produttività verso i fondi integrativi pensionistici le casse sanitarie, purché il versamento avvenga su scelta del dipendente e sia previsto dal contratto collettivo. Nello specifico, se i premi di produzione sono versati in tali fondi, i limiti ordinari di deducibilità di tali somme - che in questo modo

verrebbero escluse dalla formazione del reddito da lavoro dipendente - passano da 5.164,57 euro a 8.164,57 euro per la previdenza complementare e da 3.615,20 euro a 6.615,20 euro per l'assistenza sanitaria integrativa (potendo versare alle casse sanitarie contributi maggiori utilizzando tutto il limite del premio ammesso a tassazione agevolata a euro 3.000). Il limite ordinario precedenti di deducibilità per entrambe le ipotesi al di fuori dell'operatività dei piani di welfare.

Gli interessi passivi sul mutuo. La possibilità di rimborsare gli interessi passivi del mutuo, e in alcuni casi anche quelli dei prestiti personali, è un'opzione prevista in molti piani di welfare. La Circolare è intervenuta anche su questo punto che prevede due modalità di pagamento da parte dell'azienda: diretto verso la banca oppure tramite un versamento della somma corrispondente al pagamento degli interessi sul conto corrente del dipendente. Da ricordare che tale agevolazione (prevista nel comma 4, lettera b dell'art. 51 del Tuir) è molto diffusa anche nei piani di welfare delle piccole e medie imprese. L'Agenzia delle Entrate chiarisce nella Circolare che nelle modalità di pagamento dell'azienda al dipendente di suddette somme vi sia una correlazione, ossia "un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi di mutuo." In questo caso il meccanismo di tassazione è quello ordinario così come previsto dal TUIR.

