

News - 17/07/2017

Welfare aziendale e premi di risultato: disciplina vigente e questioni aperte

Quesiti interpretativi

Vi trasmettiamo un breve documento nel quale Confindustria riepiloga le più rilevanti questioni interpretative in materia di detassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale.

La Legge di Bilancio 2017 ha previsto delle misure di incentivo alla conversione, a scelta del lavoratore dipendente, delle retribuzioni premiali detassabili in benefit in natura (c.d. welfare aziendale), non imponibili ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR.

In particolare è stata riconosciuta la possibilità del dipendente di convertire i premi di risultato detassabili in alcuni specifici benefit non imponibili (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, partecipazione azionaria dei dipendenti), senza soggiacere ai limiti annui stabiliti per tali utilità dall'art. 51, comma 2 del TUIR (riportati di seguito).

I predetti limiti annui restano, in ogni caso, applicabili nelle ipotesi di erogazione di tali benefit, che non derivino dalla conversione del premio di risultato.

Per effetto di tali misure, i dipendenti potranno convertire i premi di risultato in uno dei benefit specifici non imponibili anche qualora nello stesso periodo di imposta abbiano già esaurito il plafond annuo di non imponibilità.

Inoltre, il dipendente potrà convertire il premio di risultato nei "fringe benefit" di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR (autoveicoli in uso promiscuo, prestiti agevolati ai dipendenti, fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato). Tali fringe benefit saranno comunque assoggettati a tassazione ordinaria seguendo i criteri di determinazione forfetaria dei valori di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR.

La Legge di Bilancio 2017, inoltre, ha ampliato le fattispecie di benefit non imponibili di cui all'art. 51, comma 2 del TUIR. In particolare, la nuova lettera f-quater esclude da tassazione, senza limiti di importo annuo "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 (..) o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie (c.d. polizze di Long Term Care o Dread Disease). Tale disposizione si rende applicabile anche ai piani di welfare aziendale "puro", che non sono alimentati dalla conversione dei premi di risultato a scelta del dipendente.

Infine, si conferma, attraverso una norma interpretativa, che le opere ed i servizi di utilità sociale di cui alla lettera f) dell'art. 51 del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche qualora gli stessi siano erogati dal datore di lavoro in conformità a disposizioni previste dal contratto collettivo nazionale o accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale (es. CCNL metalmeccanici).

I temi analizzati e le soluzioni prospettate nella nota allegata hanno formato oggetto di confronti con l'Agenzia delle Entrate che sta elaborando una circolare illustrativa delle modifiche arretrate alla disciplina.

Allegati

» [Nota di Confindustria](#)