

Conversione premi, scelte ad hoc

RAFFAELE PELLINO

Scelte contabili ad hoc per la conversione dei premi di risultato. Un aspetto su cui è utile focalizzare l'attenzione concerne il trattamento contabile della conversione dei premi di risultato in welfare aziendale.

Per premi di risultato, in generale, si intendono quelle somme variabili la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. In particolare, detti premi sono erogati in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali i quali devono prevedere, tra gli altri, particolari criteri di misurazione e verifica degli incrementi, attraverso indicatori numerici (o di altro genere) che consentano di stabilire un miglioramento (o meno) delle performance aziendali.

La norma riconosce al dipendente una facoltà in relazione ai premi di risultato, ossia la possibilità di sostituire (in tutto o in parte) il premio di risultato con beni e servizi di welfare aziendale i quali, entro determinati limiti e condizioni, non scontano alcuna tassazione.

Ai fini della suddetta sostituzione è necessario che ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni: a) le somme devono costituire premi o utili riconducibili al regime dell'imposizione sostitutiva; b) la contrattazione di secondo livello deve attribuire al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir.

Il benefit erogato in sostituzione del premio dovrà essere valorizzato ai sensi dell'articolo 9 del Tuir e potrà consistere anche in una somma di denaro, ove ciò sia previsto del citato articolo 51 (ad esempio rimborso spese scolastiche) oppure essere erogato mediante voucher.

Così, ad esempio, se il dipendente richiede la sostituzione del premio di risultato con un'auto aziendale, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente non il valore normale del veicolo ma il valore determinato forfaitariamente.

Di converso, la parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

Riguardo al momento di percezione dei benefit sostitutivi viene chiarito che, in base al principio di cassa, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore. Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro che per le erogazioni in natura; in pratica, il momento di percezione coincide con quello in cui il fringe benefit esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente.

Alla luce di dette indicazioni, sul piano contabile è possibile fare le dovute distinzioni in relazione



Italia Oggi Sette

Lavoro

al tipo di benefit ed al soggetto che sostiene il costo. Così, nel caso di spese sostenute direttamente dal lavoratore, nel limite del premio concordato, la società rileverà un debito verso il dipendente che sarà stornato al momento del pagamento del cedolino contenente il rimborso di quanto speso.

Nel caso, invece, di spese sostenute direttamente dall'azienda, il debito verso il fornitore viene stornato nel momento in cui si riceve la fattura per i servizi di welfare. Legata, invece, ai premi di produzione risulta essere la misura previdenziale introdotta dalla legge di bilancio 2024 (legge n. 213/2023) che prevede la possibilità di poter riscattare, per il solo biennio 2024-2025, determinati periodi non coperti da contributi.

L'intervento, come chiarito nella circolare 5/E/2024, prevede che gli iscritti presso una delle gestioni previdenziali amministrate dall'Inps (privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e non già titolari di pensione) possano riscattare, in tutto o in parte, i periodi antecedenti al 1° gennaio 2024, compresi tra l'anno del primo e quello dell'ultimo contributo comunque accreditato nelle suddette forme assicurative, non soggetti a obbligo contributivo.

I suddetti periodi possono essere riscattati fino a un massimo di 5 anni, anche non continuativi. Al riguardo, la norma precisa che i lavoratori dipendenti del settore privato possono chiedere al proprio datore di lavoro di sostenere l'onere per il riscatto. In tal caso, il datore di lavoro provvede alla copertura dell'onere, utilizzando appunto i premi di produzione spettanti al lavoratore. Qualora il datore di lavoro sostenga l'onere del riscatto, lo stesso importo è portato in deduzione dal proprio reddito d'impresa.