

LAVORO

Retribuzioni. La conversione della remunerazione monetaria realizzabile solo nelle ipotesi contemplate dalla legge di Stabilità 2016

Benefit collegati alla detassazione

Scambio possibile per stipendi fino a 5 mila euro ed entro un tetto di 2 mila euro

Giuseppe Marianetti
Marco Strafile

La Legge di Stabilità 2016, nell'ambito della nuova disciplina relativa alla detassazione delle somme variabili legate alla produttività aziendale e a quelle erogate sotto forma di partecipazione agli utili, ha espressamente previsto la facoltà per il lavoratore beneficiario di tali emolumenti di optare per l'attribuzione di beni e servizi in esenzione d'imposta. Tale possibilità rappresenta una delle novità di maggiore rilievo degli ultimi anni per quanto attiene alla fiscalità del lavoro dipendente. Sul tema la Circolare n. 28/E contiene alcuni importanti chiarimenti.

In primo luogo l'Agenzia conferma ufficialmente l'impossibilità di convertire la remunerazione monetaria in beni e servizi al di fuori dell'ipotesi contemplata dalla

benefit siano erogati ab origine senza possibilità di conversione monetaria avendo, in tal caso, l'obbligo del datore di lavoro a oggetto, sin dal suo nascere, l'erogazione di beni e servizi. In tale evenienza, continua la circolare, si rendono applicabili i overicorrono i presupposti delle previsioni di esclusione da Irpef contenute nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir sempre che «l'erogazione in natura non si traduca in un aggravamento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione». Un inciso di non immediata comprensione, che tuttavia pare richiamare criteri assimilabili a quelli che definiscono l'ipotesi di abuso del diritto di cui all'articolo 10-bis della legge 212/2000.

Per quanto attiene all'ambito oggettivo di applicazione, la Circolare esemplifica quali beni e servizi possono essere oggetto di sostituzione (contribuzione ad enti o casse aventi esclusivamente finalità assistenziale, buoni pasto, servizi di trasporto collettivo, azioni ecc.) sottolineando come la scelta del lavoratore non faccia venir meno il rispetto delle condizioni e dei limiti di esenzione previsti nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir. Inoltre, in modo condivisibile, viene chiarito che nel ventaglio delle potenziali scelte del lavoratore può essere incluso il versamento alle forme pensionistiche complementari.

Tra i benefit che normalmente sono inclusi nei piani di welfare un ruolo centrale è sicuramente assunto dai cosiddetti oneri di utilità sociale, la cui disciplina è stata profondamente rivista dalla Legge di Stabilità 2016 eliminando, in particolare, la condizione di volontarietà dell'erogazione al fine di godere dell'esenzione fiscale. Sul punto, la Circolare conferma che nel caso in cui detti compensi in natura siano attribuiti sulla base di un piano contrattato con le organizzazioni sindacali (che tipicamente contempla la facoltà di scambio inanzi menzionata) allora il relativo costo non sconta il limite di deducibilità pari al 5 per mille del costo del lavoro fissato dall'articolo 100 del Tuir.

Welfare

LA POSSIBILITÀ

Per il lavoratore beneficiario della detassazione delle somme variabili legate alla produttività aziendale e a quelle erogate sotto forma di partecipazione agli utili la legge di stabilità 2016 prevede la possibilità di optare per l'attribuzione di beni e servizi in esenzione d'imposta. La detassazione si applica anche ai dipendenti di lavoro anche non imprenditori, del settore privato, di enti pubblici economici, di enti del settore privato che non svolgono attività commerciale, delle agenzie di somministrazione, anche se i dipendenti lavorano presso pubbliche amministrazioni, dei liberi professionisti

LE OPZIONI

La Circolare 28/E dell'agenzia delle Entrate esemplifica quali beni e servizi possono essere oggetto di sostituzione (fra cui la contribuzione ad enti o casse aventi esclusivamente finalità assistenziale, buoni pasto, servizi di trasporto collettivo, azioni) sottolineando come la scelta del lavoratore non faccia venir meno il rispetto delle condizioni e dei limiti di esenzione previsti nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir. Nel documento viene chiarito inoltre che nel ventaglio delle potenziali scelte del lavoratore può essere incluso il versamento alle forme pensionistiche complementari

IL PREGRESSO

L'agenzia delle Entrate, nella circolare 28/E pubblicata mercoledì scorso, prendendo atto che la disposizione sul welfare sostituito si rende applicabile sin da periodo d'imposta in corso, prevede che al fine di avvantaggiarsi della possibilità di scambio tra retribuzioni premiali e benefit è necessario procedere ad una integrazione dei contratti già sottoscritti e in corso di efficacia. In questa maniera i benefit erogati successivamente a tale modifica potranno beneficiare delle norme agevolative di cui all'articolo 51, commi 2 e 3 del Testo unico delle imposte sui redditi



QUOTIDIANO DEL LAVORO

Rotazione nella Cigs e nuove sanzioni

La nuova sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori in Cigs viene analizzata in un articolo di Massimo Braghin. Nel quotidiano digitale gli approfondimenti di Guida al Lavoro e il link alla banca dati Unico Lavoro 24.

La novità. Nella definizione ampio spazio alla discrezionalità delle parti sociali

Premi di risultato selezionati con parametri più precisi

Giampiero Falasca

La circolare 28/E delle Entrate sulla fiscalità agevolata applicabile alla retribuzione incentivante conferma la netta discontinuità tra la disciplina introdotta dall'ultima legge di Stabilità e le esperienze degli anni precedenti. Questa nuova impostazione ha un duplice effetto: da un lato impedisce di detassare le voci meramente retributive, quali ad esempio superminimi e straordinari; dall'altro impone un approccio più selettivo nell'individuazione delle voci rientranti nel beneficio, in quanto queste devono essere pagate per premiare un risultato collegato a una o più delle aree indicate in maniera puntuale dalla legge (qualità, redditività, produttività, efficienza, in-

novazione). In virtù di questa maggiore selettività, l'incremento conseguito in una di queste aree non può essere oggetto di un'attribuzione generica del datore di lavoro, ma va misurato sulla base di parametri oggettivi (detti «numerici o di altra natura») e determinati dall'accordo sindacale siglato a livello aziendale e contrattuale. Per definire questi parametri (che la circolare definisce «criteri di misurazione degli indici incrementali») la legge lascia ampio spazio alla discrezionalità delle parti sociali, libere di decidere quali elementi utilizzare per la misurazione. Per agevolare questa scelta, il decreto ministeriale del marzo 2016 elenca alcuni dei parametri che potreb-

bero essere utilizzati. Tra questi indicatori vi sono parametri finalizzati a misurare gli incrementi di redditività e produttività aziendale (rapporto tra volume della produzione, fatturato o margine operativo lordo numero dei dipendenti, riduzione dei consumi energetici, riduzione dei tempi di commessa, riduzione del numero di infortuni); altri indicatori misurano soprattutto la qualità dell'attività aziendale (indici di soddisfazione del cliente). Altri criteri sono volti alla misurazione dell'efficienza dell'impresa (diminuzione del numero di lavorazioni e lavorazioni, degli scarti, percentuali di rispetto dei tempi di consegna, rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori, rapporto tra costi ef-

fettivi e previsti, riduzione dell'assenteismo, modifiche dell'orario e dell'organizzazione del lavoro e ricorso al lavoro agile), mentre altri paiono più strettamente connessi all'innovazione (numero di brevetti depositati, tempo di sviluppo dei nuovi prodotti). Tutti questi parametri devono essere misurati entro un periodo, deciso dall'accordo sindacale, che deve essere «congruo» rispetto agli obiettivi. Questi indicatori possono essere usati da soli, in combinazione tra loro, o essere completamente sostituiti da altri indici scelti dalle parti, a patto che venga fatto salvo il principio per cui si può incentivare solo qualcosa che premia un incremento oggettivamente misurabile. La circolare, infine, precisa che ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale è necessario e sufficiente che sia stato realizzato anche uno solo degli obiettivi prefissati nell'intesa collettiva.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Nella circolare dell'Agenzia chiarito che nel ventaglio delle potenziali scelte del dipendente è incluso il versamento ai fondi pensione

Legge di Stabilità 2016 (ad esempio ove il destinatario del premio variabile o degli utili entro il tetto di 2 mila euro abbia avuto nell'anno precedente un reddito di lavoro dipendente superiore a 5 mila euro, o quando il premio corrisponda non sia correlato ad incrementi di produttività, qualità ed efficienza). La questione riguardante la possibilità di attuare forme di scambio tra retribuzione, anche variabile, e benefit detassati era stata esclusa dall'Amministrazione in una serie di risposte a istanze di interpello non pubblicate sulla base di criteri interpretativi di carattere generale; un'impostazione la quale è apparsa rafforzata dall'intrusione delle previsioni contenute nella Legge di Stabilità 2016, che l'Agenzia sembra leggere in funzione derogatoria rispetto al principio generale. Interessante anche il punto della circolare in cui le Entrate, nell'esemplificare situazioni che non rendono percorribile la sostituzione, richiamano l'ipotesi in cui i be-

Politiche sociali. Con l'approvazione della legge del «dopo di noi» primo riconoscimento del trust in ambito non tributario

Atto pubblico per il trust a favore dei disabili gravi

Angelo Busani

Dopo la sua approvazione definitiva da parte della Camera dei deputati, la legge sul «dopo di noi» attende ora la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Si tratta di una normativa assai rilevante: sia dal punto di vista umano, perché conferisce un rilevante assetto di protezione ai soggetti disabili che se ne avvantaggiano, sia sotto un profilo più prettamente tecnico-giuridico, perché da una spinta decisiva all'utilizzo del trust nel nostro ordinamento e perché codifica l'inedita figura del contratto di affidamento fiduciario (sul quale si veda l'articolo a fianco).

Quanto al trust, è noto che la legge italiana, fatta eccezione per alcune disposizioni di carattere tributario, non lo ha mai preso in considerazione; finora, l'elaborazione della materia è stata dapprima curata dalla dottrina giuridica e dagli operatori professionali, a prescindere dunque da un quadro normativo di riferimento che non fosse la Convenzione dell'Aja sui trust del 1985.

La legge sul «dopo di noi» viene dunque ad essere il primo riconoscimento del trust da parte del legislatore italiano, in ambito non tributario: si tratta, pertanto, di un evento che, una volta per tutte, dimostra, a chiare lettere, che il trust può essere utilizzato pure per scopi leciti e nobili e non essere sempre e comunque ammantato del sospetto di coprire nascondimenti, trucchi, furbizie o attività illecite; e che il trust ben si presta ad essere utilizzato anche nel caso di situazioni in cui si tratti della tutela di situazioni patrimoniali di modesta entità. A quest'ultimo riguardo, la legge sul «dopo di noi» si occupa infatti dei trust istituiti «in favore delle persone con disabilità grave» che perseguano come «fina-

lità esclusiva», espressamente indicata nell'atto istitutivo del trust, «l'inclusione sociale, la cura e l'assistenza delle persone con disabilità in favore delle quali il trust è istituito». Si tratta di una normativa finalizzata essenzialmente a permettere la cura e l'assistenza del disabile anche in previsione dell'evenienza che gli venga a mancare (ad esempio, per morte dei genitori) un quadro familiare di riferimento; per questo è una materia di cui si parla facendo ricorso, per riferirsi ad essa, all'espressione «dopo di noi».

Questi trust, secondo la nuova norma, dovrebbero essere contraddistinti da alcune salienti caratteristiche (ricorrendo le quali il trust in questione beneficia di una sostanziale immunità da tassazione). In particolare, tra l'altro, l'atto costitutivo deve: essere confezionato mediante atto pubblico, identificare in maniera chiara e univoca i soggetti coinvolti, descrivere le funzionalità e i bisogni specifici delle persone con disabilità in favore delle quali il trust è istituito e indicare le attività assistenziali necessarie a garantire la cura e la soddisfazione dei bisogni delle persone con disabilità;

individuare gli obblighi del trustee, con riguardo agli obiettivi di benessere che lo stesso deve promuovere e stabilire che i beneficiari nel trust siano destinati esclusivamente alla realizzazione delle finalità assistenziali del trust;

Nella nuova legge

01 | L'INIZIATIVA
Il disegno di legge intitolato «Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare», ma più noto come del «dopo di noi», è stato definitivamente approvato dalla Camera martedì scorso. La nuova normativa punta ad evitare per quanto possibile l'istituzionalizzazione dei disabili più gravi nel momento in cui vengono a mancare i genitori, non solo rafforzando i progetti

individuali come alternativa al ricovero, ma incrementando anche le risorse per l'integrazione e lo sviluppo di strutture di protezione

02 | IL TRUST
Nel testo è prevista una serie di iniziative che vanno dal potenziamento dell'assistenza ai disabili con la scomparsa dei genitori, all'introduzione di benefici fiscali agevolati per la loro assistenza, dall'attivazione di percorsi per

l'indipendenza degli individui alla creazione e il sostegno di case-famiglia o di comunità

03 | LE AGEVOLAZIONI
La legge sul «dopo di noi» prevede delle agevolazioni come l'esenzione dall'imposta di successione e donazione a vantaggio dei trust, dei vincoli di destinazione previsti dall'articolo 2645-ter del Codice civile, nonché dei contratti di affidamento fiduciario istituiti in favore delle persone con

disabilità grave accertata. Viene previsto, inoltre, un aumento della detraibilità a 750 euro dei premi assicurativi stipulati per garantire un futuro ai disabili

04 | LA DOTE FINANZIARIA
La nuova legge sarà sostenuta dalle risorse provenienti da un fondo specifico, istituito presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con una dotazione di 90 milioni per l'anno in corso, 38,3 milioni per il 2017 e 56,1 milioni per il 2018

L'alternativa. Il contratto sottrae ai creditori i beni destinati allo scopo concordato

Con il patto fiduciario patrimonio separato

Angelo Busani

La nuova normativa sul «dopo di noi», al di là dei risvolti prettamente umani, ha anche il pregio di codificare nel nostro sistema il cosiddetto «contratto di affidamento fiduciario», una figura di recente elaborazione dottrinale la quale, con la legge in questione, trova un indispensabile ancoraggio non tanto circa la sua liceità (che era fuori discussione) quanto in relazione ai suoi effetti e, quindi, in ordine alla sua concreta praticabilità. Si tratta di un contratto con il quale uno o più soggetti (gli affidanti) convengono con un altro soggetto (detto affidatario) un «programma» per effetto del quale determinati beni (che vengono intestati all'affidatario) sono indicati come destinati, in esito a tale programma, a favore di uno o più benefi-

ciari. Insomma una «specie» di trust che non ricorre al diritto anglosassone per legittimarsi, ma che trova finalmente punti di riferimento nel nostro sistema giuridico. Ad esempio, si può immaginare il caso di Tizio che affida a Caio un determinato bene affinché questi lo destini allo scopo concordato con Tizio e, al termine di questo «programma», il bene in questione (e/o il ricavato dalla sua gestione o alienazione) venga attribuito a un determinato beneficiario; ancora, si

potrebbe pensare a due coniugi che affidino un appartamento a un loro figlio affinché, in previsione dell'avanzare dell'età degli affidanti e della loro progressiva incapacità di gestire il loro patrimonio, il figlio affidatario lo gestisca (destinandolo anzitutto ad abitazione dei genitori, ma potendolo poi anche locare o addirittura vendere) e, al termine del «programma», lo attribuisca in proprietà, in ipotesi, ai propri figli e cioè ai nipotini degli affidanti. Il pregio della codificazione dell'affidamento fiduciario nel nostro ordinamento è che si tratta di un contratto reputato dalla legge idoneo a originare «fondi speciali», composti di beni sottoposti a vincolo di destinazione»: in altre parole, l'effetto del contratto in questione è quello di originare, in

capo all'affidatario (così come accade in capo al trustee) un patrimonio separato, composto dai beni destinati all'attuazione del «programma» di cui sopra s'è parlato. Per «patrimonio separato» si intende che i beni affidati all'affidatario non si confondono con il restante patrimonio di quest'ultimo: pertanto, ad esempio, se l'affidatario muore, questi beni non vanno nella sua successione, così come se l'affidatario subisce azioni esecutive per debiti suoi personali, le pretese di questi creditori non possono colpire i beni affidati. Trattandosi inoltre di beni che l'affidante intesta all'affidatario, esso non può sottrarli alle azioni esecutive dei creditori dell'affidante. A.Bu.

Dichiarazioni. Per le somme da compensare

Bonus di 80 euro: doppia verifica nel modello 770

Antonino Cannito
Giuseppe Maccarone

Tra le variazioni apportate al prospetto SX del modello 770/2016 si evidenzia l'aggiunta di una casella al rigo SX47. Si tratta dell'area in cui i sostituti di imposta devono fornire le informazioni relative all'erogazione del bonus 80 euro.

Le modifiche

I punti di tale rigo lo scorso anno erano 3; ora ne figurano 4: è stata inserita una nuova casella. Per effetto della modifica, il precedente punto 3 è divenuto l'attuale 4, mentre il punto 3 ha assunto la denominazione «credito utilizzato in F24» e le istruzioni dispongono che in esso vada inserito l'ammontare del credito bonus Irpef utilizzato nei modelli di pagamento relativi al 2015. Questo rigo del quadro SX dovrebbe permettere all'agenzia delle Entrate di ricostruire la dinamica degli 80 euro. Può essere interessante vedere come le 4 caselle che lo compongono possano essere validamente riscontrate (per verificare se sono state compilate correttamente) con i dati contenuti nelle certificazioni uniche e nei modelli F24 utilizzati per il versamento delle imposte.

In particolare, la verifica può essere interessante nel caso in cui ci sia stata l'erogazione di bonus in misura maggiore del dovuto, con recupero a carico dei dipendenti e rinvio all'erario. In queste situazioni, come specificato dall'Agenzia nella circolare numero 22/E/2014, per effettuare la restituzione si può utilizzare il codice tributo 1655 (in genere usato per recuperare i crediti).

L'esempio
A titolo di esempio, si consideri un'azienda che nel 2015 ha erogato bonus per 1616,08 euro, ne ha recuperati 461,45 euro e ha inserito in F24, con il

codice tributo 1655, importi a credito per complessivi 1455,6 euro e a debito (stesso codice) 300,97 euro. Nel quadro SX del 770 risultano:

- punto SX 47-colonna 1; credito riconosciuto anno 2015: 1616,08 euro;
 - punto SX 47-colonna 2; credito recuperato a carico dei lavoratori: 461,45 euro;
 - punto SX 47-colonna 3; credito utilizzato in F24: 1455,6 euro.
- I totali riepilogativi delle certificazioni uniche presentano:
- nella casella 392, a titolo di credito per bonus Irpef erogato 1.154,63 euro;
 - nella casella 394, a titolo di credito per bonus Irpef recuperato 461,45 euro.

LA PROVA

Gli importi a debito e credito devono collimare con quelli contenuti nelle certificazioni uniche e nei modelli F24 usati per i versamenti

Possibile verifica

- il punto SX 47-colonna 1 (1616,08 euro) deve corrispondere alla somma dei punti 392 e 394 delle Cu (1.154,63 + 461,45 = 1616,08);
- il punto SX 47-colonna 2 (461,45 euro) deve corrispondere al totale delle varie caselle 394 delle Cu (461,45 euro);
- il dato contenuto nella SX47-colonna 3 (1455,60 euro) deve essere uguale alla somma di tutti gli importi a credito (con codice 1655) presenti nei modelli F24 del 2015. L'agenzia delle Entrate, sulla base delle informazioni presenti, effettuerà la somma algebrica di +1616,08 -461,45 -1455,6 = -300,97 euro (maggiore esborso). Dovrà, quindi, trovare tra i versamenti, in uno dei modelli F24, quello di pari importo effettuato con il codice 1655 (a debito).

Sicurezza. Si risponde solo per violazione di obblighi

Sugli infortuni non c'è responsabilità oggettiva

Luigi Caiazza

In caso d'infortunio, la responsabilità civile del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile in tanto può essere affermata, in quanto l'infortunio stesso derivi dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto. È tale il punto base sul quale si fonda la sentenza n. 12347/16 della Cassazione, depositata mercoledì scorso. Tale principio si fonda proprio sulla formulazione della norma richiamata con la quale viene esclusa una sorta di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, non potendosi automaticamente desumere dal mero verificarsi del danno l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate.

Il caso di specie l'infortunio si era verificato per colpa di un dipendente di una società consorziata esercente lavori di manutenzione in uno stabilimento committente, il quale, nel fuoriuscire in bicicletta da un cunicolo d'ispezione, aveva investito e travolto un altro lavoratore dello stabilimento, che sopraggiungeva, anch'egli in bicicletta, nel sottopassaggio.

La Corte di merito rilevava che per quanto riguarda la società titolare dello stabilimento e datore di lavoro dell'investito nessuna violazione poteva essere imputata dal momento che in prossimità del cunicolo erano stati collocati appositi segnali di pericolo volti a richiamare l'attenzione sulla necessità di procedere a passo d'uomo e che la condotta dell'investito

re non era stata in alcun modo connessa allo svolgimento dei lavori dell'appalto.

Il ricorso per Cassazione si incontrava, tra l'altro, nell'incrinare la responsabilità anche della società committente dei lavori di manutenzione in quanto avrebbe dovuto vigilare affinché questi venissero svolti con modalità tali da non pregiudicare la sicurezza dei propri dipendenti, nonché nel non avere considerato la Corte di merito l'inadempimento del-

PER LA CASSAZIONE

Il datore di lavoro può essere coinvolto quando l'evento dipende da negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanze normative

la società in questione, all'obbligo di protezione ex articolo 2087 del codice civile e sulla quale gravava comunque la prova liberatoria che l'inadempimento era dipeso da causa ad essa non imputabile.

Secondo la Corte, invece, quest'ultima norma permette di imputare al datore di lavoro non qualsiasi evento lesivo della salute dei propri dipendenti, ma solo quello che concretizzi le astratte ipotesi di negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, dovendo al contrario escludersi tale responsabilità quando la condotta sia stata diligente, non imprudente, in ordine allo specifico pericolo di cagionare proprio quell'evento concreto.