



Rassegna Stampa
mercoledì 08 febbraio 2017

TEMI D'INTERESSE

SOLE 24 ORE	08/02/2017	33	Detassazione ampia per i premi convertiti in welfare aziendale <i>Stefano Sirocchi</i>	3
SOLE 24 ORE FOCUS NORME E TRIBUTI	08/02/2017	9	Premi di risultato oltre soglia sottoposti a tassazione ordinaria <i>Emanuele Marco Innocenzi Strafile</i>	5
SOLE 24 ORE FOCUS NORME E TRIBUTI	08/02/2017	10	Benefit scambiati con la produttività <i>Redazione</i>	7
SOLE 24 ORE FOCUS NORME E TRIBUTI	08/02/2017	11	Per i giovani possibile una deduzione extra per i fondi di Il pilastro = Per i giovani recupero in 20 anni delle somme ai fondi non dedotte <i>Nevio Bianchi</i>	8
SOLE 24 ORE FOCUS NORME E TRIBUTI	08/02/2017	11	Debutta l'imposta sostitutiva sul Tfr <i>Redazione</i>	10

TEMI D'INTERESSE

5 articoli

- Detassazione ampia per i premi convertiti in welfare aziendale
- Premi di risultato oltre soglia sottoposti a tassazione ordinaria
- Benefit scambiati con la produttività
- Per i giovani possibile una deduzione extra per i fondi di II pilastro = Per i giovani recupero in 20 ann...
- Debutta l'imposta sostitutiva sul Tfr

Agevolazioni. Non si applicano i limiti specifici

Detassazione ampia per i premi convertiti in welfare aziendale

Stefano Sirocchi

Con la **legge di bilancio 2017** l'**incentivo fiscale** per l'incremento della **produttività aziendale** riguarda importi più elevati rispetto al passato: fino a 4mila euro annui per ogni beneficiario. Inoltre i **premi convertiti in alcuni tipi di benefit** sono completamente detassati, pure se eccedono i relativi limiti di esenzione.

I nuovi limiti

I premi di risultato possono essere detassati fino a 3mila euro annui lordi (ossia al lordo dell'imposta del 10%, ma al netto dei contributi quindi la soglia da rispettare è di 3.314 euro circa, nel caso i contributi lato dipendente siano al 9,49%). Tale tetto è elevato a 4mila euro annui lordi se le aziende coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Tra i soggetti potenzialmente interessati ci sono i dipendenti che nell'anno precedente a quello di percezione dei premi abbiano dichiarato redditi di lavoro dipendente non superiori a 80mila euro, invece dei 50mila euro del passato.

Rimane fermo che il bonus fiscale spetta solo in caso di incrementi effettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano misurabili e verificabili. Inoltre l'incentivo deve essere erogato in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali sottoscritti e depositati.

Nel caso in cui il lavoratore avesse diritto a un premio in denaro agevolato, l'azienda dovrebbe tener conto sia dei contributi previdenziali sia della

tassazione separata del 10% (che è sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali). Ad esempio, ove il premio fosse di 3.314,55 euro lordi, il dipendente porterebbe a casa 2.700 euro netti (con contribuzione al 9,49%), ossia l'81,459% della somma lorda. Naturalmente l'azienda dovrà anche considerare i contributi a suo carico.

Detassazione piena

Se previsto nell'accordo, il dipendente potrà (o, in taluni casi, dovrà) optare per uno o più benefit messi a sua disposizione, in sostituzione del premio in denaro, beneficiando così della detassazione piena.

A tal proposito, e con riferimento alla disciplina contenuta nella legge di Stabilità 2016, è stato chiarito che l'esenzione fiscale è piena nel rispetto del doppio limite: ossia quello dei premi nonché quello dei benefit selezionati. Con la legge di bilancio 2017, invece, viene parzialmente superata questa posizione e per taluni benefit specificamente indicati (si veda la scheda accanto) si può fare riferimento ai soli limiti del premio, e non anche a quelli ordinariamente fissati per le prestazioni di cui si beneficia. Si tratta dei contributi alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa, alle azioni distribuite ai dipendenti. In questo modo, tra l'altro, non viene danneggiato il dipendente che già è solito destinare parte della propria normale retribuzione a questi benefit.

Dal punto di vista della convenienza fiscale e contributiva è necessario distinguere le diver-

se fattispecie. Per quanto riguarda le somme e i valori indicati al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 Tuir, le stesse non concorrono alla formazione del reddito entro i limiti previsti dalla norma. In generale, per il principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive, ciò è valido anche ai fini previdenziali: rimane tuttavia a carico del datore di lavoro il pagamento del contributo di solidarietà del 10% sui premi devoluti alla previdenza complementare e alle casse sanitarie.

Inoltre, secondo l'agenzia delle Entrate, direzione regionale della Lombardia, per fruire dell'agevolazione fiscale e contributiva è richiesto anche che il budget "figurativo" di spesa assegnato ai dipendenti, benché possa essere differenziato, debba comunque avere la medesima consistenza all'interno della singola categoria di lavoratori considerata (si veda la risposta a interpellato 904-1533/2016).

Tassazione a forfait

Diverso da quanto finora analizzato, il trattamento delle somme e dei valori indicati all'articolo 51, comma 4 del Tuir (autoveicoli, alloggi eccetera), che invece concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole previste nello stesso comma: si tratta cioè di applicare le forfettizzazioni introdotte dal legislatore per determinare gli



Peso: 39%

imponibili fiscali e contributivi in modo semplificato.

Ad esempio, nel caso degli autoveicoli concessi al dipendente a uso promiscuo, come base imponibile si assume il 30% dell'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15mila chilometri calcolato in base alle tabelle Aci, relative al mezzo utilizzato. La tassazione, tuttavia, è quella ordinaria con le aliquote progressive.

Peraltro, in relazione alla disposizione che consente di convertire i premi in veicoli-benefit, in molti scommettono che la stessa rimarrà largamente inu-

tilizzata, sia per le difficoltà operative dovute al collegamento con il premio di risultato sia per l'assenza di qualsivoglia vantaggio fiscale.

Tanto premesso, una possibile chiave di lettura non troppo penalizzante per i contribuenti, può essere quella secondo cui questi compensi in natura, pur scontando la tassazione piena su valori convenzionali, non vanno a intaccare il plafond di 3mila o 4mila euro (ossia il limite quantitativo dei premi stessi). Ma si è in attesa di chiarimenti ufficiali.

Per alcuni benefit basta rispettare i vincoli previsti per la produttività

CAMPO DI APPLICAZIONE

Le regole più favorevoli introdotte da quest'anno valgono per previdenza complementare, assistenza sanitaria e azioni ai dipendenti

Novità e conferme per i premi di risultato trasformati in benefit

Condizioni per l'esenzione fiscale piena (articolo 51 del Tuir, comma 2 e ultimo periodo comma 3) o imponibilità in base a criteri forfettari (stesso articolo, comma 4) dei premi fruiti sotto forma di benefit

ASSISTENZA SANITARIA

(comma 2, lettera a)

Novità: non si tiene conto del limite di euro 3.615,20 euro

Non concorrono alla formazione del reddito i contributi di assistenza sanitaria versati in sostituzione dei premi di risultato in denaro, anche se eccedenti il limite di euro 3.615,20. Si tratta dei contributi versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale

BUONI PASTO E INDENNITÀ SOSTITUTIVE

(comma 2, lettera c)

Buoni pasto cartacei esenti fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro, o fino a 7 euro nel caso dei ticket elettronici. Non sono tassabili neppure le indennità sostitutive fino a 5,29 euro al giorno nei casi consentiti

SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO

(comma 2, lettera d)

L'esenzione da imposta può riguardare gli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico per la tratta abitazione-luogo di lavoro, a condizione che sia stipulata apposita convenzione con gli esercenti dei servizi pubblici e non si tratti dell'erogazione di indennità sostitutive

SERVIZI DI UTILITÀ SOCIALE AL DIPENDENTE E AI FAMILIARI

(comma 2, lettera f)

Novità: norma di interpretazione autentica

Sono completamente detassate opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12 del Tuir, anche non fiscalmente a carico del lavoratore. È stato inoltre chiarito, con una norma di interpretazione autentica, che la detassazione si applica anche in relazione alle opere e servizi prestati in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale

SERVIZI DIDATTICI E DI ISTRUZIONE AI FAMILIARI

(comma 2, lettera f-bis)

La non imponibilità del premio da parte dei familiari del lavoratore indicati nell'articolo 12 del Tuir può riguardare la

fruizione dei servizi di educazione e istruzione, compresi i servizi integrativi connessi (ad esempio mensa, trasporto e gite scolastiche), la frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, servizi di baby-sitting, borse di studio. Tali servizi possono essere erogati direttamente, tramite terzi o mediante rimborso al dipendente delle relative spese adeguatamente documentate

SERVIZI DI ASSISTENZA AI FAMILIARI

(comma 2, lettera f-ter)

Le prestazioni devono essere fruite dai familiari del lavoratore (articolo 12 del Tuir) ed è anche possibile il rimborso delle spese sostenute dal dipendente. Si tratta dei servizi di assistenza offerti ai familiari che abbiano compiuto i 75 anni o per quelli non autosufficienti

CONTRIBUTI PER IL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA

(comma 2, lettera f-quater)

Nuova possibilità Riguarda i contributi e premi versati dal datore di lavoro per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie

AZIONI OFFERTE AI DIPENDENTI

(comma 2, lettera g)

Novità: non si tiene conto dei limiti del benefit

La legge di Stabilità 2016 prevedeva l'esenzione di imposta del premio erogato in azioni, entro il valore non superiore a 2.065,83 euro nel periodo d'imposta e a condizione che le stesse non fossero riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che fossero trascorsi almeno tre anni dalla percezione. Dal 2017 i premi di risultato convertiti sono detassati indipendentemente dal rispetto di tali condizioni

FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ALTRI ONERI

(comma 2, lettera h)

Novità: non si tiene conto dei limiti del benefit e viene prevista la non imponibilità delle prestazioni

Sono completamente esenti da tassazione fiscale i contributi versati alle forme

penzionistiche complementari in sostituzione dei premi di risultato, anche se eccedenti il limite di 5.164,57 euro. Inoltre, il vantaggio è doppio in quanto tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari. In generale, il dipendente può chiedere al datore di lavoro di utilizzare il proprio premio di risultato per il sostenimento degli oneri deducibili elencati all'articolo 10, comma 1, del Tuir, alle condizioni e nei limiti ivi indicati

BENI CEDUTI E SERVIZI PRESTATI CON IMPORTO INFERIORE AI 258,23 EURO

(comma 3, ultimo periodo)

Il premio di risultato può essere fruito con l'assegnazione di beni o servizi prestati se complessivamente di valore non superiore a 258,23 nel periodo d'imposta, anche tramite l'emissione di un unico voucher. Ai fini del raggiungimento della soglia dei 258,23 euro devono essere considerate tutte le erogazioni in natura sotto forma di beni, servizi o anche di buoni rappresentativi degli stessi (per esempio buoni carburante)

VEICOLI AZIENDALI IN USO PROMISCUO

(comma 4, lettera a)

Nuova possibilità

Il premio può essere convertito in automobili, auto-aravan, motocicli e ciclomotori aziendali concessi in uso promiscuo ai dipendenti

CONCESSIONE DI FINANZIAMENTI

(comma 4, lettera b)

Nuova possibilità

Conversione del premio in prestiti e mutui erogati direttamente dall'azienda o concessi da terzi (con i quali l'azienda ha sottoscritto accordi o convenzioni) anche mediante accredito diretto degli interessi

ALLOGGI AD USO ABITATIVO

(comma 4, lettera c)

Nuova possibilità

Possibile convertire il premio nell'utilizzo di immobili concessi in uso ai lavoratori

SERVIZI DI TRASPORTO FERROVIARIO

(comma 4, lettera c-bis)

Nuova possibilità

Il premio può essere convertito in servizi di trasporto ferroviario (biglietti)



Premi di risultato oltre soglia sottoposti a tassazione ordinaria

L'importo massimo a 2mila euro (2.500 se i lavoratori sono coinvolti nell'organizzazione)

**Emanuele Innocenzi
Marco Strafile**

■ La legge di Stabilità 2016 (208/2015) ha introdotto importanti novità in materia di tassazione agevolata delle erogazioni collegate alla produttività e in tema di welfare aziendale, che ovviamente trovano riflesso anche nella certificazione unica 2017 che i sostituti di imposta rilasceranno ai propri dipendenti. Con riferimento alle erogazioni premiali, a decorrere dal 2016 è stata prevista un'imposizione sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali del 10% dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con apposito decreto (emanato il 25 marzo 2016), nonché delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

La platea dei beneficiari

L'agevolazione riguarda i dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a 50.000 euro.

L'importo massimo delle erogazioni premiali in questione ed ammesse al beneficio fiscale è pari a

2.000 euro annui lordi elevabili a 2.500, nel caso di aziende che prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Tali valori "soglia" sono da intendere al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie per legge. Per poter accedere all'agevolazione, inoltre, è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo numero 81 del 15 giugno 2015.

Le richiamate novità normative, come anticipato, hanno trovato sintetica rappresentazione anche nella Certificazione unica 2017 che contiene un'apposita sezione denominata «Somme erogate per premi di risultato» che nel modello Cu 2017 Sintetico si compone di 14 caselle. Nel dettaglio, ai punti 571 e 577 dovrà essere indicato il codice 1, nel caso di applicazione del limite pari a 2.000 euro annui, o il codice 2, qualora dovesse risultare applicabile il limite di 2.500 euro annui.

Il «riporto» nella Certificazione

Nei successivi punti 572 e 578 si dovrà, altresì, dare evidenza dell'ammontare del premio di risultato, per il quale è prevista l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento. La relativa imposta sostitutiva applicata, sui valori di cui ai citati punti 572 e 578, dovrà essere riportata, ai punti 574 e 580. Le caselle 575 e 581 risultano utili ad indicare l'importo delle imposte sostitutive non



Peso: 42%

operate per effetto delle disposizioni emanate a seguito di eventi eccezionali. Al riguardo, si rammenta che i valori ivi indicati sono già ricompresi nei punti 574 e 580.

Inoltre, qualora nel corso dell'anno l'importo dei premi, non eccedenti i limiti indicati, dovesse essere stato assoggettato a tassazione ordinaria da parte del sostituto d'imposta, tali somme - già ricomprese nel punto 1 in quanto facenti parte della retribuzione imponibile - dovranno essere riportate nei punti 576 e 582. I punti 573 e 579 dovranno essere utilizzati nel caso di erogazione del premio sotto forma di benefit.

I premi di risultato

Da ultimo, si segnalano le caselle 583 e 584 nelle quali vanno specificati i dati relativi ai premi di risultato erogati da altri soggetti, già assoggettati ad imposizione sostitutiva od ordinaria e da sottoporre, ri-

spettivamente, a tassazione ordinaria od agevolata. Nella Cu Ordinaria, tale parte del modello riguardante le erogazioni effettuate da parte di un precedente sostituto d'imposta è maggiormente articolata; infatti nella casella 585 dovrà essere indicato il codice fiscale del precedente sostituto, mentre nei successivi punti da 586 a 591 dovrà essere data evidenza di quanto operato, in termini di imposta sostitutiva od ordinaria applicata, dell'ammontare assoggettato a tassazione, dell'imposta sospesa, nonché di eventuali benefit erogati in sostituzione del premio. Tali caselle dovranno essere compilate anche nelle ipotesi di operazioni straordinarie comportanti il passaggio di dipendenti.

Le regole per il 2017

Con riguardo ai premi di produttività assoggettabili ad imposizione

sostitutiva del 10% erogati nel 2017 è stato innalzato da 50.000 ad 80.000 euro il limite reddituale entro il quale i dipendenti potranno accedere all'agevolazione, ampliando in tal modo, la potenziale platea di beneficiari, che potrà includere quadri e dirigenti di prima fascia. È stato inoltre incrementato il limite di compenso variabile detassabile; per il 2017, lo stesso passa da 2.000 a 3.000 euro e da 2.500 a 4.000 euro, con riferimento alle aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.



Peso: 42%

Il trattamento. La fungibilità prevista nei contratti aziendali o territoriali

Benefit scambiati con la produttività

■ Una delle più rilevanti novità introdotte la legge di Stabilità 2016, ha riguardato la possibilità per il dipendente di sostituire in tutto o in parte le erogazioni collegate alla produttività con beni e servizi detassati. Una possibilità sulla cui legittimità nel passato, in assenza di specifiche disposizioni normative, era emerso più di qualche dubbio interpretativo e sulla quale anche l'Amministrazione finanziaria in alcuni interpellanti non pubblicati aveva espresso un orientamento restrittivo.

Proprio il mutato assetto normativo operato dalla legge 208/2005, introducendo la facoltà di scambio, ha reso i premi di produttività e il welfare aziendale argomenti strettamente correlati tra loro, al punto da far coniare l'espressione di "welfare sostitutivo". Le disposizioni prevedono in particolare che dal 2016, le somme e i valori di cui all'articolo 51, comma 2 e comma 3 ultimo periodo del Tuir - generalmente ricompresi nei piani di welfare aziendale - non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi legati alla produttività e delle somme erogate sotto forma di parte-

cipazione agli utili dell'impresa.

La fungibilità tra erogazioni premiali e benefit agevolati deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali; l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratta alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir.

La certificazione unica 2017 registra le modifiche normative in tema di welfare sostitutivo destinando specifiche caselle all'interno della nuova sezione sulla detassazione dei premi di produttività, denominata «Somme erogate per premi di risultato». In particolare, sono specificamente dedicati all'indicazione di tali somme e valori percepiti in sostituzione del premio, le caselle 573 e 579. Queste ultime, difatti, devono essere compilate al fine di riportare l'ammontare del premio di risultato che il sostituto ha scelto che gli venga corrisposto sotto forma di benefit. Con riferimento alla certificazione unica ordinaria, inoltre, in relazione a tale fattispecie, risulta necessario indicare anche eventuali benefit erogati in sostitu-

zione, nel corso dell'anno d'imposta oggetto di certificazione, dal precedente sostituto d'imposta.

Tra le novità portate in dote dalla legge di Stabilità 2017 in materia di welfare aziendale si segnala l'estensione della possibilità di sostituzione anche ai benefit (prima esclusi) previsti all'articolo 51, comma 4 del Tuir (si tratta degli autoveicoli, dei motocicli e dei ciclomotori concessi in uso promiscuo, dei prestiti, dei fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato e dei servizi di trasporto ferroviario).

Inoltre, sempre nell'ambito della facoltà di scambio è stata prevista l'esclusione da Irpef per i contributi versati alle casse di assistenza sanitaria e alla previdenza complementare anche in caso di superamento delle soglie di esenzione previste dalle specifiche disposizioni contenute nell'articolo 51; analogamente anche il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del Tuir ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività, anche se eccedente il limite di 2.065,83 euro annui ed indipendentemente dalle condizioni stabilite dalla stessa lettera g), non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente, né è soggetto all'imposta sostitutiva del 10 per cento.

OLTRE IL PLAFOND

Possibile trasformare in premio anche le somme versate alle Casse sanitarie e ai fondi di previdenza complementare



Peso: 27%

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per i giovani possibile
una deduzione extra
per i fondi di II pilastro

Nevio Bianchi ▶ pagina 11

Per i giovani recupero in 20 anni delle somme ai fondi non dedotte

I dipendenti di prima occupazione non hanno contributi prima del 2007

PAGINA A CURA DI
Nevio Bianchi

■ Più passano gli anni, più la gestione nella certificazione unica dei lavoratori di "prima occupazione", come definiti dal decreto legislativo 252/2005 sulla riforma della previdenza complementare si presenta problematica. I tempi lunghi ed i frequenti passaggi da una datore di lavoro all'altro ostacolano la corretta conservazione dei dati pregressi e la loro implementazione.

La norma

Il comma 6 dell'articolo 8 del decreto legislativo 252 stabilisce, nei confronti di questi lavoratori, la possibilità di dedurre dal reddito complessivo nei 20 anni successivi ai primi cinque di adesione al fondo, un importo pari alla differenza tra quanto dedotto effettivamente nei primi cinque ed il limite di deduzione annuo che è di 5.164,57 euro. In pratica, se un lavoratore di prima occupazione aderisce alla previdenza complementare e, nei primi cinque anni versa solo il Tfr, di fatto perde la deducibilità pari a 5.164,57 euro per ognuno dei cinque anni, per un totale di 25.822,85 euro.

Nei 20 anni successivi questo lavoratore potrà beneficiare di un limite di deducibilità annuo aggiuntivo ai 5.164,57 euro, pari ai 2.582,85 euro (per un totale quindi di 7.747,42 euro) fino a quando non avrà recuperato totalmente i 25.822,85 euro persi nei primi 5 anni.

È un periodo lungo, può durare anche 25 anni, che va controllato e monitorato e l'amministrazione finanziaria ha affidato, a questo fine, un ruolo importante ed impegnativo ai sostituti di imposta.

I sostituti, infatti, devono innanzitutto identificarli. Secondo le Entrate (circolare 70/2007) il lavoratore di prima occupazione è quello che alla data di entrata in vigore del decreto, e cioè al 1° gennaio 2007, non era titolare di una posizione contributiva aperta presso un qualsiasi ente di previdenza obbligatoria, vale a dire che non aveva versato nessun contributo obbligatorio a un ente o cassa di previdenza. Il datore di lavoro dovrà quindi accertarsi, al momento della assunzione di ogni dipendente, quale era la posizione previdenziale del lavoratore nel periodo precedente al 1°



Peso: 1-1%,11-54%

gennaio 2007, tenendo conto che si considera titolare di posizione contributiva presso una forma di previdenza obbligatoria (e quindi non è un lavoratore di prima occupazione) anche il soggetto che ha versato contributi alla gestione separata Inps, oppure ha riscattato la laurea o ha fatto il servizio militare.

Segnalazione nella Cu

Dopo averli identificati, qualora siano iscritti a un fondo di previdenza complementare, devono essere segnalati nella Cu riportando il numero 3 nella casella 411 e la data di iscrizione al Fondo nella casella 415. Le caselle 412, 413, e 414 dovranno essere compilate come per tutti gli altri lavoratori, riportando, in particolare, i contributi versati alla previdenza complementare nella casella 412 nel limite di 5.164,00 euro, anche se, avendo superato il 5° anno di iscrizione, la quota esente sia stata più alta. Le caselle più impegnative sono dalla 416 alla 420. L'agenzia delle Entrate chiede infatti ai sostituti di "gestire" attraverso la loro compilazione, l'utilizzo della quota che il lavora-

tore ha a disposizione nei 20 anni successivi ai primi cinque.

Questo monitoraggio deve essere fatto indicando nella casella 418 l'importo dei contributi dedotti nei primi cinque anni di iscrizione e quindi in ciascuno di questi anni si dovrà indicare l'importo progressivo dei contributi versati (quelli dell'anno e quelli degli anni precedenti). Dal sesto anno l'importo della casella rimarrà congelato. Nella casella 419 si deve indicare la quota di esenzione ancora disponibile, che è data dall'importo teorico di 5 anni (25.822,85 euro) meno quanto dedotto sempre nei primi cinque, indicato nella casella 418. Questa quota di esenzione a sua volta, a partire dal sesto anno dovrà essere diminuita dell'importo indicato nella casella 417 che è la quota dei contributi versati nell'anno, eccedente il limite di 5.164,00 euro. Se il dipendente resta in forza presso la stesso datore di lavoro per tutti i 25 anni, la gestione dei dati non presenta problemi.

Se invece un datore di lavoro assume un dipendente "di prima occupazione" che ha versato contributi alla previdenza complementare prece-

dentemente presso altri datori di lavoro, dovrà ricostruire tutta la situazione pregressa. Non è facile perché lo dovrà chiedere al dipendente, il quale molto probabilmente ignora di che cosa si stia parlando. L'unico documento utile per effettuare questa ricostruzione è la copia dell'ultima Cu ricevuta dal lavoratore, sperando che, a sua volta, sia stata compilata in modo corretto e che il lavoratore sia disponibile a consegnarla. In caso contrario saranno indicati dati inesatti rendendo inutile tutta l'operazione. Più passano gli anni, più questo rischio diventa attuale.



Previdenza complementare lavoratori prima occupazione



CASELLE DA COMPILARE

416	417	418	419	420
versati nell'anno	importi eccedenti non tassati	importo totale	differenziale	anni residui
Sempre	Dopo i primi 5 anni	Solo i primi 5 anni	Dopo i primi 5 anni	Dopo i primi 5 anni



Peso: 1-1%,11-54%

Il trattamento di fine rapporto

Debutta l'imposta sostitutiva sul Tfr

■ Dopo un lungo periodo di rimaneggiamenti e nuovi inserimenti, la sezione della Cu (prima 770) relativa all'esposizione dei dati del trattamento di fine rapporto e ai dati relativi all'erogazione dei fondi di previdenza complementare è da qualche anno abbastanza stabile. Neanche nel modello del 2017 ci sono state variazioni. Segno che l'equilibrio è stato trovato e le modalità individuate con molta fatica sono risultate idonee a consentire all'amministrazione la riliquidazione dell'imposta, così come prevede l'articolo 19 del Tuir.

La compilazione

La sezione si può idealmente dividere in quattro parti, alcune da compilare sempre, altre solo se sono state erogate somme nel 2016.

■ **Punti da 801 a 808:** devono essere compilati solo in caso di erogazione di somme nel 2016. È l'esposizione sintetica del Tfr e altre indennità erogate nell'anno, con l'indicazione cumulativa degli importi erogati, di eventuali anticipazioni corrisposte in anni precedenti e delle ritenute operate nell'anno e in quelli precedenti.

■ **Punti da 809 a 813:** vanno compilati sempre. Deve essere esposto tutto il Tfr maturato dal dipendente (comprensivo delle anticipazioni), suddiviso in base alle diverse modalità di tassazione cui sarà sottoposto per ef-

fetto delle diverse discipline succedutesi nel tempo e cioè il Tfr che sarà tassato dal datore di lavoro, diviso tra quote maturate fino al 31 dicembre 2000 e quote maturate dal 1° gennaio 2001, e Tfr trasferito alla previdenza complementare che sarà quindi tassato dal fondo, a sua volta diviso in quote maturate fino al 2000, dal 2001 al 2006 e quote maturate dal 2007.

■ **Punti da 814 a 916:** vanno compilati solo in caso di erogazione di somme nel 2016. È la parte più consistente perché devono essere riportati analiticamente tutti gli importi pagati nell'anno, suddivisi tra quote maturate fino al 31 dicembre 2000 e successivamente. Per consentire la verifica della corretta tassazione, e soprattutto per consentire la riliquidazione dell'imposta, devono essere esposte anche tutte le informazioni necessarie per ottenere questi risultati, vale a dire data di inizio e data di cessazione del rapporto, periodo di commisurazione, eventuale periodo a tempo parziale, anticipazioni già corrisposte al datore di lavoro che liquida, sia da precedenti datori di lavoro in caso di passaggi conseguenti a operazioni straordinarie. Infine devono essere esposti, nella sezione dati riepilogativi, il reddito di riferimento, l'aliquota, l'imposta lorda e le ritenute operate.

■ **Punto 920:** è la novità di quest'an-

no. Bisogna indicare l'imposta sostitutiva sulle rivalutazioni sul Tfr maturate in ciascun anno in base all'articolo 11, comma 3, del Dlgs 47/2000. Nelle istruzioni viene affermato che va compilato sempre, sia in caso di cessazione del rapporto di lavoro e quindi di corresponsione del Tfr, sia in caso di rapporto di lavoro, vale a dire quando il punto 801 non viene compilato. L'espressione «maturata in ciascun anno» dovrebbe essere interpretata nel senso che si dovrà indicare l'imposta sostitutiva relativa al Tfr maturato nell'anno di compilazione del modello Cu e non tutta l'imposta sostitutiva maturata dall'1° gennaio 2001 al 31 dicembre 2016, come invece avviene per la rivalutazione. Quindi sulla Cu di quest'anno, se questa è l'interpretazione corretta, andrà indicato l'importo dell'imposta sostitutiva versata in acconto entro il giorno 16 dicembre 2016, e l'importo dell'imposta sostitutiva versata a saldo entro il 16 febbraio del 2017. Sarebbe comunque auspicabile un'indicazione più precisa al riguardo.

PAROLA CHIAVE**Trattamento fine rapporto (Tfr)**

Il Trattamento di fine rapporto (Tfr) è elemento della retribuzione il cui pagamento è differito al momento della cessazione del rapporto di lavoro. È costituito dalla somma di accantonamenti annui di una quota di retribuzione rivalutata periodicamente. Va corrisposto alla cessazione del rapporto di lavoro, salvo il caso di integrale destinazione alla previdenza complementare.



Peso: 28%