Milano, 4 Dicembre 2019

Ai Gent. Sigg.
CLIENTI
Loro Sedi

Oggetto: **conguagli fiscali e contributivi di fine anno**

Alla fine dell'anno, e comunque entro e non oltre il 28 febbraio dell'anno successivo, il sostituto d'imposta deve effettuare le operazioni di conguaglio con riferimento ai compensi e alle retribuzioni, in denaro o in natura, corrisposti nel corso dell'anno. Con la presente nota si riepilogano alcune particolarità che è necessario considerare per poter operare correttamente.

COPERTURE ASSICURATIVE

Si ricorda di comunicare l'importo dei premi pagati nel 2019 per polizze vita, infortuni extraprofessionali, invalidità permanente, malattia ed assistenza sanitaria al fine della corretta determinazione dell'imponibile fiscale e contributivo dei lavoratori dipendenti. Si allega scheda di sintesi del trattamento fiscale e contributivo di queste forme di fringe benefit.

Si precisa che per usufruire del beneficio rappresentato dall'esenzione fiscale fino ad un importo di € 3.615,20 dei contributi versati per fine di assistenza sanitaria integrativa a enti o casse in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, è necessario verificare se il fondo è iscritto nell'apposita anagrafe dei fondi sanitari del Ministero della Salute. Si coglie l'occasione per ribadire che per i dipendenti con la qualifica di dirigente la stipula di alcune polizze assicurative è obbligatoria.

Dal 1° gennaio 2017 i contributi versate alle casse di assistenza sanitaria integrativa, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, totale o parziale, del premio di risultato, anche se eccedenti il limite sopra indicato non concorrono a determinare il reddito imponibile.

Un'altra novità, introdotta sempre a decorrere dal 1° gennaio 2017 dalla legge 232/2016, è la non concorrenza nella determinazione dell'imponibile dei contributi e dei 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.

Per i **dirigenti del settore commercio**, in aggiunta alla previdenza integrativa del fondo Mario Negri, all'assistenza sanitaria integrativa del fondo Mario Besusso e alla forma di previdenza integrativa individuale del fondo Antonio Pastore[1], l'art. 18 del Ccnl prevede che il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali sia extraprofessionali che assicuri:

[1] Le tutele previste dall'associazione Antonio Pastore sono:
- Prestazione in caso di invalidità permanente conseguente a malattia;
- Esonero del pagamento dei premi in caso di invalidità;
- Premorienza;
- Capitale differito;
- Long Term Care;
- Assicurazione ponte in caso di perdita di impiego;
- Tutela legale per spese legali e peritali

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità;
c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

Per i **dirigenti del settore industria**, oltre l'adesione facoltativa al fondo di previdenza complementare Previndai e al fondo di assistenza sanitaria integrativa Fasi, l'art. 12 del CCNL stabilisce l'obbligo di stipulare una polizza che assicuri il dirigente, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma di importo variabile in relazione al nucleo familiare del dirigente. Gli importi minimi sono i seguenti[2]:

- € 150.000,00 (€ 200.000,00 dal 1.1.2020) qualora il dirigente non abbia né moglie né figli a carico;
- € 220.000,00 (€ 300.000,00 dal 1.1.2020) qualora il dirigente abbia figli e/o moglie a carico.

E' rimasta invariata la previsione di una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento;
b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità;
c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione di fatto

ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI

In sede di conguaglio di fine anno vengono calcolate le addizionali regionali e comunali relative al 2019 che saranno trattenute nel corso del 2020. Si precisa che sia l'addizionale regionale che l'addizionale comunale **verranno calcolate con riferimento alla residenza al 1° gennaio**.

Per il corretto conteggio delle addizionali si ricorda che è fondamentale comunicare tempestivamente i cambi di residenza precisando il giorno della variazione perché gli effetti ai fini fiscali avvengono trascorsi 60 giorni.

DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA'

In presenza di accordi sindacali aziendali o territoriali regolarmente depositati che hanno previsto la corresponsione di un premio di produttività, in sede di conguaglio si verificherà se la parziale detassazione (10% di imposta sostitutiva irpef e addizionali) sia stata calcolata correttamente. Si ricorda che per usufruire della detassazione nel 2019 è richiesto un reddito di lavoro dipendente non superiore a € 80.000,00 nel 2018 e che l'importo del premio detassabile non può essere superiore a € 3.000,00.

[2] E' prevista la possibilità di far concorrere il dirigente al costo della polizza per un importo annuo massimo di € 150,00 elevato a € 200,00 a partire dal 1.1.2020

Nell'eventualità in cui sia stata anche data la possibilità ai lavoratori di poter convertire il premio di produttività in beni, servizi o prestazioni (welfare aziendale) di verificherà la corretta gestione fiscale e contributiva dei beni e servizi assegnati.

In allegato una scheda che riepiloga i principali servizi di welfare che è possibile offrire ai dipendenti, con totale o parziale esclusione dall'imponibile, sia in conformità di un accordo collettivo sia per regolamento aziendale o come liberalità

LAVORATORI IMPATRIATI

In sede di conguaglio di fine anno è anche possibile considerare, per i dipendenti che ne hanno fatto richiesta, l'agevolazione prevista dall'art.16 del D.lgs 147/2015 che prevede per i lavoratori cosiddetti impatriati la riduzione del 50% dell'imponibile fiscale per il periodo di imposta in cui è avvenuto il trasferimento della residenza e per i quattro periodi successivi. Molteplici sono stati i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate in merito ai requisiti necessari per poter usufruire di questa agevolazione: la normativa è anche stata profondamente modificata con la legge 58/2019, ma con effetto 2020.

In questa sede si riepilogano le condizioni per beneficiare dell'agevolazione nel 2019, vale a dire per coloro che hanno trasferito la residenza in Italia negli anni precedenti o nel corso del 2019 con il requisito di almeno 183 di residenza in Italia quest'anno:

a) i lavoratori non sono stati residenti in Italia nei cinque periodi di imposta precedenti il predetto trasferimento e si impegnano a permanere in Italia per almeno due anni;
b) l'attività lavorativa viene svolta presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato con questa o con società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa;
c) l'attività lavorativa è prestata prevalentemente nel territorio italiano;
d) i lavoratori rivestono ruoli direttivi o sono in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione come definiti dai decreti legislativi 28 giugno 2012, n. 108, e 6 novembre 2007, n. 206.

L'agevolazione è anche applicabile ai soggetti beneficiari della previdente normativa prevista dalla legge 238/2010, vale a dire a coloro che hanno i seguenti requisiti:

a) essere in possesso di un titolo di laurea;
b) aver svolto continuativamente un'attività di lavoro o studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più. Tale requisito non deve necessariamente far riferimento all'attività svolta nei 2 anni immediatamente precedenti il rientro, essendo sufficiente che l'interessato, prima di rientrare in Italia, abbia svolto tali attività all'estero per un periodo minimo ed ininterrotto di almeno 24 mesi;
c) essere cittadini dell'Unione europea o di uno Stato extraeuropeo con il quale risulti in vigore una convenzione contro le doppie imposizioni ai fini delle imposte sui redditi ovvero un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale;
d) svolgere attività di lavoro autonomo o dipendente in Italia.

DETRAZIONE PER FIGLI A CARICO

Ai fini del riconoscimento delle detrazioni per familiari a carico, si ricorda che a partire dal 2019, per i figli naturali e riconosciuti e i figli adottivi o affidati, di età non superiore a 24 anni, il limite di reddito per essere considerati a carico è pari a € 4.000,00 e non più € 2.840,00, limite ancora in vigore negli altri casi di familiari a carico

MASSIMALE CONTRIBUTIVO

Con i conguagli di fine anno verrà anche verificato l'eventuale superamento del massimale contributivo previsto dalla normativa per i lavoratori ai quali si applica, ai fini pensionistici, esclusivamente il regime contributivo.

Per i lavoratori dipendenti privi di anzianità contributiva al 31 Dicembre 1995, che si iscrivono a forme pensionistiche obbligatorie dal 1° Gennaio 1996, è previsto un massimale annuo della base contributiva e pensionabile che per il 2019 è pari a € 102.543,00. Il predetto massimale trova applicazione per la sola aliquota di contribuzione pensionistica e non opera per le altre contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale. L'Inps ha chiarito che:

- il massimale non è frazionabile a mese e ad esso occorre fare riferimento anche se l'anno solare risulta parzialmente retribuito;
- nel caso di diversi rapporti di lavoro che si susseguono nel corso dell'anno le retribuzioni percepite si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale;
- nell'ipotesi di rapporti di lavoro simultanei, le retribuzioni derivanti dai due distinti rapporti si cumulano agli effetti del massimale;
- gli assicurati che successivamente al 31 dicembre 1995 si iscrivono per la priva volta a forme assicurative obbligatorie in Italia, avendo in precedenza maturato anzianità contributiva presso Paesi dell'Unione Europea o convenzionati con accordi bilaterale di sicurezza sociale, non sono considerati nuovi iscritti e, quindi, nei loro confronti non è applicabile il massimale contributivo;
- il massimale contributivo non si applica al lavoratori assunti successivamente al 31.12.1995 che abbiano acquisito, su domanda, anzianità contributiva precedente al 1.1.1996; tali lavoratori non sono più soggetti all'applicazione del massimale a partire dal mese successivo a quello di presentazione della domanda di riscatto o di accredito figurativo. Il lavoratore che si trovasse nella situazione sopra indicata è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio datore di lavoro fornendo copia della ricevuta attestante la presentazione della domanda.

Il datore di lavoro è tenuto a verificare la situazione contributiva nell'ipotesi di superamento del massimale sopra menzionato al fine di adempiere correttamente agli obblighi contributivi.

PREMI PER POLIZZE ASSICURATIVE – TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE[3]			
Tipologia	**Assoggettamento contributivo**	**Assoggettamento fiscale[4]**	**Detrazioni d'imposta[5]**
Premi per polizze infortuni professionali e r.c.	Non concorrono a formare reddito imponibile	Non concorrono a formare reddito imponibile	
Premi per polizze infortuni extra professionali e polizze vita.	La quota a carico del datore di lavoro concorre integralmente alla formazione del reddito imponibile (contribuzione ordinaria)	La quota a carico del datore di lavoro concorre integralmente (al netto dei contributi c/dipendente) alla formazione del reddito imponibile	Detrazione d'imposta del 19% **(su un ammontare massimo di € 530,00).** Per le polizze a capitalizzazione la detrazione del 19% deve essere riconosciuta per le polizze stipulate o rinnovate entro il 31.12.2000
Premi per polizze per altri rischi non professionali (furto, r.c. auto ...)	La quota a carico del datore di lavoro concorre integralmente alla formazione del reddito imponibile (contribuzione ordinaria)	La quota a carico del datore di lavoro concorre integralmente (al netto dei contributi c/dipendente) alla formazione del reddito imponibile	No
Premi per polizze per rischio di non autosufficienza (Invalidità Permanente Malattia)	La quota a carico del datore di lavoro concorre integralmente alla formazione del reddito imponibile (contribuzione ordinaria)	La quota a carico del datore di lavoro concorre integralmente (al netto dei contributi c/dipendente) alla formazione del reddito imponibile	Detrazione d'imposta del 19% **(su un ammontare massimo di € 1.291,14)** per il rischio morte. Per le polizze stipulate o rinnovate dopo il 1.1.2001 la detrazione si applica sulla quota parte del premio che copre il rischio di invalidità permanente non inferiore a 5%
Premi per polizze sanitarie	La quota a carico del datore di lavoro concorre integralmente alla formazione del reddito imponibile (contribuzione ordinaria)	La quota a carico del datore di lavoro concorre integralmente (al netto dei contributi c/dipendente) alla formazione del reddito imponibile	No
Versamenti a enti e casse a esclusivo fine assistenziale (in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale)	Sulle somme versate o accantonate previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali è dovuto il solo contributo di solidarietà del 10%	L'eventuale quota c/dipendente diminuisce l'imponibile fiscale. La quota complessivamente versata non concorre a formare reddito imponibile fino al massimale annuo di € 3.615,20	No
Fondi e casse di assistenza sociale (polizze assicurative collettive di qualsiasi genere, in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale che transitano da cassa o fondo)	Sulle somme versate o accantonate previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali è dovuto il solo contributo di solidarietà del 10%	Le somme versate o accantonate concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile	No[6]

[3] Normativa di riferimento: art. 12 della L. 153/1969, artt. 15 e 51 del Tuir (DPR 22.12.1986, n.917).

[4] I premi, in base al principio di cassa, concorrono a formare reddito nel periodo di paga in cui l'azienda effettua il pagamento. Ai sensi dell'art 51, comma 3 del Tuir, non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente se, complessivamente, non superiori, nel periodo di imposta a € 258,23 (limite totale per tutti i beni ceduti e i servizi prestati).

[5] In base a quanto previsto dalla lettera f), articolo 15, Tuir, a seguito delle modifiche introdotte dal DLgs 47/2000, per i contratti di assicurazione stipulati successivamente al 31.12.2000, le condizioni di applicabilità della detrazione d'imposta, apri al 19% dei premi pagati è riconosciuta solo:

1. per il caso morte
2. per il rischio di invalidità permanete superiore al 5% da qualsiasi causa derivante
3. per il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti di natura quotidiana a condizione che l'impresa di assicurazione non abbia facoltà di recesso dal contratto (con la circolare 29/E/2001 è stato precisato che, in caso di polizze collettive stipulate dal datore di lavoro, la copertura del rischio deve riguardare almeno tutta la durata del rapporto di lavoro dell'assicurato).

[6] L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.391 del 21.12.2007 (risposta a quesito riguardante il Fondo unico nazionale Ltc previsto dell'art. 88 del CCNL imprese di assicurazione) sostiene che l'esistenza del Fondo non modifica la natura delle somme allo stesso versate in quanto finalizzate alla stipula di polizze assicurative e quindi i beneficiari possono usufruire della detrazione del 19%

BENI/SERVIZI	LAVORATORI
Beni ceduti e servizi prestati ai dipendenti	Se non si è in presenza di una diversa disciplina prevista dall'art.51 del Tuir, da valorizzare in base al principio del "valore normale". Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente se di importo complessivo, nel periodo di imposta, non superiore a € 258,53
Somministrazione di mense, prestazioni e indennità sostitutive	Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente: • Le mense aziendali (gestione sia diretta che in appalto) o le mense "diffuse" • I buoni basto fino all'importo giornaliero di € 5,29 se cartaceo e € 7,00 se in formato elettronico
Servizi di trasporto collettivo	Esenti a condizione che siano erogate alla generalità o a categorie di dipendenti e che il rapporto contrattuale si instauri direttamente fra datore di lavoro ed impresa di trasporto (no rimborsi di spese sostenute autonomamente dal lavoratore)
Le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale	Novità del 2018 Possibile anche rimborso Beneficio per dipendente e famigliari a carico
Utilizzazione opere e servizi per finalità di utilità sociale[i], quali: • iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi; • acquisto di biglietti di viaggio con esclusivo fine culturale o ricreativo; • iscrizione a corsi di lingua all'estero o in Italia; • abbonamento a spettacoli teatrali; • abbonamento a riviste; • biglietto per evento sportivo; • utilizzo case vacanze aziendali; • iscrizione a corsi extra-professionali; • costituzione di spacci aziendali; • utilizzo di strutture sanitarie.	Esenti in presenza delle seguenti condizioni: a) Dal 2016 erogazione sia volontaria che contrattuale; b) Beneficiari: generalità o categorie di dipendenti c) Finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. d) Dipendenti destinatari estranei al rapporto contrattuale (no rimborso spese)
Somme, servizi e prestazioni erogati per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12[ii] del Tuir, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari	Esenti a condizione che siano erogati alla generalità o a categorie di dipendenti. Ammessa l'erogazione monetaria Esempi: rimborso rette asilo nido e rette scolastiche in genere anche universitarie, rimborso spese testi scolastici, viaggi d'istruzione, campus estivi ecc.
Somme e prestazioni erogate per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12 del Tuir	Esenti a condizione che siano erogati alla generalità o a categorie di dipendenti. Ammessa l'erogazione monetaria

BENI/SERVIZI	LAVORATORI
I contributi e i premi versati dal datore di lavoro, 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.	Esenti a condizione che siano erogati alla generalità o a categorie di dipendenti.
Attribuzione di beni prodotti dal datore di lavoro	Imponibilità pari alla differenza tra l'onere a carico del dipendente e il prezzo mediamente praticato dalla azienda nelle cessioni ai grossisti
Prestiti ai dipendenti	Imponibile pari al 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tur della Bce vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato sugli stessi. La norma non si applica ai prestiti di durata inferiore a 12 mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro di danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive.
Versamenti a enti e casse a esclusivo fine assistenziale	Versamenti devono avvenire in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale a fondi iscritti nell'apposita anagrafe dei fondi sanitari del Ministero della Salute. La quota complessivamente versata non concorre a formare reddito imponibile fino al massimale annuo di € 3.615,20. Dal 1° gennaio 2017 i contributi versate alle casse di assistenza sanitaria integrativa, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, totale o parziale, del premio di risultato, anche se eccedenti il limite sopra indicato non concorrono a determinare il reddito imponibile .
Versamenti a fondi di previdenza integrativa	La quota complessivamente versata è un onere deducibile fino all'importo massimo annuo di € 5.164,27 (escluso importo T.f.r.) Possibile attribuire maggiore deduzione per i lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007 che hanno maturato già 5 anni di iscrizione al fondo. Dal 1° gennaio 2017 i contributi versati per scelta del lavoratore in sostituzione, totale o parziale, del premio di risultato, anche se eccedenti il limite sopra indicato sono un onere deducibile.
L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del Tuir, può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale. (art. 51 Tuir comma 3-bis)	

[i] Deducibili nei limiti del 5 per mille delle spese di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione se offerti volontariamente dal datore di lavoro.
La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro.

[ii] La circolare del Ministero delle finanze n. 238/E del 22 dicembre 2000 ha precisato che l'agevolazione fiscale opera anche con riferimento all'utilizzo delle opere e dei servizi di utilità sociale da parte dei soggetti indicati nell'art. 12 del Tuir, cioè del coniuge del dipendente nonché dei suoi figli e delle altre persone indicate nell'art.433 del codice civile, "indipendentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria".