

AGEVOLAZIONI

Welfare aziendale: contabilità e fisco dipendono da Ccnl e accordi sindacali

Costo dei premi da imputare tra i debiti o nei fondi in base ai piani sottoscritti

Occorre valutare se il pagamento ai dipendenti sia previsto in automatico

A cura di

Davide Cagnoni

Angelo D'Ugo

adobestock

Il welfare aziendale è sempre più utilizzato dalle aziende: fondamentale per il benessere dei dipendenti e, quindi, per il business. In molti casi i premi del piano welfare sono rappresentati da remunerazioni variabili cui hanno diritto tutti i dipendenti, sulla base di un accordo sindacale che stabilisce le regole di calcolo e i criteri per definire l'importo da corrispondere al raggiungimento di determinati obiettivi (spesso legati a indicatori di performance aziendale come l'ebitda e il fatturato).

Il calcolo dei premi, lo stanziamento e il loro trattamento fiscale vanno eseguiti in questi primi mesi dell'anno, in vista dell'approvazione del bilancio. In sostanza, occorre stabilire se il costo dei premi vada imputato tra i debiti o nei fondi, avendo cura di esaminare il contenuto degli accordi sindacali e dei piani di welfare sottoscritti dall'azienda. Spesso, infatti, gli accordi stabiliscono:

gli importi, i parametri e i meccanismi per determinare l'erogazione connessa al premio di risultato;

un termine entro il quale l'azienda deve comunicare i premi e le modalità di calcolo alle rappresentanze sindacali;

le categorie di dipendenti a cui spettano i premi;

l'anno di competenza del premio.

La rilevazione tra i debiti

L'Oic 19 stabilisce che:

i debiti sono passività di natura determinata ed esistenza certa, che rappresentano obbligazioni a pagare ammontari fissi o determinabili di disponibilità liquide, o di beni/servizi aventi un valore equivalente, di solito ad una data stabilita (par. 4);

i debiti di finanziamento e quelli che si originano per ragioni diverse dallo scambio di beni e servizi sono iscrivibili in bilancio quando sorge l'obbligazione della società al pagamento verso la controparte, da individuarsi sulla base delle norme legali e contrattuali (par. 39).

Se, quindi, il pagamento del premio è previsto automaticamente dai contratti collettivi o dagli accordi aziendali, l'importo dovrebbe essere iscritto in bilancio tra i debiti nell'esercizio in cui viene eseguita la prestazione lavorativa che fa nascere il diritto al dipendente di ottenere il premio (Oic 11, par. 32), nel rispetto del principio di competenza (il costo risulterebbe correlato al ricavo conseguito dall'azienda per effetto della prestazione lavorativa). L'iscrizione dovrebbe avvenire nel conto economico tra i costi del personale nelle sottovoci «B.9.a Salari e stipendi» e «B.9.b Oneri sociali», e la contropartita di stato patrimoniale sarà un debito verso i dipendenti e verso gli istituti di previdenza e sicurezza sociale.

La rilevazione tra i fondi

In alcuni casi la determinazione e il pagamento del premio non sono previsti in via automatica dai contratti collettivi o dagli accordi aziendali, ma sono deliberati nell'esercizio successivo dopo il confronto tra azienda e sindacati. In questo caso, poiché l'azienda alla chiusura dell'esercizio non dispone di tutti gli elementi certi necessari per lo stanziamento di un debito, il comportamento più corretto sembra quello di accantonare i premi in un fondo per rischi e oneri (Oic 31, par. 4 e 25) che verrà stornato nell'esercizio successivo, a fronte della delibera, in contropartita al debito (Cndcec-Fnc 24 aprile 2018, par. 6.5).

Il trattamento fiscale

Nella prima fattispecie (iscrizione tra i debiti), i premi dovrebbero concorrere a determinare il reddito d'impresa nell'esercizio di imputazione in bilancio e, quindi, essere deducibili nell'esercizio di stanziamento del debito, per effetto del principio di derivazione rafforzata (articolo 83, Tuir). Nell'esercizio di rilevamento dei premi tra i fondi, invece, i costi accantonati risulterebbero indeducibili, non rientrando tra gli

accantonamenti previsti dall'articolo 107, commi 1-3, del Tuir (Cndcec-Fnc 24 aprile 2018, par. 6.5).

Infatti, in base all'articolo 9 del Dm 8 giugno 2016, applicabile anche ai soggetti Oic per via del rimando dell'articolo 2 del Dm 3 agosto 2017, sono considerati accantonamenti i componenti reddituali iscritti in contropartita di passività di scadenza o ammontare incerti che presentano i requisiti di cui allo Ias 37, ancorché disciplinati da uno Ias/Ifrs diverso rispetto allo stesso Ias 37.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

A cura di

Davide Cagnoni

Angelo D'Ugo