

FOCUS

Norme & Tributi

STIPENDI E FISCO: TUTTE LE NOVITÀ DAI FRINGE BENEFIT ALLE ALIQUOTE IRPEF

In previsione della legge di Bilancio il punto sul trattamento fiscale di retribuzioni e pensioni, welfare e premi al personale. Spazio anche agli incentivi per le imprese

ILLUSTRAZIONE DI STEFANO MARRA



EE274E4F4818D0D32

Il Sole
24 ORE

18/09/25

IFOCUS DEL SOLE 24 ORE

Il Sole 24 ORE, Milano, Sett. n.22.
In vendita abbinata obbligatoria
con Il Sole 24 ORE a €3,00 (il focus del
Sole €1,00 + Il Sole 24 ORE €2,00).
Solo ed esclusivamente per gli abbonati,
in vendita separata dal quotidiano a €1,00.

Chiuso in redazione il 15 settembre 2025



9 772282 452006

LAVORATORI E PENSIONATI

Con il taglio al cuneo fiscale più vantaggiosi per i dipendenti

A. Dili p. 4

AUTO AZIENDALI

Aliquota al 50% per le assegnazioni dal 1° gennaio 2025

A. Germani p. 9

PARITÀ RETRIBUTIVA

Obbligo di rapporto biennale per imprese con oltre 50 addetti

A. Bottini e O. Patané p. 14

PARTECIPAZIONI

Imposta del 5% se gli utili distribuiti sono almeno del 10%

E. De Fusco e C. Fazio p. 15

STIPENDI E FISCO: TUTTE LE NOVITÀ

-3,4%

Meno ritenute sui dipendenti
Nelle entrate tributarie di luglio calo del 3,4% delle ritenute sui dipendenti nel privato anche per effetto del nuovo taglio al cuneo

Il cantiere della manovra

Lo scoglio delle coperture per arrivare alla riduzione dell'Irpef

Priorità a taglio della seconda aliquota al 33% e scaglione da portare a 60mila euro ma vanno fatti i conti con le risorse

Giovanni Parente

Priorità. È la parola più diffusa con cui la politica (e non solo) sta definendo la necessità di un intervento per alleviare la pressione fiscale sul cosiddetto ceto medio. Lo schema d'azione è quello che nelle ipotesi sui tavoli circola da circa un anno: lavorare sulla seconda aliquota e sul secondo scaglione Irpef. L'operazione consisterebbe nell'abbassare l'attuale aliquota del 35% al 33% e nell'ampliare il secondo scaglione d'imposta portandolo da 50mila a 60mila euro. Una misura che vuole essere prima di tutto un segnale per invertire la rotta sul fronte dell'erosione del potere d'acquisto dei salari.

Ma c'è un'incognita gigantesca. Trovare le risorse per finanziare questo taglio. Nei giorni scorsi, a proposito di riduzione Irpef e nuova rottamazione delle cartelle, il ministro dell'Economia, Giancarlo Giorgetti, ha precisato che l'«obiettivo è fare queste cose, naturalmente seguendo una lista di priorità», sottolineando che «tutti gli impegni internazionali connessi alle spese della difesa, al sostegno all'Ucraina non sono gratis e che quindi sono un elemento nuovo che dobbiamo considerare», pertanto «tenuto conto il quadro d'insieme metteremo in fila le priorità».

Del resto, le stime solo ipotizzate finora sul taglio Irpef si aggirano su un costo complessivo intorno a 4 miliardi, anche se il viceministro dell'Economia Maurizio Leo, che oggi intervenerà durante lo Speciale Telegioco, ha fatto capire che i conteggi veri e propri devono ancora entrare nel vivo. Da un lato, perché il taglio dell'Irpef è una

priorità ma non l'unica priorità in vista della manovra. Dall'altro, perché l'operazione deve essere sostenibile nel tempo e, quindi, anche qualora si ipotizzasse di intervenire gradualmente con una misura su un solo anno poi andrebbe inevitabilmente stabilizzata. Di fatto, è una misura che richiede una prospettiva e un respiro di lungo periodo con coperture in grado di essere durature.

Nelle discussioni e nella lista delle proposte estive, destinate a cedere il passo alla realtà autunnale dei numeri con l'avvicinarsi al documento programmatico di finanza pubblica (Dpfp) che precederà la manovra, sono circolate anche altre ipotesi destinate ad agire sulla leva fiscale per ridurre il prelievo sulle buste paga dei lavoratori. Una delle ipotesi riguarda la detassazione degli straordinari e delle tredicesime.

La strada da seguire, in realtà, c'è già ed è quella già tracciata per i premi di produttività ora tassati al 5% per importi fino a 3mila euro sui redditi che non

superano gli 80mila euro (si vedano le pagine successive). Soprattutto sulle tredicesime si tratterebbe di un intervento in continuità con il bonus a tantum sulle tredicesime di 100 euro che lo scorso anno era stato previsto per i lavoratori dipendenti con almeno un figlio o una figlia a carico e un reddito complessivo non superiore a 28mila euro. Una misura che, proprio alla luce della limitazione della platea, aveva «contenuto» le risorse necessarie nel limite dei 100 milioni. È chiaro che la platea delle tredicesime richiederebbe un impegno molto più elevato in termini di coperture in manovra. Si tratterà di capire dove si sposterà l'asticella politica delle scelte sulla base delle risorse disponibili. Senza dimenticare comunque che l'obiettivo di sottoporre a tassazione sostitutiva (quindi una flat tax) gli straordinari e le tredicesime è stato messo nero su bianco nella delega fiscale (articolo 5 della legge 111/2023) e quindi rappresenta un traguardo a cui tendere.

C'è poi un altro aspetto strettamente connesso al capitolo fisco-lavoro. Tra gli interventi che si candidano a entrare in manovra c'è anche la stabilizzazione dell'Ires premiale prevista per il momento soltanto per il 2025. Si tratta della riduzione di quattro punti dell'aliquota (dal 24% al 20%) destinata alle società di capitali che investono e assumono. Proprio l'idea di stimolare ulteriormente la dinamica occupazionale è quella che muove i ragionamenti sulla messa a regime dell'agevolazione. A ciò si aggiunge l'esigenza di semplificare il meccanismo per l'accesso e per i calcoli che è stato pienamente definito con il decreto attuativo dell'Economia dell'8 agosto.

Anche per questo, però, sarà decisivo il capitolo delle risorse che saranno effettivamente disponibili. ●

Familiari, più ampio il raggio per i bonus

Decreto correttivo

Spazio anche a fratelli e sorelle

Marcello Tarabusi

Torneranno fruibili i bonus sugli oneri sostenuti a favore di nipoti e altri discendenti in linea retta, fratelli e sorelle, generi, nuore e suoceri.

È quanto prevede l'articolo 1 dello schema di Dlgs correttivo Irpef che dovrà ottenere il parere delle commissioni parlamentari. Si mira così a correggere una stortura introdotta dalla legge di Bilancio 2025, che aveva ridisegnato il perimetro dei familiari a carico.

Il nostro sistema fiscale prevede numerose norme che consentono al contribuente di detrarre (o dedurre, a seconda dei casi) oneri sostenuti non per sé, ma nell'interesse di taluni familiari. Talvolta (ad esempio per contributi, spese sanitarie e scolastiche) il bonus spetta solo per i familiari «fiscalmente a carico», che hanno redditi propri di importo inferiore alle soglie di legge; altre volte, invece, si prescindere da tale condizione (ad esempio per le spese di assistenza a familiari disabili).

La legge di Bilancio 2025, a partire da quest'anno, nel ridisegnare le detrazioni per carichi di famiglia, aveva avuto l'effetto (non voluto) di restringere la nozione di «familiare» a tre soli casi: il coniuge, i figli tra i 21 e i 30 anni (o anche oltre, se disabili); gli ascendenti (genitori, nonni, bisnonni) purché conviventi. Fino al

2024, invece, venivano richiamate le persone indicate nell'articolo 433 del Codice civile, tra cui sono compresi anche i generi e le nuore, i suoceri e i fratelli e le sorelle germani o unilaterali (e i nipoti, come chiarito dalla circolare 95/E/2000); da quest'anno, quindi, si perderebbero i bonus fiscali sulle spese sostenute per tali familiari, anche se conviventi con il contribuente (o da questi mantenuti).

Il correttivo pone riparo alla stortura, specificando che – indipendentemente dalla detrazione per carichi di famiglia – i «familiari» le cui spese possono essere detratte o dedotte (alle condizioni previste dalle singole norme) sono: il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, anche nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi, affiliati o affidati, i figli conviventi del coniuge deceduto, e le altre persone (suoceri, fratelli e sorelle, nuore e generi, nipoti) elencate nell'articolo 433 del Codice civile, purché convivano con il contribuente o percepiscano assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria. Quando la legge richiede anche la condizione di «familiare a carico», si fa riferimento ai limiti di reddito previsti dal Tuir: 2.840,51 euro, che salgono a 4mila per i soli figli fino a 24 anni.

Le modifiche si applicheranno dal periodo d'imposta in corso al momento dell'entrata in vigore del decreto, quindi prevedibilmente già dal 2025. ●

GLI OBIETTIVI

- Tra le priorità in vista della prossima manovra c'è l'intervento sull'Irpef: una delle misure su cui si sta lavorando riguarda la riduzione della seconda aliquota Irpef dal 35% al 33%, con un contestuale allargamento del secondo scaglione fino a 60mila euro di redditi
- La questione principale riguarda il reperimento delle risorse

Tax expenditures

Primo test nella dichiarazione 2026 per il tetto alle spese detraibili

La tagliola scatta per i redditi superiori a 75mila euro con otto massimali in base alla composizione del nucleo

Andrea Dili

Negli ultimi anni il modello di imposizione sui redditi delle persone fisiche è stato oggetto di continui cambiamenti, che hanno interessato principalmente l'Irpef. Si tratta evidentemente di un processo ancora in corso, le cui linee guida sono definite, da ultimo, all'interno dell'articolo 5 della legge delega per la riforma fiscale approvata nel 2023. Legge che, in buona sostanza, ha individuato due obiettivi di fondo: la transizione verso un modello ad aliquota unica (flat tax) e la revisione (riduzione) delle cosiddette tax expenditures. In tale contesto è presumibile che già con la prossima legge di bilancio venga implementato un ulteriore passaggio della riforma.

La struttura dell'Irpef

Per quanto riguarda la struttura dell'Irpef, il processo di avvicinamento a un modello di tipo "flat" è stato fino a ora compiuto attraverso la progressiva riduzione del numero degli scaglioni dell'imposta, passati da cinque del 2021 a tre del 2024/2025, con una parallela riduzione del valore delle aliquote nella fascia compresa tra oltre 15mila e 50mila euro di reddito. Tale processo è stato contestualmente accompagnato – come si vedrà nelle pagine seguenti – da una significativa riduzione del carico Irpef sui lavoratori dipendenti con redditi bassi e medio bassi e da una revisione del modello di imposizione sui redditi di lavoro autonomo, incentrata sull'ampliamento del regime forfetario.

In sintesi, per il 2025 l'Irpef è

strutturata su tre scaglioni di reddito con aliquote progressive, ovvero:

- fino a 28.000 euro con aliquota del 23%;
- tra 28.001 e 50.000 euro con aliquota del 35%;
- oltre 50.000 euro con aliquota del 43%.

Occorre poi considerare le addizionali regionali e comunali Irpef, che possono incidere in maniera significativa sul carico fiscale dei contribuenti.

Revisione delle detrazioni

La legge di bilancio dello Stato per il 2025 ha introdotto – a partire dal corrente anno – un nuovo criterio di computo delle detrazioni spettanti ai contribuenti con redditi superiori a 75mila euro, limitando l'ammontare delle spese fiscalmente riconosciute ai fini Irpef. A tal fine è stato previsto un massimale a spese e oneri detraibili determinato in base a due specifiche variabili: il reddito complessivo dichiarato e la situazione familiare del contribuente.

In buona sostanza i soggetti Irpef con reddito annuo compreso tra 75.001 e 100mila euro possono calcolare le detrazioni su un importo massimo di 14mila euro; mentre per coloro che dichiarano più di 100mila euro il massimale viene fissato a 8mila euro. Il primo test sarà, quindi, nelle dichiarazioni da presentare nel 2026.

Coefficienti familiari

Gli stessi massimali, poi, vanno rideterminati in base a una sorta di quoziente familiare, computato in relazione al numero dei figli fiscalmente a carico presenti all'interno del nucleo familiare del contribuente at-



L'evoluzione

Struttura (scaglioni e aliquote) dell'Irpef negli ultimi anni

ANTE 2022		ANNI 2022 - 2023		ANNI 2024 - 2025	
SCAGLIONI DI REDDITO	ALIQUOTE %	SCAGLIONI DI REDDITO	ALIQUOTE %	SCAGLIONI DI REDDITO	ALIQUOTE
0 - 15.000	23	0 - 15.000	23	0 - 28.000	23
15.001 - 28.000	27	15.001 - 28.000	25	28.001 - 50.000	35
28.001 - 55.000	38	28.001 - 50.000	35	Oltre 50.000	43
55.001 - 75.000	41	Oltre 50.000	43	-	-
Oltre 75.000	43	-	-	-	-

Il nuovo meccanismo a due parametri

Massimale spese e oneri per il computo delle detrazioni. In euro

NUMERO FIGLI A CARICO	REDDITO COMPLESSIVO		NUMERO FIGLI A CARICO	REDDITO COMPLESSIVO	
	75.001 - 100.000	> 100.000		75.001 - 100.000	> 100.000
Nessuno	7.000	4.000	Due	11.900	6.800
Uno	9.800	5.600	Più di due (o almeno uno con disabilità)	14.000	8.000

Fonte: elaborazione Il Sole 24 Ore

traverso l'applicazione dei seguenti coefficienti:

- 0,50 se non ci sono figli fiscalmente a carico;
- 0,70 se ne è presente uno;
- 0,85 se ve ne sono due;
- 1 se ve ne sono più di due o se ve ne è almeno uno con disabilità.

In altre parole, come indicato nella tabella in pagina, viene delineato un sistema con otto diversi massimali, da 14mila euro (contribuente con reddito compreso tra 75.001 e 100mila euro e con più di due figli a carico all'interno del nucleo familiare) a 4mila euro (contribuente con

reddito superiore a 100mila euro e senza figli a carico).

Si tratta di un meccanismo che, sostanzialmente, ha portata universale, in quanto opera con riferimento a tutti gli oneri per i quali viene prevista una detrazione dall'Irpef, con l'eccezione delle spese sanitarie, delle somme investite nelle start-up e nelle Pmi innovative e delle spese che danno diritto a detrazioni forfetarie. Vengono fatti salvi, inoltre, gli interessi passivi sui mutui e i premi di assicurazione relativi a contratti stipulati entro il 31 dicembre 2024 nonché le rate delle spese soste-

nute entro la stessa data. Occorre precisare, poi, che in relazione alle spese detraibili in più annualità rilevano soltanto le rate di spesa riferite a ciascun anno.

Considerato, quindi, che i massimali non vengono computati sulle detrazioni ma sull'ammontare delle spese utili ai fini della loro determinazione, risulta più vantaggioso inserire prioritariamente nel paniere delle spese che partecipano alla saturazione del massimale quegli oneri che godono delle percentuali di detrazione più elevate. ●

STIPENDI E FISCO: TUTTE LE NOVITÀ

8.500 euro

La soglia di esenzione

È stata messa a regime l'equiparazione dell'esenzione fiscale tra lavoratori dipendenti e pensionati

La manovra 2025

Con il taglio al cuneo fiscale più vantaggi per i dipendenti

Il carico impositivo in presenza di redditi medio bassi premia i lavoratori rispetto ai titolari di redditi da pensione

Andrea Dili

Per lavoratori autonomi, dipendenti e pensionati il calcolo dell'Irpef è caratterizzato dalla dinamica delle detrazioni previste dall'articolo 13 del Tuir e, per i soli dipendenti, dalla disciplina del taglio del cuneo fiscale.

Si tratta di variabili che determinano risultati – in termini di carico d'imposta – assai diversi a seconda della categoria di appartenenza del contribuente, con differenze che possono assumere proporzioni notevoli, come illustrato nella tabella in pagina che mette a confronto lavoratori dipendenti e pensionati. Tant'è che, ad esempio, a 20mila euro di reddito un lavoratore dipendente determina un carico impositivo Irpef pari a 998 euro con un'aliquota media del 4,99%, mentre un pensionato deve corrispondere 3.385 euro scontando un'aliquota media del 16,93 per cento. Tale effetto si riduce progressivamente fino al raggiungimento di 50mila euro di reddito, soglia a partire dalla quale ogni differenza scompare.

Il modello Irpef è attualmente oggetto di una significativa revisione, iniziata con la legge di bilancio dello Stato del 2022 e proseguita con l'implementazione dei principi contenuti nella legge delega per la riforma fiscale del 2023. Tale percorso è stato segnato dalle significative innovazioni introdotte nel biennio 2024-2025, sia in relazione alla struttura dell'imposta (si veda la pagina precedente), sia con riferimento alle detrazioni spettanti ai contribuenti in regime di lavoro dipendente. Per

quanto riguarda i pensionati, invece, la disciplina delle detrazioni è rimasta quella già in vigore dal 2022.

Con riferimento ai percettori di reddito di lavoro dipendente, le nuove regole in vigore dal 2025 segnano un punto di cesura con il recente passato, originato da un intervento legislativo sviluppato su due direttrici: da un lato attraverso una piccola correzione della disciplina delle detrazioni, dall'altro, soprattutto, ridisegnando il taglio del cuneo fiscale, con l'abbandono degli sconti contributivi e l'inclusione dei contribuenti con redditi compresi tra 35.001 e 40mila euro.

La prima novità consiste nella conferma di una misura transitoriamente in vigore per il solo 2024: viene infatti resa strutturale l'equiparazione dell'area di esenzione fiscale dei lavoratori dipendenti con redditi fino a 15mila euro con quella dei redditi di pensione, attraverso l'incremento della relativa detrazione da 1.880 a 1.955 euro.

Per quanto riguarda il taglio del cuneo fiscale, gli sconti contributivi cedono il passo a un nuovo meccanismo incentrato sulla riduzione del carico fiscale Irpef. Esso viene declinato attraverso tre misure, calibrate sull'ammontare del reddito del lavoratore dipendente. In particolare, vengono previsti:

- un bonus qualora il reddito non superi 20mila euro;
- una detrazione fissa di mille euro nel caso in cui sia compreso tra 20.001 e 32mila euro;
- una detrazione inversamente proporzionale al reddito qualora esso sia maggiore di 32mila euro e fino a 40mila euro. ●



La modifica. Dal 2025 gli sconti contributivi cedono il passo alla riduzione fiscale per il taglio al cuneo

Il confronto

Trattamento Irpef per lavoratori dipendenti e pensionati

REDDITO 2025	LAVORATORI DIPENDENTI		PENSIONATI	
	IMPOSTA NETTA	ALIQUOTA MEDIA FETTIVA %	IMPOSTA NETTA	ALIQUOTA MEDIA FETTIVA %
10.000	0	0,00	442	4,42
15.000	0	0,00	1.913	12,75
20.000	998	4,99	3.385	16,93
25.000	2.565	10,26	4.857	19,43
30.000	4.339	14,46	6.504	21,68
35.000	6.898	19,71	8.413	24,04
40.000	9.772	24,43	10.322	25,81
45.000	11.956	26,57	12.231	27,18
50.000	14.140	28,28	14.140	28,28
55.000	16.290	29,62	16.290	29,62
60.000	18.440	30,73	18.440	30,73
65.000	20.590	31,68	20.590	31,68
70.000	22.740	32,49	22.740	32,49
75.000	24.890	33,19	24.890	33,19
80.000	27.040	33,80	27.040	33,80
85.000	29.190	34,34	29.190	34,34
90.000	31.340	34,82	31.340	34,82
95.000	33.490	35,25	33.490	35,25
100.000	35.640	35,64	35.640	35,64
120.000	44.240	36,87	44.240	36,87
150.000	57.140	38,09	57.140	38,09
200.000	78.640	39,32	78.640	39,32
250.000	100.140	40,06	100.140	40,06
300.000	121.640	40,55	121.640	40,55
400.000	164.640	41,16	164.640	41,16
500.000	207.640	41,53	207.640	41,53
1.000.000	422.640	42,26	422.640	42,26

Fonte: elaborazione Il Sole 24 Ore

STIPENDI E FISCO: TUTTE LE NOVITÀ

1,9 milioni

Nel regime agevolato

Dalle dichiarazioni 2024 risultano 1,9 milioni di partite Iva nel forfettario (+6,5% rispetto all'anno precedente)

Lavoro autonomo

La convenienza del forfettario aumenta al crescere del reddito

Il divario tra flat tax e aliquota media Irpef può superare i 15 punti percentuali
Non sono dovute neanche le addizionali

Andrea Dili

Il modello di imposizione sui redditi di lavoro autonomo è costruito su un doppio binario: il regime forfettario, che ormai assorbe la maggior parte dei contribuenti esercenti arti e professioni, e il regime ordinario Irpef.

La disciplina Irpef del reddito di lavoro autonomo è stata recentemente oggetto di revisione all'interno del processo di riforma fiscale in atto, attraverso la riscrittura dell'articolo 54 e l'introduzione degli articoli da 54-bis a 54-octies del Tuir.

Il forfettario, in vigore dal 2015, nel corso degli anni è stato oggetto di continue revisioni, anche significative, volte essenzialmente ad ampliarne il campo di applicazione. Si tratta di un regime sostitutivo che, come evidenziato nelle tabelle in pagina, consente generalmente di beneficiare di minori imposte rispetto all'Irpef, ma non è sempre accessibile ai contribuenti, sia per i limiti imposti dalla legge sia, a volte, per ragioni di mera convenienza. Il particolare meccanismo di funzionamento, che prevede l'applicazione di un coefficiente di redditività ai ricavi/compensi dichiarati in luogo della deduzione analitica dei costi, tende infatti a premiare i contribuenti con strutture "leggere" mentre può non essere conveniente per quelle attività con alta incidenza dei costi.

Il regime forfettario

L'accesso al forfettario è riservato ai contribuenti persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni che nell'anno precedente hanno consegui-

to ricavi/compensi non superiori a 85mila euro e che rispettano gli altri requisiti previsti dall'articolato di legge. Nel caso in cui venga superato il limite degli 85mila euro il forfettario cessa di avere applicazione dall'anno successivo; mentre qualora si sforsasse la soglia di 100mila euro il contribuente rientrerebbe immediatamente nel regime ordinario Irpef.

Il forfettario si sostanzia in una imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali, con un meccanismo che prevede l'applicazione dell'aliquota del 15% (ridotta al 5% per i primi cinque anni di attività) sul reddito determinato applicando ai ricavi/compensi realizzati nell'anno d'imposta uno specifico coefficiente di redditività e sottraendo i contributi previdenziali versati. I coefficienti di redditività (si veda la tabella in pagina) variano, dal 40% al 86%, a seconda dell'attività esercitata dal contribuente: quindi il reddito massimo che potrà beneficiare del regime forfettario va da 34mila a 73.100 euro.

Il carico d'imposta

Come evidenziato nella tabella in pagina, la convenienza dell'utilizzo del regime forfettario aumenta al crescere del reddito conseguito. Ad esempio, a 20mila euro di reddito un lavoratore autonomo in Irpef sconta una aliquota media del 19,14% contro il 15% di un forfettario; mentre a 60mila euro il divario è tra il 30,73% dell'Irpef e il 15% del regime agevolato. Senza considerare le addizionali regionali e comunali, che non colpiscono il contribuente in regime forfettario. ●

IL QUADRO ATTUALE

COEFFICIENTI E MASSIMALI

Coefficienti di redditività dei forfettari e reddito massimo, per attività, utile per rimanere all'interno del regime di favore. *In euro*

ATTIVITÀ	COEFF. %	MASSIMALE RICAVI /COMPENSI*	REDDITO MASSIMO*
Industrie alimentari e delle bevande	40		34.000
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	40		34.000
Commercio ambulante di prodotti alimentari e bevande	40		34.000
Commercio ambulante di altri prodotti	54		45.900
Costruzioni e attività immobiliari	86	85.000	73.100
Intermediari del commercio	62		52.700
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	40		34.000
Attività professionali, scientifiche, tecniche, sanitarie, di istruzione, servizi finanziari e assicurativi	78		66.300
Altre attività economiche	67		56.950

* Il regime forfettario cessa di avere applicazione a partire dall'anno successivo a quello in cui viene superato il limite di 85.000 euro di ricavi/compensi. Il regime forfettario cessa di avere applicazione dall'anno stesso in cui i ricavi o i compensi percepiti sono superiori a 100.000 euro. Fonte: elaborazione Il Sole 24 Ore

QUANTO PAGANO AUTONOMI E FORFETTARI

Imposta e aliquota media tra lavoratori autonomi in regime Irpef e forfettari. *In euro*

REDDITO 2025	LAVORATORI AUTONOMI IRPEF		FORFETTARI		REDDITO 2025	LAVORATORI AUTONOMI IRPEF		FORFETTARI	
	IMPOSTA NETTA	ALIQUOTA MEDIA EFFETTIVA %	IMPOSTA NETTA	ALIQUOTA MEDIA EFFETTIVA %		IMPOSTA NETTA	ALIQUOTA MEDIA EFFETTIVA %	IMPOSTA NETTA	ALIQUOTA MEDIA EFFETTIVA %
10.000	1.188	11,88	1.500	15,00	75.000	24.890	33,19	-	-
15.000	2.458	16,39	2.250	15,00	80.000	27.040	33,80	-	-
20.000	3.828	19,14	3.000	15,00	85.000	29.190	34,34	-	-
25.000	5.148	20,59	3.750	15,00	90.000	31.340	34,82	-	-
30.000	6.685	22,28	4.500	15,00	95.000	33.490	35,25	-	-
35.000	8.549	24,43	5.250	15,00	100.000	35.640	35,64	-	-
40.000	10.413	26,03	6.000	15,00	120.000	44.240	36,87	-	-
45.000	12.276	27,28	6.750	15,00	150.000	57.140	38,09	-	-
50.000	14.140	28,28	7.500	15,00	200.000	78.640	39,32	-	-
55.000	16.290	29,62	8.250	15,00	250.000	100.140	40,06	-	-
60.000	18.440	30,73	9.000	15,00	300.000	121.640	40,55	-	-
65.000	20.590	31,68	9.750	15,00	400.000	164.640	41,16	-	-
70.000	22.740	32,49	10.500	15,00	500.000	207.640	41,53	-	-
					1.000.000	422.640	42,26	-	-

STIPENDI E FISCO: TUTTE LE NOVITÀ

1.600 euro

L'importo medio

Sono 4,2 milioni i lavoratori con premi legati ad accordi collettivi di produttività con un premio medio di 1.600 euro l'anno

La detassazione

Carico fiscale al 5% fino al 2027 per i premi di produttività

Limite complessivo di 3mila euro lordi l'anno
Agevolazione per i dipendenti del privato
con reddito non superiore a 80mila euro

Cristian Valsiglio

Le imprese scelgono sempre più di retribuire i propri lavoratori sulla base di indici di performance aziendale. A certificare tale comportamento sono i dati dell'ultimo focus del ministero del Lavoro secondo il quale sono 4.225.193 i lavoratori interessati da premi legati ad accordi collettivi di produttività con un premio medio di poco più di 1.600 euro l'anno (si veda «Il Sole 24 Ore» del 2 settembre 2025).

Ma quali sono i vantaggi per l'azienda e per i lavoratori? I premi di produttività sono agevolati fiscalmente? Al fine di favorire la produttività e l'efficienza aziendale il legislatore ha previsto un sistema di detassazione, entro il limite di importo complessivo di 3mila euro lordi annui, dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili (legge 208/2015). Ai fini della tassazione, a tali importi si applica un'imposta sostitutiva prevista nella misura ordinaria del 10%, ridotta al 5% per il triennio 2025-2027.

L'agevolazione fiscale trova applicazione solo per i datori di lavoro privati (è esclusa la pubblica amministrazione) e con riferimento ai lavoratori con un reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente, a 80mila euro. Tali premi devono essere erogati in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rap-

presentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Premi previsti unilateralmente o tramite regolamento aziendale non possono fruire della defiscalizzazione.

La disposizione agevolativa è regolamentata dal Dm 25 marzo 2016. Tale decreto precisa che i contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto a un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati. Per il Fisco non possono fruire della detassazione i premi che siano legati a indici che non abbiano avuto un'incrementalità rispetto al periodo congruo precedente stabilito dall'accordo collettivo. Il valore del premio, oltre a essere collegato a parametri di performance aziendale, può essere graduato in ragione della retribuzione annua lorda dei lavoratori dipendenti o in ragione dell'appartenenza del lavoratore ad un determinato settore aziendale o anche in ragione dei giorni di assenza registrati nel corso del periodo di



I paletti.

Premi previsti unilateralmente o con regolamento aziendale senza defiscalizzazione

maturazione del premio, fermo restando l'obbligo previsto dalla legge di computare il periodo obbligatorio di congedo di maternità ai fini della determinazione dei premi di produttività. Per poter fruire del beneficio fiscale, inoltre, l'accordo collettivo, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, dovrà essere depositato telematicamente, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alla disposizione normativa, secondo le modalità indicate dal ministero del Lavoro.

Sono previste anche agevolazioni contributive in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Inoltre, i premi detassabili possono essere trasformati in servizi di welfare. In questo caso saranno totalmente defiscalizzati e decontribuiti secondo le regole di imponibilità dei servizi di welfare utilizzati.

La conversione del premio detassato in servizi di welfare deve essere prevista dalla contrattazione collettiva e deve essere scelta dal lavoratore espli-

citamente. Il lavoratore potrà trasformare il premio monetario anche in fringe benefit (ad esempio buono spesa).

A tal riguardo è utile evidenziare che la legge di Bilancio 2025 ha previsto per il triennio 2025-2027 l'incremento dell'esenzione dei fringe benefit fino a mille euro. L'esenzione aumenta a 2mila euro in caso di presenza di figli a carico. Rientrano nell'agevolazione non solo i compensi in natura ma anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale. Il lavoratore potrà convertire, totalmente o parzialmente, il premio nei tradizionali servizi di welfare che sono defiscalizzati al 100 per cento. Con tali opzioni il lavoratore potrà fruire dei servizi di "utilità sociale" ossia aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria (si veda nel dettaglio pagina 7 della guida).

Rientrano in questa categoria a titolo esemplificativo i check up medici, l'abbonamento alla palestra, i viaggi, il cinema o il teatro. Saranno agevolabili anche le somme, prestazioni e ser-

vizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi offerte ai figli del dipendente.

Rientrano in questa categoria i rimborsi delle rette scolastiche (dall'asilo nido all'università), libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico, il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione e alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica e anche l'offerta di servizi di baby-sitting. Sono agevolabili anche le somme e le prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

La conversione del premio detassato potrà riguardare anche le somme erogate o rimborsate per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, nonché i contributi e i premi versati 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 e ancora la concessione di prestiti e mutui agevolati.

Il premio può essere convertito anche nei servizi di mensa gratuita oppure in buoni pasto: in quest'ultimo caso l'esenzione sarà di massimo 4 euro giornalieri per i buoni pasto cartacei e 8 euro giornalieri per quelli elettronici. Potenziate le agevolazioni in caso di conversioni del premio in contribuzione integrativa ai fondi pensioni, alle casse sanitarie o in azioni dell'azienda.

La conversione può riguardare, più raramente, anche l'auto a uso promiscuo o l'alloggio per il dipendente (circolare 5/E/2018). ●

Welfare

Con i piani di flexible benefit scelta al personale e aziende più attrattive

Il datore mette a disposizione dei dipendenti un importo figurativo che possono decidere come usare per fruire dei benefit disponibili

Pagina a cura di
Diego Paciello

Il «welfare aziendale» – cioè l'insieme di beni, opere, somme e servizi erogati senza finalità retributive dal datore di lavoro ai dipendenti e, ove consentito dalla normativa, ai loro familiari – rappresenta sempre più una leva strategica, decisamente efficiente in termini di costo e altrettanto efficace dal punto di vista dei risultati ottenuti dalle aziende che lo implementano, per attrarre, ingaggiare, motivare e trattenere il personale nel complesso e competitivo mercato del lavoro.

Una particolare accezione di welfare aziendale è rappresentata dai piani di *flexible benefit*, come vengono ormai chiamati dal mercato e dai provider di servizi welfare, cioè gli operatori che supportano le aziende nell'erogazione e nella gestione dei servizi. In questi sistemi, avallati dall'agenzia delle Entrate in un interpello del 2011, il datore di lavoro mette a disposizione dei dipendenti un importo figurativo, uguale per tutti o differenziato per categorie omogenee di lavoratori, che questi ultimi possono usare per fruire, sulla base delle preferenze individuali, dei benefit messi a disposizione.

Dare la facoltà di scelta per la composizione del paniere di benefit di cui fruire in funzione delle proprie esigenze ha consentito una maggiore customizzazione dei piani welfare: da piani sostanzialmente *top down*, si è passati a sistemi più efficaci nel rispondere alle esigenze della popolazione aziendale, con un conseguente migliore utiliz-

zo delle risorse e, al contempo, una maggiore soddisfazione dei lavoratori.

Negli ultimi 15 anni si è passati dal *nice to have* dei primi piani di *flexible benefit*, lanciati in particolare da banche e assicurazioni, a politiche di welfare più evolute e innovative, fino ad arrivare al *must have* del post pandemia, dove i candidati nei colloqui danno quasi per scontata l'esistenza di moderni sistemi di flexible benefit, al pari di politiche in tema di lavoro da remoto.

Benefici correlati al welfare

È indubbio che l'integrale non imponibilità fiscale e contributiva (senza limiti, nella maggior parte dei casi) dei benefit che compongono un piano di welfare aziendale abbia rappresentato una delle principali leve che hanno reso attrattivo lo strumento e ne hanno facilitato una così repentina diffusione.

VANTAGGI FISCALI

A rendere attrattivi i piani welfare negli anni è stata sicuramente l'integrale non imponibilità fiscale e contributiva. Si tratta di uno strumento win win: il dipendente non paga imposte né contributi sul valore dei benefit di cui fruisce; il datore, dall'altra parte, non versa la quota contributiva a suo carico e, se si vincola a favore del personale a erogare il piano, ne deduce il costo per intero dal proprio reddito.

Il costo aziendale (comprensivo di Iva, oltretutto indetraibile) di beni e servizi offerti ai lavoratori gratuitamente si tramuta, infatti, in un beneficio netto per gli stessi. I dipendenti non vengono assoggettati, sul valore normale dei benefit, né a prelievo fiscale né, nella maggior parte dei casi, contributivo, con conseguente esclusione degli oneri contributivi anche in capo al datore di lavoro.

Per quanto concerne quest'ultimo, il costo del piano welfare non sempre risulta integralmente deducibile dal reddito d'impresa. Infatti, nel caso in cui il piano rappresenti un'erogazione liberale, i costi dello stesso (nello specifico, secondo l'interpretazione delle Entrate, quelli afferenti al comma 2, lettera f dell'articolo 51 del Tuir) sono deducibili solo in parte: limitatamente al 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi. In sostanza, risultano deducibili 5 mila euro di costo per servizi welfare ogni milione di euro di costo per personale dipendente.

Invece, nel caso in cui vi sia un vincolo negoziale da parte del datore in merito al riconoscimento del piano di welfare a favore dei lavoratori – sia che ciò derivi dalla sottoscrizione di un accordo integrativo con le rappresentanze sindacali o dall'introduzione di un regolamento aziendale – il costo del piano welfare è integralmente deducibile dal reddito d'impresa.

Ci troviamo di fronte, quindi, a quella che gli anglosassoni definiscono *win-win situation*: il lavoratore non paga imposte né contributi sul valore dei benefit di cui fruisce, il datore non versa sullo stesso la quota contributiva a suo carico e, se si vincola in favore dei dipendenti a erogare il piano, ne deduce integralmente il costo dal proprio reddito. ●

Nel paniere entrano nuovi beni e servizi

Interventi legislativi

Dal 2015 al 2021 varie le modifiche normative

Dal 2015 il Legislatore ha introdotto nuove fattispecie di beni e servizi esenti da imposizione fiscale e contributiva e modificato e integrato alcune di quelle esistenti, come già anticipato a pagina 6 di questa guida.

Fino ad allora, la norma – l'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir) – prevedeva la non concorrenza alla formazione del reddito da lavoro dipendente (e assimilato) per i versamenti di contributi di assistenza sanitaria (nel limite di 3.615,20 euro annui), i servizi di mensa e le indennità sostitutive degli stessi (nel limite di 5,29 euro giornalieri), le prestazioni di servizi di trasporto collettivo (ad esempio, le navette aziendali), l'uso dei servizi con finalità ricreativa, di educazione e istruzione, di assistenza sociale, sanitaria e culto (chiamati impropriamente *servizi ex articolo 100*), le somme e i servizi erogati per la frequenza di asili nido e colonie climatiche e tutti i beni e servizi di modico valore (nel limite di 258,23 euro annui).

La legge di Stabilità 2016 ha introdotto l'esenzione anche per le somme e le prestazioni per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani (over 75) o non autosufficienti indicati nell'articolo 12 del Tuir – dal 1° gennaio 2025 si tratta dei figli, del coniuge e degli ascendenti del dipendente – nonché la convertibi-

lità dei premi di risultato in beni e servizi di welfare. Nel 2017 sono stati aggiunti contributi e premi versati per coprire il rischio di non autosufficienza e nel 2018 gli abbonamenti al trasporto pubblico del dipendente e dei suoi familiari a carico.

Le modifiche normative susseguite dalla legge di Stabilità 2016 fino a quella del 2018, che hanno previsto un significativo ampliamento del paniere dei benefit erogabili, nonché quelle introdotte dal 2021, che hanno ridisegnato il comma 3 dell'articolo 51 del Tuir inserendo nuove fattispecie agevolabili e modalità di gestione delle stesse (aumentando considerevolmente le soglie di non imponibilità: da 258,23 euro agli attuali 2000 e 1000, rispettivamente per chi ha figli a carico e chi non ne ha) hanno fatto da booster alla diffusione dei piani di *flexible benefit* e dei premi di risultato convertiti in welfare.

Riguardo a questi ultimi, nonostante l'abbattimento dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi erogati in denaro – confermata per il triennio 2025-2027 – abbia rappresentato un disincentivo per la conversione in welfare dei premi, la percentuale di conversione continua ad aumentare, seppur non in maniera sensibile: ciò dimostra sia la raggiunta maturità dei piani di welfare sul mercato del lavoro sia l'apprezzamento da parte dei dipendenti di quello che è uno strumento ormai quasi imprescindibile per ogni impresa. ●

Incentivi per la casa

Neoassunti fuori zona, spese di locazione esenti fino a 5mila euro

Beneficio valido per gli assunti 2025 a tempo indeterminato con reddito fino a 35mila euro che spostano la residenza a più di 100 km

**Gabriele Sepio
Gianpaolo Sbaraglia**

All'interno del welfare aziendale sono stati ampliati gli incentivi fiscali alla casa per i dipendenti. Questo è quanto emerge dalle novità introdotte con la legge di Bilancio 2025 (legge 207/2024). In particolare, il provvedimento legislativo di fine anno 2024 si è occupato della detassazione di benefit assegnati dal datore di lavoro ai propri dipendenti riguardanti le spese sostenute, a vario titolo, per l'abitazione principale. Proviamo a fare il punto sui diversi incentivi.

Nuova esenzione per i neoassunti

Prima fra tutti, figura l'agevolazione riservata ai neoassunti che trasferiscono la propria residenza nel luogo di lavoro.

Più nel dettaglio, le somme erogate o rimborsate dai datori per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 non concorrono, per i primi due anni dalla data di assunzione, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5mila euro annui. Per il canone di locazione, occorre considerare quello stabilito nel contratto regolarmente registrato e pagato nell'anno (circolare 4/2025).

Sulle spese di manutenzione, si deve fare riferimento a quelle ordinarie, ossia le spese di piccola manutenzione, dipendenti da deterioramenti

prodotti dall'uso (articolo 1609, Codice civile), essendo solo queste ultime, in base all'articolo 1576, Codice civile, a carico del conduttore (nella specie, il dipendente).

Inoltre, si potrebbe considerare la disciplina delle locazioni in base all'articolo 9, legge 392/1978 secondo cui sono interamente a carico del conduttore, salvo patto contrario, le spese relative al servizio di pulizia, al funzionamento e all'ordinaria manutenzione dell'ascensore, alla fornitura dell'acqua, dell'energia elettrica, del riscaldamento e del condizionamento dell'aria, allo spurgo dei pozzi neri e delle latrine, nonché alla fornitura di altri servizi comuni.

Le spese per il servizio di portineria sono a carico del conduttore nella misura del 90%, salvo che le parti abbiano convenuto una misura inferiore. Le spese di manutenzione «straordinaria» vengono, invece, sostenute dal locatore.

Per questa ragione, salvo diversa pattuizione, le stesse non dovrebbero considerarsi riconducibili nel regime di esenzione previsto dalla legge di bilancio, finalizzato ad agevolare spese effettivamente sostenute e a carico del dipendente. L'Amministrazione finanziaria (circolare 4/2025) ha precisato che, per beneficiare della misura agevolativa in

esame, è necessario che le copie del contratto di locazione e degli altri documenti utili ad attestare le spese siano rese disponibili al datore di lavoro e conservate per un eventuale controllo da parte degli organi a ciò deputati.

Tali misure si applicano ai titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 35mila euro nell'anno precedente la data di assunzione che abbiano trasferito la residenza nel Comune di lavoro, qualora questo sia situato a più di cento chilometri di distanza dal Comune di precedente residenza. Il lavoratore rilascia al datore di lavoro apposita dichiarazione (articolo 46, Dpr 445/2000), nella quale attesta il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione. In riferimento ai criteri di calcolo per il valore dei chilometri prescritti da legge, si rimanda a quanto consolidato nella prassi finanziaria (circolari 4/2025 e 34/2008) secondo cui è da rinvenirsi alla stregua della distanza chilometrica più breve in riferimento a una qualsiasi delle vie di comunicazione esistenti, ad esempio ferroviaria o stradale.

L'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore non rileva ai fini contributivi. Le somme erogate o rimborsate rilevano ai fini della determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (Isee) e si computano, altresì, ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali. Inoltre, in relazione alle spese rimborsate il contribuente non potrà beneficiare di altre agevolazioni previste per le medesime spese, per le quali il contribuente abbia optato per la detrazione dall'imposta lorda, o altro beneficio fiscale, come nel caso della detrazione dei canoni di locazione (articolo 16, Tuir) o dei bonus edilizi.

L'esenzione riservata ai fringe benefit

La legge di Bilancio 2025 conferma per i prossimi tre anni (2025, 2026 e 2027) la soglia esenzione annua riservata ai fringe benefit assegnati ai dipendenti di mille euro, innalzata a 2mila per i soli lavoratori con figli a carico. Quanto ai dipendenti con figli a carico, il superamento o meno del limite reddituale, all'articolo 12, comma 2, Tuir (figli con un reddito complessivo annuo di 2.840,51 euro, elevato a 4mila euro nel caso di figli di età non superiore a 24 anni), per considerare come fiscalmente a carico un figlio, dovrà essere verificato il 31 dicembre di ogni anno, appurando, per quello stesso periodo d'imposta, il superamento o meno del limite reddituale menzionato e la possibilità di fruire dell'esenzione maggiorata di 2mila euro. Quest'ultima potrà essere riconosciuta, inoltre, in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente, anche in presenza di un unico figlio, purché fiscalmente a carico di entrambi (il nucleo familiare potrà, quindi, godere complessivamente di fringe benefit esenti fino a 4mila euro annui). Non rileva che il genitore fruisca in concreto della relativa detrazione.

L'esenzione non riguarda solo beni e servizi assegnati dal datore di lavoro, ma anche il rimborso di somme relative alle utenze domestiche (spese luce, gas, acqua) e alle spese per la locazione o gli interessi sul mutuo relativi all'abitazione principale. Le utenze domestiche possono essere intestate anche al condominio e il lavoratore o il familiare essere tenuto a pagare la quota di propria spettanza, anche se in qualità di locatario dell'immobile, salvi i casi di addebito forfettario delle spese.

Resta inteso che l'esenzione

non può trovare applicazione in relazione a quelle spese per le quali il contribuente abbia optato per la detrazione dall'imposta lorda, o altro beneficio fiscale (detrazione degli interessi passivi per mutui e dei canoni di locazione).

Concessione di prestiti e di immobili

In ultimo, restano fermi i regimi dei prestiti concessi dal datore al dipendente (articolo 51, comma 4, lettera b), Tuir ovvero dei fabbricati concessi in locazione in uso o in comodato (articolo 51, comma 4, lettera c), Tuir). In caso di concessione di prestiti ai dipendenti (o del diritto di ottenerli da terzi), dal 2023, si assume il 50% della differenza tra:

- 1 l'importo degli interessi calcolato in base al Tasso Ufficiale di Riferimento (Tur) vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e
- 2 l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

Nel caso di finanziamenti intestati o cointestati a familiari il calcolo del fringe benefit deve essere effettuato sulla base dell'intera quota interessi. Tale regime è ammesso anche sotto forma di "contributo aziendale", erogato dal datore sul conto corrente dedicato del dipendente (risoluzione 46/2010).

Quanto, invece, all'assegnazione dei fabbricati in locazione, la disposizione consente di determinare il fringe benefit come differenza tra la rendita catastale del fabbricato, aumentata di tutte le spese inerenti, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Se il dipendente è obbligato a dimorare nel fabbricato, la suddetta differenza è ridotta al 30%. ●

Auto aziendali

Coefficiente al 50% sulle vetture assegnate dal 1° gennaio 2025

Scende al 20 e al 10% per le elettriche ibride plug in e quelle a batteria a trazione elettrica
Regole transitorie per concessioni pregresse

Pagina a cura di
Alessandro Germani

L'auto aziendale è un elemento determinante del package retributivo di un lavoratore dipendente, in quanto consente di disporre di un bene assai ambito mediante un incremento di tassazione piuttosto contenuto. Tutto ciò si innesta poi nel passaggio dai motori endotermici a quelli elettrici, nel solco di una transizione ecologica verso un'economia più green.

È evidente che in tutto ciò la politica fiscale gioca un ruolo rilevante. Questo perché l'assegnazione dell'auto in uso promiscuo al dipendente, a fronte di una deducibilità del costo ai fini Ires pari al 70% (articolo 164 lettera b-bis del Tuir), è un fringe benefit (ossia reddito in natura) tassato in capo a quest'ultimo.

La misura del benefit

In linea con la transizione green, dal 1° gennaio 2025 il benefit per le auto concesse in uso promiscuo è individuato in base al tipo di alimentazione del veicolo.

Così per autoveicoli, motocicli e ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati dal 1° gennaio 2025, si assume il 50% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle Aci, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente (articolo 51, comma 4, lettera a del Tuir).

Questa percentuale è ridotta al:

- 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica;

- 20% per i veicoli elettrici ibridi *plug-in*.

Risulta, dunque, evidente la spinta verso un rinnovo del parco auto delle aziende che privilegia l'elettrico. Occorre notare, infatti, che per le vetture ibride la convenienza pare riguardare solo quelle con ricarica *plug-in* e non anche le *mild* e *full hybrid*.

I requisiti

Come chiarito dalla circolare 10/E/25 la nuova disciplina si applica ai veicoli che rispettino congiuntamente questi requisiti:

- siano stati immatricolati dal 1° gennaio 2025;
- siano stati concessi in uso promiscuo ai lavoratori dipendenti con contratti stipulati dal 1° gennaio 2025;
- siano stati assegnati (cioè consegnati) ai lavoratori dipendenti dal 1° gennaio 2025.

Per stabilire quali siano gli autoveicoli che ricadono nella nuova disciplina le Entrate han-

no evidenziato, come già nella risposta 46/E/20, che rileva l'accettazione del lavoratore che si concretizza con la sottoscrizione dell'atto di assegnazione del benefit e con l'assegnazione del bene stesso al dipendente.

Non c'è dubbio, tuttavia, che la novità, assieme ai dubbi sulla sua applicazione, ha creato grosse difficoltà alle imprese.

La disciplina transitoria

Di conseguenza, anche per una transizione più agevole, l'articolo 6, comma 2-bis del Dl 19/25 ha introdotto una disciplina transitoria che ha previsto l'applicazione del benefit nella misura previgente nei seguenti casi:

- per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024;
- per i veicoli ordinati dal datore di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso promiscuo dal 1° gennaio al 30 giugno 2025.

Ricordiamo che la formulazione previgente del benefit ne determinava la percentuale (25%, 30%, 40% e 50%) sulla base dei valori di emissione di anidride carbonica del veicolo.

Proroga della concessione

Come chiarito dall'Agenzia, nei casi in cui non si applichi né la nuova né la previgente disciplina, il benefit è determinato con il criterio del valore normale, al netto dell'uso aziendale. Sempre secondo le Entrate (circolare 10/E/25 paragrafo 1.4), alla proroga del contratto di concessione si applica la disciplina fiscale relativa al momento della sottoscrizione dell'originario contratto, fino alla naturale scadenza, mentre in caso di riassegnazione a un altro dipendente, con la stipula di un nuovo contratto, la disciplina fiscale applicabile va individuata in base alle disposizioni vigenti al momento della riassegnazione. ●

IL CALCOLO

Per le auto concesse in uso promiscuo attraverso contratti stipulati a partire dal 1° gennaio 2025 si assume il 50% dell'importo corrispondente alla tabella Aci, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. Questa percentuale è ridotta al 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20% per i veicoli elettrici ibridi *plug-in*.

Optional aggiuntivi fuori dal benefit

Il punto delle Entrate

La card per la ricarica alle colonnine è inclusa

Nel nuovo quadro che riguarda la fiscalità delle auto assegnate in uso promiscuo ai dipendenti, con le modifiche volte a incentivare il passaggio all'elettrico dal 2025, occorre considerare alcune recenti risposte ad interpello che completano il quadro, pur complicandolo.

La risposta 233 del 9 settembre 2025 riguarda gli optional. Si tratta di una casistica assai ricorrente in quanto non è inusuale che il dipendente scelga qualche optional che non è ricompreso nell'auto che l'azienda intende assegnargli e del costo che decide di sostenere.

In questi casi il dipendente sosterrà questo costo aggiuntivo che è poi parametrato a ciò che il noleggiatore addebiterà all'azienda. Le Entrate chiariscono che, nell'ambito dei costi forfettari ricompresi nella tabella Aci, non figurano gli eventuali optional dell'auto. Ciò comporta che le somme corrisposte dal dipendente a questo titolo non si possano decurtare dall'importo del fringe benefit e conseguentemente dovranno essere trattenute dall'importo netto corrisposto in busta paga.

Come è stato fatto notare, la visione delle imprese al riguardo può essere stata differente negli anni. In tali casi, pertanto, per uniformarsi a quanto le Entrate hanno

chiarito ed evitare dei contenziosi, andrebbero rivisti gli importi che erroneamente sono stati decurtati dal fringe benefit e calcolato l'effetto sulla busta paga del dipendente. Peraltro, tornando indietro negli anni fiscalmente aperti. Il che obiettivamente appare una complicazione non da poco.

L'altra risposta da evidenziare è la 237 del 10 settembre 2025, che riguarda le auto elettriche e la previsione di una card nel caso in cui il dipendente ricarichi l'auto presso le colonnine pubbliche, sulla falsariga della card tradizionale con cui viene fatto rifornimento alle stazioni di servizio.

In questo caso viene confermato che la card rientra nel fringe benefit quantificato in capo al dipendente, così come avviene per il carburante. Se però l'azienda pone un tetto al costo sostenuto per il dipendente, quanto addebitato dall'azienda in caso di utilizzo privato non abbatta il fringe benefit.

La pronuncia va letta, tuttavia, unitamente alla risposta numero 421/23, per cui le ricariche elettriche presso l'abitazione del dipendente determinano un rimborso di queste somme che il datore effettua nei confronti del dipendente stesso che costituisce sempre reddito di lavoro tassabile. Dunque, esiste un diverso trattamento, che non pare tenere conto però del fatto che le colonnine pubbliche non sono così diffuse e pratiche. ●

Piani azionari

Sì all'esenzione contributiva se lo schema integra la retribuzione

Le quattro strategie principali si distinguono per lo strumento finanziario sottostante e le restrizioni alla circolazione degli stessi

Claudio Quartana
Guido Tizzanini

I piani d'incentivazione per i lavoratori dipendenti basati su azioni o altri strumenti finanziari sono usati dalle imprese per allineare gli interessi dei lavoratori a quelli dell'azienda e, nel caso dei piani azionari, per distribuire una parte degli utili d'impresa ai dipendenti.

Principali tipologie di piano
Nel panorama italiano e internazionale è possibile identificare quattro principali tipologie di piani: *Phantom plan*, *Free shares plan*, *Restricted stock units (Rsu)*, *Stock option plan* (indicati con termini in lingua inglese trattandosi di strumenti nati nel contesto anglosassone). Tali schemi differiscono principalmente per due elementi: strumento finanziario sottostante e restrizioni alla circolazione degli strumenti.

I *Phantom plan* sono piani basati "virtualmente" su azioni nei quali il lavoratore non riceve azioni reali. Il valore del titolo rappresenta solo una variabile a cui è ancorato l'ammontare monetario che il dipendente riceverà per la partecipazione al piano.

Si tratta di uno strumento spesso usato nelle società non quotate che garantisce al dipendente la monetizzazione anche in assenza di un mercato regolamentato su cui scambiare il titolo, senza impatti sul capitale sociale. A volte tali schemi prevedono l'erogazione di un cosiddetto *dividend equivalent*, in sostanz-

za un dividendo "virtuale", commisurato al dividendo effettivamente erogato dalle azioni reali.

La maggior parte dei piani di incentivazione, invece, ha come sottostante azioni o strumenti finanziari reali: ad esempio, nei *Free shares plan* si assegnano azioni gratuitamente, con o senza restrizioni alla vendita (*lock up*) e dotate di diritti patrimoniali e amministrativi. L'assegnazione è spesso subordinata al raggiungimento di obiettivi aziendali e/o alla permanenza del lavoratore in azienda per un certo periodo di tempo.

Nei piani di *Restricted stock units (Rsu)* il dipendente ha diritto a ricevere, al termine di un determinato periodo di tempo, un certo ammontare di azioni. Generalmente, sia l'*an* sia il *quantum* dell'assegnazione dipendono dalla performance individuale e aziendale nel corso di un arco temporale predefinito (cosiddetto *vesting*). Solo al termine di tale periodo il lavoratore acquisirà la proprietà degli strumenti e i diritti tipici dell'azionista (ad esempio, diritti di voto e diritti patrimoniali).

Una tipologia di piano storicamente usata nell'ambito dell'incentivazione del personale è lo *Stock option plan*. L'azienda assegna a titolo gratuito un diritto di opzione per l'acquisto, al termine di un periodo di maturazione (*vesting*), di azioni della società a un prezzo predefinito, cosiddetto *strike price*. Se il valore di mercato delle azioni al termine del *vesting* è maggiore del prezzo di acquisto predefinito, il dipendente realizza

un guadagno; se inferiore, il lavoratore non eserciterà il diritto non procedendo all'acquisto delle azioni.

Trattamento fiscale

In ossequio al principio di onnicomprensività dettato dalla normativa, ogni valore riferibile al rapporto di lavoro dipendente concorre alla formazione della base imponibile, fatte salve le esclusioni previste dalla legge.

Per i piani basati su azioni *phantom* è agevole determinare il reddito imponibile che coinciderà con il valore monetario erogato al dipendente.

Al contrario, per i piani basati su strumenti finanziari, si fa riferimento alle regole dettate per i beni in natura dall'articolo 9 del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir). Quando le azioni o i titoli simili siano negoziati in mercati regolamentati, il reddito di lavoro dipendente corrisponderà alla media aritmetica dei prezzi rilevati nel mese precedente l'assegnazione.

Per azioni o titoli non negoziati, si farà riferimento al corrispondente valore del patrimonio netto della società o ente oppure all'ammontare dei conferimenti per società o enti di nuova costituzione.

Infine, per obbligazioni o titoli diversi da quelli indicati, il valore corrisponderà a quello dei titoli con analoghe caratteristiche negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri o, in mancanza, andrà definito in base a elementi determinabili in modo obiettivo.

Phantom plan

Usato nelle società non quotate, il piano garantisce al dipendente la monetizzazione anche senza un mercato regolamentato su cui scambiare il titolo.

Sul punto, l'articolo 51, comma 2, lettera g), Tuir prevede un'esenzione dal reddito di lavoro dipendente di 2.065 euro annui. Essa trova applicazione per le azioni offerte alla generalità dei dipendenti a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente, dal datore di lavoro o, comunque, che le azioni non siano cedute prima del decorso di almeno tre anni dalla percezione.

Quanto alle vicende legate alla titolarità dello strumento, esulano dall'alveo del lavoro dipendente e dai relativi obblighi in tema di fiscalità, contribuzione sociale e sostituzione d'imposta per il datore di lavoro. Da tali eventi - percezione di dividendi, cessione, permuta, eccetera - emergeranno, eventualmente, redditi di capitale, redditi diversi o ancora obblighi di monitoraggio fiscale (in presenza di azioni o strumenti detenuti all'estero).

Particolare attenzione deve essere prestata ad alcune operazioni di carattere amministrativo e gestionale delle azioni, generalmente previste da piani implementati da multinazionali amministrati centralmente all'estero. Si pensi al caso della cessione (totale o, più frequentemente, parziale) delle azioni il giorno stesso dell'assegnazione delle stesse al lavoratore, cosiddetto *same-day-sale*: operazione prevista al fine di procurarsi la provvista finanziaria per far fronte agli obblighi di natura fiscale e previdenziale emergenti dalla stessa assegnazione. Questo tipo di operazione potrebbe generare degli obblighi fiscali in capo al lavoratore, ad esempio se emerge una plusvalenza.

Trattamento previdenziale
Per quanto attiene agli obblighi previdenziali, il Dlgs

314/97 ha previsto, salvo esclusioni, che i medesimi elementi concorrano alla formazione del reddito e alla base di calcolo dei contributi.

Eccezione fatta per i *Phantom plan*, che in quanto basati su denaro replicano pienamente il meccanismo di armonizzazione citato, Inps, con la circolare 123/2009 e il messaggio 25602/2010, ha enucleato una serie di requisiti in presenza dei quali il valore delle azioni e degli strumenti assegnati è escluso dalla base contributiva. In particolare, la circolare sancisce l'esenzione contributiva per i piani di *stock options* quando il piano preveda: un termine per l'esercizio dell'opzione; il raggiungimento di determinati livelli di performance aziendale; che il dipendente sia in forze al momento dell'esercizio dell'opzione.

Con il messaggio, Inps ha precisato che l'esenzione non si limita ai piani di *stock option* estendendosi a tutti i piani finalizzati a incentivare la performance e che, pertanto, non abbiano una mera finalità retributiva, ma perseguano la finalità di integrazione retributiva. Tali caratteri potranno evincersi dal fatto che, ad esempio, il piano non sia destinato alla generalità dei dipendenti ma a categorie di dipendenti o a singoli dipendenti; il diritto all'assegnazione e/o alla piena disponibilità delle azioni sia soggetto al verificarsi di una o più condizioni come la previsione di un periodo minimo decorso il quale i dipendenti maturano il diritto di ricevere le azioni (*vesting period*) o la permanenza in servizio dei dipendenti alla scadenza del *vesting*; il raggiungimento di determinati risultati aziendali prefissati dal piano. ●

Carried interest

Diritti patrimoniali rafforzati tassati al 26% per i gestori del fondo

Investimento minimo, rendimento base garantito e holding period quinquennale consentono il prelievo fiscale più favorevole

Pagina a cura di
Alessandro Germani

Il carried interest è una forma particolare di remunerazione, che si sostanzia in diritti patrimoniali rafforzati, tipicamente attribuiti al team di gestione di fondi di private equity e che si sostanziano in una quota degli utili nel caso in cui il rendimento del fondo superi un livello di remunerazione prestabilito a favore degli investitori. L'aspetto interessante di questa misura sta nel fatto che, a determinate condizioni che vedremo, tali proventi si considerano redditi di capitale o diversi, come tali tassati solo al 26%, quando invece le forme di retribuzione fissa e variabile del team di gestione costituiscono tipicamente redditi di lavoro dipendente tassati in base alla progressività dell'Irpef. Va da sé che è in grado di generarsi un vantaggio significativo pari alla differenza fra il 43% (prescindendo dalle addizionali) e il 26%. Questa misura è stata introdotta mediante l'articolo 60 del Dl 50/2017 al fine di allineare anche il sistema italiano alle best practice previste a livello internazionale per questa tipologia di investimenti e per i soggetti che intervengono in tali situazioni.

La norma inquadra in primo luogo le situazioni e i soggetti che possono beneficiare del carried interest. Sotto il profilo soggettivo gli investitori considerati dalla norma sono coloro che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente o assimilato con società, enti o società di gestione dei fondi, essendo quindi esclusi

i professionisti coinvolti nel ruolo di consulenti (circolare 25/E/17). L'agevolazione spetta anche ai manager e dipendenti di società di consulenza finanziaria («advisory company»), come si evince dalla norma e dagli atti parlamentari. Pertanto dal lato soggettivo sono interessate dalla norma agevolativa:

- le società costituite per la gestione di investimenti (Sgr e advisory companies);
- le società che effettuano l'investimento;
- le società «target» ovvero le società obiettivo delle operazioni di investimento.

Il riferimento agli Oicr si intende ai fondi comuni di investimento, Sicav e Sicaf.

Sempre sotto il profilo soggettivo l'agevolazione riguarda da un lato Oicr, società o enti residenti o istituiti nel territorio dello Stato, dall'altro quelli residenti ed istituiti in Stati o territori che consentono un adeguato scambio di informazioni.

I REQUISITI

Con determinate condizioni quali l'investimento minimo pari all'1% di quello complessivo del fondo, il diritto per gli altri investitori a ricevere in via prioritaria il rimborso e un rendimento minimo garantito (hurdle rate) nonché un tempo minimo quinquennale (holding period) il team di gestione beneficerà di un reddito finanziario tassato al 26%.

I proventi in questione si considerano redditi di capitali o redditi diversi se:

❶ l'impegno di investimento complessivo di tutti i dipendenti e gli amministratori comporta un esborso effettivo pari ad almeno l'1 per cento dell'investimento complessivo effettuato dall'Oicr o del patrimonio netto nel caso di società o enti;

❷ i proventi delle azioni, quote o strumenti finanziari aventi i diritti patrimoniali rafforzati maturano solo dopo che tutti i soci o partecipanti all'Oicr abbiano percepito un ammontare pari al capitale investito e ad un rendimento minimo previsto nello statuto o nel regolamento ovvero, nel caso di cambio di controllo, alla condizione che gli altri soci o partecipanti dell'investimento abbiano realizzato con la cessione un prezzo di vendita almeno pari al capitale investito e al predetto rendimento minimo;

❸ le azioni, le quote o gli strumenti finanziari aventi i diritti patrimoniali rafforzati sono detenuti dai dipendenti e amministratori o, in caso di decesso, dai loro eredi, per un periodo non inferiore a 5 anni o, se precedente al decorso di tale periodo quinquennale, fino alla data di cambio di controllo o di sostituzione del soggetto incaricato della gestione.

Esistono quindi tre condizioni che consistono in un investimento minimo, nel fatto che sia garantito un rendimento minimo agli investitori, infine un holding period quinquennale. Alla presenza di tali condizioni i redditi da carried interest avranno natura finanziaria per presunzione di legge. Viceversa l'assenza di uno o più di essi richiede un'analisi caso per caso volta a stabilire quale sia l'effettiva natura del provento, se reddito finanziario o di lavoro dipendente. ●

Natura finanziaria sempre decisiva

I fattori in gioco

Sotto esame anche le clausole di uscita

In assenza dei requisiti previsti dalla legge che consentono di qualificare il reddito da carried interest di tipo finanziario, entrano in gioco differenti valutazioni per stabilire la sua natura, finanziaria o di lavoro dipendente. È la stessa circolare 25/E/2017 ad aver fornito tali elementi di valutazione. Da un lato, quindi, bisognerà vedere quale sia l'investimento richiesto al team a livello di ammontare, se confrontato con l'investimento complessivo del fondo.

Accanto a tale dimensione gioca un ruolo rilevante il fatto che l'investimento comporti la potenziale perdita del capitale, mentre clausole di restituzione in caso di scenari negativi fanno propendere per un inquadramento da dipendente e non da azionista.

Altro aspetto sono le clausole di leavership (bad e good) in caso di uscita. Infatti se al manager è consentito di detenere le azioni del fondo oltre la propria uscita, ciò fa propendere per la natura finanziaria dell'investimento, mentre l'obbligo di vendita è sintomatico di una partecipazione collegata all'attività lavorativa svolta. Fondamentale è poi il livello di mercato del package del manager, perché in alternativa si potrà pensare che il carried interest assuma la natura di retribuzione variabile. ●

Ulteriore elemento che può giocare a favore della natura finanziaria dell'investimento è il fatto che i titoli provvisti di strumenti con diritti patrimoniali rafforzati possano essere detenuti anche da altre categorie di investitori oltre al team di gestione. In tutti questi casi è la stessa Agenzia che rammenta la possibilità di presentare istanza di interpello. Infatti sono copiose le risposte che riguardano tali tematiche legate al carried interest e che aiutano ad interpretare il giudizio che le Entrate tendono a dare di questi fenomeni e dei vari elementi in gioco.

Limitandoci alle sole risposte del 2025, con la risposta 45 del 24 febbraio 2025 è stato affermato che le azioni con diritti patrimoniali rafforzati che non garantiscono un rendimento minimo per gli investitori (hurdle rate) sono riconducibili a reddito di lavoro e non finanziario. La successiva risposta n. 95 del 10 aprile 2025 ribadisce questo principio disconoscendo la natura finanziaria nei casi in cui l'hurdle rate sia solo di tipo «sintetico», ovvero senza che il rendimento garantito venga distribuito agli investitori, attraverso forme implicite che agevolano solo il management senza effettivi eventi di liquidità. Infine la risposta 100/2025 in relazione al requisito dell'1% come investimento minimo conferma che si può guardare al singolo comparto di una Sicaf. ●

Premi

La causalità diretta tra costo e risultato incide sulla deducibilità

Da provare se il bonus deriva dal rapporto del percettore con la società target oppure è strettamente correlato alla sua cessione

Emanuele Reich
Franco Vernassa

Nella prassi aziendale è frequente l'erogazione di premi variabili a manager e amministratori delegati in relazione alle performance aziendali della società di appartenenza oppure alla valorizzazione delle partecipazioni da essa possedute. O ancora, nel caso di holding, in occasione della cessione di una partecipazione.

L'agenzia delle Entrate si è occupata della deducibilità Ires e Irap di questi premi con la risposta a interpello 539/2022, riferita ai bonus erogati al management per la valorizzazione di una società partecipata oggetto di cessione e con la risposta all'interpello 90/2025, in relazione ai premi erogati ai manager di una holding.

L'Agenzia giunge a diverse conclusioni nelle risposte citate sulla base dell'individuazione della causalità diretta o «non indistinta» tra il costo sostenuto e il risultato aziendale da cui discende, come risultante anche dalle scritture contabili, per cui sarà necessario evidenziare e documentare con attenzione se l'onere trova causa direttamente nel rapporto di lavoro in essere con la società target (che sia anche il datore di lavoro dei percettori dei premi) o se quest'onere sia invece strettamente correlato con la cessione della società target.

Analizziamo i due casi, con una premessa sui principi generali fiscali in tema di costi e oneri sostenuti in occa-

sione della cessione di una partecipazione avente i requisiti per l'esenzione ex articolo 87 del Tuir.

Plusvalenze esenti

Ai fini fiscali, l'articolo 4, lettera e, della legge 80/20023 prevede l'indeducibilità dei costi direttamente connessi con la cessione di partecipazioni che si qualificano per il regime Pex, come è ben spiegato nella relazione illustrativa al Dlgs 344/2003, attuativo della delega, e nelle circolari 36/2004 e 10/2006.

LE INDICAZIONI

La prassi

- L'agenzia delle Entrate si è occupata della deducibilità Ires e Irap dei premi corrisposti a manager e amministratori con la risposta a interpello 539/2022, riferita ai bonus erogati al management per la valorizzazione di una società partecipata oggetto di cessione e con la risposta all'interpello n. 90/2025, in relazione ai premi erogati ai manager di una holding
- L'amministrazione finanziaria giunge a diverse conclusioni nelle risposte sulla base della individuazione della causalità diretta o «non indistinta» tra il costo sostenuto e il risultato aziendale da cui esso discende, come risultante anche dalle scritture contabili

Dai documenti si desume che gli oneri inerenti alla cessione Pex sono da individuare:

- negli oneri accessori sostenuti in occasione della cessione della partecipazione (ad esempio, spese notarili, spese per perizie tecniche ed estimative, provvigioni dovute agli intermediari, eccetera);
- in altri eventuali oneri che siano specificamente e non solo indistintamente collegati alla realizzazione della plusvalenza esente.

Ne consegue che se l'onere è considerato «inerente» alla cessione, è:

- 1 ai fini Irap, indeducibile in quanto legato a un evento, la cessione della partecipazione, che non rientra nell'attività caratteristica dell'impresa da cui trae origine la base imponibile del tributo regionale (si veda la risposta 94/2023);
- 2 ai fini Ires, di fatto deducibile al 5%, ove riduca/incida la plusvalenza tassabile per questa percentuale, o indeducibile, ove incrementi/influenzi la minusvalenza indeducibile.

Nel caso contrario, ossia se il costo non è considerato «inerente» alla cessione, è invece in linea di principio interamente deducibile ai fini Ires e Irap.

Premi ad Ad e Cfo

Il caso esaminato nella risposta a interpello 539/2022 era connesso al costo relativo ai premi assegnati all'amministratore delegato e a un dirigente apicale di una società Alfa, all'atto della sua cessione a terzi, in esecuzione dei piani di incentivazione in loro favore.

Da un punto di vista contabile, il costo era stato imputato nel conto economico di Alfa alla voce B7 costi «per servizi» relativamente all'amministratore delegato e alla voce B9 costi «per il personale» relativamente al dirigente apicale, lavoratore a tempo indeterminato.

Ai fini Ires, l'Agenzia ritiene il costo deducibile poiché è rispettato il requisito dell'inerenza, ancorché il diritto alla percezione degli incentivi dipenda dal perfezionamento della vendita di Alfa.

In tal senso, l'Agenzia valorizza il fatto che non si può negare la correlazione tra costo sostenuto da Alfa, quale datore di lavoro dei percettori dei premi, ed esercizio della sua attività, in quanto l'incentivo riconosciuto ha lo scopo di accrescere l'impegno proferto dall'amministratore e dal dirigente nello svolgimento della propria attività lavorativa, con un effetto positivo sull'attività aziendale del datore e quindi, in modo potenziale e indiretto, sul valore dell'azienda. Per questo, non può negarsi che Alfa abbia beneficiato in proprio dei servizi resi dai propri amministratori e dipendenti in termini di miglioramento delle prospettive aziendali di crescita.

Poiché l'Agenzia non pone alcuna limitazione, l'incentivo appare dunque interamente deducibile ai fini Ires, non essendo qualificabile come inerente alla cessione della partecipazione.

Ai fini Irap, l'Agenzia ha ricordato che è esclusa l'equiparazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ai rapporti di lavoro dipendente. Pertanto, non essendo inerenti a una partecipazione, i costi corrispondenti ai premi incentivanti assumono rilevanza nella determinazione del valore della produzione netta limitatamente alla quota parte di essi riferibile al costo del personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ossia soltanto per la parte riferibile al dirigente apicale.

L'indeducibilità della parte erogata all'amministratore discende dalla indeducibilità

dei compensi degli amministratori prevista in termini generali ai fini Irap.

Bonus straordinario

Nella risposta a interpello 90/2025 viene invece esaminata una diversa fattispecie, riguardante la fiscalità dei bonus aggiuntivi/straordinari rispetto alla remunerazione ordinaria, erogati ai dipendenti di una holding di partecipazioni quotata, sulla base di un piano di incentivazione approvato dalla sua assemblea dei soci, e che sono collegati alla creazione di valore e al risultato economico/finanziario conseguito in occasione di operazioni di dismissione di partecipazioni Pex.

Da notare che l'onere sostenuto, assoggettato alle ritenute fiscali e previdenziali, non è stato rilevato contabilmente in un'autonoma voce di costo ma, come consentito dallo Ias 1, portato in abbattimento del valore della plusvalenza, nettizzando l'importo della stessa, denotando in tal modo l'esistenza di un legame non indistinto con la realizzazione della plusvalenza esente.

Nell'interpello, la società holding chiedeva delucidazioni sulla deducibilità Ires in base agli articoli 95, 109, comma 5, e 86, comma 2, Tuir, dei menzionati premi variabili erogati a dipendenti in occasione di operazioni di cessione di partecipazione esente ex articolo 87.

L'Agenzia ha ritenuto che questi «premi» debbano ritenersi deducibili in misura corrispondente alla tassazione Pex sulla plusvalenza, poiché la stessa modalità di contabilizzazione, a diretta riduzione della plusvalenza, denota l'esistenza di un legame «non indistinto» con la realizzazione della plusvalenza esente. ●

Contabilizzazione

Premi al personale, costi imputabili tra i debiti o accantonabili nei fondi

A esercizio chiuso sono registrati nel conto economico alla voce B9. La contabilizzazione incide sulla deducibilità fiscale dei costi

Emanuele Reich
Franco Vernassa

I premi al personale sono spesso erogati dalle imprese come remunerazione variabile a cui hanno diritto tutti o parte dei dipendenti sulla base di accordi, anche sindacali, che stabiliscono le regole di determinazione per dipendente o tipologia di dipendenti (dirigenti/manager, impiegati, operai, etc.) al raggiungimento di obiettivi prefissati a livello di singola entità o gruppo di imprese.

Per i soggetti Oic, alla chiusura dell'esercizio questi premi vengono rilevati nel conto economico alla voce B9, in alcuni casi con contropartita patrimoniale fondo, in altri come debito, applicando le regole dei principi contabili Oic 12, Oic 19 oppure Oic 31 (per un approfondimento si veda lo studio del Cndcec - *La fiscalità delle imprese Oic adopter* (terza versione, 24 aprile 2018).

Agli inizi dell'anno successivo si provvede alla verifica/consuntivazione delle somme dovute e alla conseguente erogazione del premio. Il premio può essere erogato anche agli amministratori (si veda l'articolo a pagina 12), con iscrizione nel conto economico alla voce B7 e anche qui contropartita debito o fondo.

Dalla contabilizzazione discende anche il trattamento fiscale di deducibilità del costo ai fini Ires e Irap. Per la tassazione Irpef ordinaria in capo al dipendente/amministratore del premio erogato vige il principio di cassa.

Premio a conto economico

Per quanto riguarda il conto economico, nella voce B9 sono iscritti tutti i costi sostenuti nel corso dell'esercizio per il personale dipendente, incluso il costo per l'utilizzo del lavoro interinale. Il principio contabile Oic 12, nella voce B9a), include i salari e gli stipendi comprensivi:

- 1 degli elementi fissi e «variabili» che compongono la retribuzione per legge e/o per contratto;
- 2 delle quote maturate e non corrisposte relative a mensilità aggiuntive e ferie maturate e non godute, al lordo delle ritenute per imposte e oneri sociali a carico del dipendente.

Si comprendono nella voce B9a) anche i compensi per lavoro straordinario, le indennità e tutti gli altri elementi come l'indennità per rischio, l'indennità sostitutiva di mensa, l'indennità di trasferta, l'indennità di mancato preavviso e i premi aziendali.

Nella voce B9b) sono rilevati gli oneri a carico della società da corrispondere agli enti previdenziali e assicurativi (Inps, Inail, Inpdai eccetera), al netto degli importi "fiscalizzati" in base a disposizioni di legge sulla fiscalizzazione degli oneri sociali, compresi anche gli oneri sociali afferenti alle quote delle mensilità aggiuntive e ferie maturate e non godute, le indennità varie come indicate sopra e i premi aziendali.

È buona prassi contabile separare il costo del lavoro, compresi i premi, e gli oneri sociali tra lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e le altre fattispecie di lavoro in modo da conteggiare con facilità le agevolazioni che riguardano i lavoratori a tempo indeterminato (ad esempio riduzione della base imponibile Irap, maggiorazione del 20% del costo del lavoro per nuove assunzioni ex articolo 4 del Dlgs 216/2023).

Nelle altre voci B9c), B9d) e B9e) vengono iscritti i costi del Tfr, il trattamento di quiescenza e gli altri costi relativi, direttamente o indirettamente, al personale dipendente, che non siano stati iscritti nelle precedenti sottovoci o nelle voci B6, B7 o B8, o che non trovino più appropriata collocazione alla voce B14 (ad esempio, le indennità per prepensionamento versate al personale e altre forme di incentivi all'esodo).

I premi agli amministratori, certi o stimati e comprensivi degli oneri contributivi, sono classificati nella voce B7 del conto economico, tra i costi per servizi.

Premio a patrimonio

Dal punto di vista patrimoniale, vanno inclusi tra gli altri debiti (voce D14) quelli nei confronti:

- 1 dei dipendenti per retribuzioni di lavoro subordinato maturate ma non ancora corrisposte, incluse le mensilità aggiuntive maturate e i debiti per ferie, permessi e altri istituti contrattuali o legali maturati e non goduti;
- 2 degli amministratori e dei sindaci per emolumenti.

Naturalmente, i premi, per essere contabilizzati tra i debiti, devono essere di natura determinata ed esistenza certa, altrimenti devono essere contabilizzati tra i fondi per rischi e oneri (OIC 31).

Da ricordare anche che la voce D13 accoglie i debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale originati da obblighi contributivi, previdenziali o assicurativi, derivanti da norme di legge, contratto collettivo di lavoro e accordi integrativi locali o aziendali.

L'imputazione a patrimonio (debito o fondo) del premio alla chiusura dell'esercizio non è mai semplice, poiché trascina anche per derivazione la deducibilità fiscale del costo. Può essere quindi utile riportare quanto affermato nel documento Cndcec di aprile 2018 secondo il quale «sembra lecito ritenere che, allorché alla chiusura dell'esercizio l'impresa sia (anche solo teoricamente) in possesso di tutti gli elementi per la quantificazione del premio (ad esempio criteri di determinazione e/o dati delle performance individuali), la rilevazione in bilancio dei relativi oneri in contropartita di un debito parrebbe corretta, sempreché non sussistano ulteriori elementi di incertezza tali da far ritenere al redattore del bilancio che il relativo ammontare debba in-

tendersi indeterminato secondo la definizione fornita dagli Oic 19 e 31».

Premio nelle agevolazioni

Alcune agevolazioni coinvolgono il costo del lavoro, a volte anche con riferimento specifico alla voce B9 del conto economico. In via generale, si ritiene che il premio al dipendente rientri nell'agevolazione se correttamente contabilizzato a conto economico e nel patrimonio.

Si veda, ad esempio, la maggiorazione del 20% del costo per i nuovi assunti a tempo indeterminato, con riferimento alla quale l'articolo 4, comma 3 del Dm 25 giugno 2024 stabilisce i criteri di determinazione del costo del lavoro in misura pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti, come risultante dal conto economico in base a quanto previsto dall'articolo 2425, primo comma, lettera B, n. 9, del Codice civile e l'incremento del costo complessivo.

La circolare dell'agenzia delle Entrate numero 1 del 20 gennaio 2025, cap. 3, si esprime così sul punto:

- in primo luogo, rimanda alle voci di bilancio B9a) salari e stipendi, B9b) oneri sociali, B9c) trattamento di fine rapporto, B9d) trattamento di quiescenza e simili e B9e) altri costi;
- in secondo luogo, per i soggetti Ias/Ifirs, impone di identificare i componenti a conto economico con la stessa natura di quelli che un soggetto Oic avrebbe classificato nella voce B9;
- in terzo luogo, esclude le somme accantonate a fondo per premi oppure altre forme di remunerazione del personale rilevate nelle voci B9a) e B9e), in applicazione di quanto previsto dal paragrafo 19 dell'Oic 31 oppure dallo Ias 37. ●

IN SINTESI

Il premio al dipendente può rientrare nell'agevolazione se correttamente contabilizzato a conto economico e nel patrimonio. Un esempio è la maggiorazione del 20% del costo per i neoassunti a tempo indeterminato (l'articolo 4 del Dm 25 giugno 2004 fissa i criteri per determinare il costo del lavoro in misura pari al minor importo tra costo effettivo relativo ai nuovi assunti e incremento del costo complessivo).

Parità retributiva

Obbligo di rapporto biennale per le imprese con più di 50 addetti

Sgravi contributivi e premialità nelle gare pubbliche alle aziende che certificano la parità di genere

Pagina a cura di
Aldo Bottini
Ornella Patané

La parità di genere sotto il profilo retributivo, prima ancora di diventare uno dei principi fondanti dell'Unione Europea (articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue), è solennemente proclamata dalla Costituzione italiana all'articolo 37: «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore». Una declinazione, riferita al lavoro, del più generale principio di uguaglianza senza distinzione di sesso, ancor più solennemente sancito dall'articolo 3.

Ciononostante, questi principi faticano ancora oggi a calarsi nella realtà: il divario retributivo di genere in Europa è stimato in media al 12,7%, in Italia è pari in media al 5,6%, ma tra i dirigenti arriva al 30,8% e tra i laureati è al 16,6%, sulla base dei dati Istat pubblicati il 20 gennaio 2025.

A partire dallo Statuto dei lavoratori del 1970 (articoli 15 e 16), a livello nazionale è stato un susseguirsi di norme che, con disposizioni sempre più ampie e di maggior dettaglio, hanno affermato il diritto alla parità di trattamento tra uomini e donne e il divieto di discriminazione in ragione del sesso.

Tutte queste norme sono confluite nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Dlgs 198 dell'11 aprile 2006), che in apertura, all'articolo 1 secondo comma, stabilisce

che «la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione».

Più specificamente, l'articolo 28, primo comma del Codice, riprendendo il contenuto degli articoli 2 e 3 della legge 903 del 9 dicembre 1977, vieta «qualsiasi discriminazione diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale». Al secondo comma della medesima norma, con una disposizione chiaramente rivolta ai contraenti collettivi, si prevede altresì che «i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni».

Il divieto di discriminazione si accompagna alla previsione di strumenti di tutela, con un'attenuazione dell'onere probatorio: se chi denuncia la discriminazione fornisce elementi di fatto, anche di carattere statistico, che facciano presumere l'esistenza di un atto o comportamento discriminatorio, spetta al datore di lavoro dimostrare l'insussistenza della discriminazione.

Più recentemente, anche sotto la spinta della legislazione europea, sono stati introdotti anche strumenti e obblighi di natura informativa, basati sulla convinzione che la trasparenza, anche in materia

retributiva, può costituire un'efficace strategia di contrasto alla discriminazione e, in particolare, alla disuguaglianza retributiva.

E così la legge 162 del 5 novembre 2021 (non a caso denominata «legge sulla parità salariale»), intervenendo sul Codice delle pari opportunità e ampliando uno strumento già esistente (ma poco considerato), ha previsto l'obbligo delle imprese con più di 50 dipendenti di redigere e pubblicizzare un rapporto biennale sulle condizioni di lavoro applicate ai lavoratori dei due generi, specificando, tra le altre cose, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso e i criteri adottati per le progressioni di carriera. La mancata presentazione del rapporto è sanzionata e comporta l'esclusione dalle gare pubbliche finanziate dal Pnrr.

La norma ha così, in qualche modo, anticipato una parte degli obblighi informativi ora previsti dalla direttiva Ue 2023/970 del 10 maggio 2023 che si propone di rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva.

Nella stessa logica promozionale, la legge 162/2021 ha introdotto la certificazione della parità di genere, che attesta le misure concrete adottate in azienda per ridurre il divario di genere. Alla certificazione sono collegati meccanismi di incentivazione (sgravi contributivi) e premialità nella partecipazione alle gare pubbliche. Per ottenere la certificazione è necessaria la sussistenza di parametri minimi, che misurano il grado di maturità di un'organizzazione sotto il profilo della parità di genere, tra cui l'equità remunerativa tra i generi. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Trasparenza anche verso i candidati

Direttiva Ue
Rendicontazione a terzi obbligatoria

Il recepimento della direttiva 2023/970, che dovrà avvenire entro il 7 giugno 2026, costituirà un ulteriore importante passo avanti verso l'obiettivo della piena parità salariale tra i generi, introducendo degli obblighi di trasparenza che in alcuni casi porteranno a veri e propri cambi culturali all'interno delle organizzazioni aziendali.

Questo è sicuramente il caso degli obblighi di trasparenza, nei confronti dei candidati, nella fase che precede l'assunzione: contrariamente a quanto accade diffusamente oggi, sarà, ad esempio, fatto divieto al datore di lavoro di chiedere al candidato informazioni sulla retribuzione percepita al momento del colloquio o nel corso di precedenti rapporti di lavoro, ma ci sarà, per contro, l'obbligo di informare i candidati già negli annunci di posti vacante della retribuzione iniziale riferita alla posizione. Lo scopo evidente è evitare che si perpetuino situazioni discriminatorie.

Con riferimento agli obblighi di trasparenza durante il rapporto di lavoro, la direttiva richiede che il datore di lavoro disponga di sistemi retributivi che consentano di valutare se i lavoratori si trovino in una situazione comparabile per quanto riguarda il valore del lavoro e di sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto

il profilo del genere.

Inoltre, il lavoratore avrà diritto a ricevere per iscritto informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, entro un termine ragionevole che non superi i due mesi dalla data della richiesta.

Oltre agli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori, le imprese con più di 100 dipendenti saranno chiamate all'adempimento di obblighi di rendicontazione nei confronti di terzi, tra cui un organismo di monitoraggio, che verranno introdotti gradualmente dal 7 giugno 2027 a seconda delle dimensioni dell'impresa, partendo dalle imprese con più di 250 dipendenti. Qualora dalla rendicontazione risulti un divario medio retributivo di genere pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori, le imprese saranno tenute a effettuare, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni.

Tenuto conto della complessità di tali obblighi e del potenziale effetto dirompente di essi all'interno delle organizzazioni aziendali, le imprese dovranno pensare sin d'ora a adeguarvisi. La maggior parte di tali obblighi di trasparenza, infatti, sarà in vigore già all'indomani dell'attuazione in Italia della direttiva europea per tutte le imprese di qualsiasi dimensione e l'apparato sanzionatorio a corredo di tali obblighi è molto esteso ed efficace. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Partecipazioni dei lavoratori

Imposta del 5% se gli utili distribuiti sono pari o superiori al 10%

L'incentivo vale solo per il 2025 e si applica su importi fino a 5mila euro. Prevista anche un'esenzione del 50% sui dividendi premio

Enzo De Fusco
Carmelo Fazio

Con la nuova disciplina della partecipazione dei lavoratori (legge 76/2025) il legislatore interviene per rafforzare la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori e preservare e incrementare i livelli occupazionali, valorizzando il lavoro sul piano economico e sociale.

Fin da subito si chiarisce che il modello adottato non è di tipo immanente e obbligatorio, ma presuppone la volontarietà datoriale ad aderire a queste forme di partecipazione.

Finalità della disciplina

Già la Costituzione riconosce un vero e proprio diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione aziendale, con l'obiettivo di un'elevazione economica e sociale del lavoro, in armonia con le esigenze della produzione (articolo 46 Costituzione).

Questi principi sono alla base del nuovo provvedimento normativo, che punta ad allargare e consolidare i processi di democrazia economica e sostenibilità delle imprese, presenti nel nostro assetto normativo. Storicamente, infatti, i precetti costituzionali esaminati hanno sempre avuto difficoltà attuative.

Forme di partecipazione

Si introducono così quattro forme principali di partecipazione dei lavoratori: gestionale, eco-

nomico/ finanziaria, organizzativa e consultiva.

La partecipazione gestionale si attua prevedendo la presenza di uno o più rappresentanti dei lavoratori negli organi collegiali aziendali come consiglio di sorveglianza, consiglio di amministrazione, controllo di gestione.

I lavoratori designati dovranno essere in possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità previsti dallo statuto della società o dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria. Questa forma di partecipazione è attuata con una variazione dello statuto societario e deve essere prevista dai contratti collettivi, che possono prevedere anche specifiche procedure.

Con particolare riferimento alle società con consiglio di amministrazione, il legislatore prevede che i lavoratori che ricoprono questi ruoli non possano assumere incarichi direttivi, qualora non già ricoperti nella stessa impresa, entro il termine di tre anni dalla cessazione del mandato.

La partecipazione economica e finanziaria viene perseguita attraverso due modelli: il primo è la distribuzione degli utili con le regole ordinarie, il secondo è quello dei piani di partecipazione dei lavoratori.

Questo secondo strumento può essere realizzato con:

1 assegnazione di azioni speciali ai lavoratori (articolo 2349 Codice civile);

2 strumenti finanziari forniti di diritti patrimoniali o anche di diritti amministrativi (articolo 2349 Codice civile);

3 acquisto azioni proprie (articolo 2357 Codice civile);

4 prestiti per l'acquisto di azioni (articolo 2358 Codice civile);

5 azioni di nuova emissione offerte in sottoscrizione ai dipendenti (articolo 2441 Codice civile) e attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato.

La partecipazione organizzativa si adotta tramite l'istituzione di commissioni paritetiche, composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori. La finalità di queste commissioni è quella di formulare piani di miglioramento e innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro.

È prevista, poi, la possibilità di istituire in azienda specifiche figure, se contemplate nella contrattazione collettiva, utili agli obiettivi di partecipazione, come ad esempio i referenti della formazione, dei piani di welfare, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e della genitorialità e i responsabili della diversità e dell'inclusione delle persone con disabilità.

Sempre le commissioni paritetiche sono parte attiva per realizzare la partecipazione consultiva assieme alle Rsa o alle Rsu (in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori) e alle strutture territoriali degli enti bilaterali di settore che, se previsto dalla contrattazione collettiva, possono essere oggetto di forme di consultazione preventiva. È affidata alla contrattazione col-

lettiva la definizione della composizione delle commissioni e di sedi, tempi, modalità e contenuti della consultazione.

Il legislatore, pur preservando eventuali condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva già in essere, definisce una procedura di consultazione che può essere sintetizzata in questo modo:

- il datore di lavoro convoca la commissione con comunicazione scritta (anche mezzo Pec);
- entro cinque giorni si avvia la consultazione;
- i rappresentanti dei lavoratori possono presentare un parere scritto che, successivamente, è allegato al verbale di consultazione.

La procedura, salvo diverso accordo, si conclude una volta decorsi dieci giorni dal suo inizio. Entro trenta giorni dalla chiusura, il datore di lavoro convoca la commissione e illustra il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica.

La consultazione si svolge con vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni la cui divulgazione possa risultare in contrasto con norme o con quanto stabilito dai contratti collettivi. Al termine della procedura è possibile dare avvio alla definizione congiunta di piani di miglioramento e innovazione.

In caso di controversie interpretative sulle modalità di esecuzione delle procedure, le parti potranno rivolgersi a una specifica Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori che ha compiti di risoluzione delle controversie.

Questa commissione è istituita presso il Cnel e, oltre alla mansione accennata, ha una serie di compiti:

- 1 procede alla raccolta e alla valorizzazione delle buone prassi in materia di partecipazione;
- 2 redige ogni due anni una relazione, a livello nazionale, sulla partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- 3 presenta al Cnel proposte per incoraggiare la partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alle imprese;
- 4 raccoglie i verbali delle riunioni degli organismi paritetici.

I vantaggi fiscali

Per incentivare l'utilizzo degli strumenti esaminati si introducono due misure che operano soltanto per il 2025.

Il primo è riferito alla distribuzione ai lavoratori di una quota degli utili d'impresa, come forma di partecipazione economica. In questo caso, se gli utili distribuiti sono pari o superiori al 10% e in esecuzione di accordi contenuti in contratti collettivi aziendali o territoriali, i lavoratori potranno beneficiare - fino a 5mila euro - della tassazione sostitutiva agevolata (per l'anno 2025 pari a 5% come previsto dall'articolo 1, comma 385 della legge 207/2024).

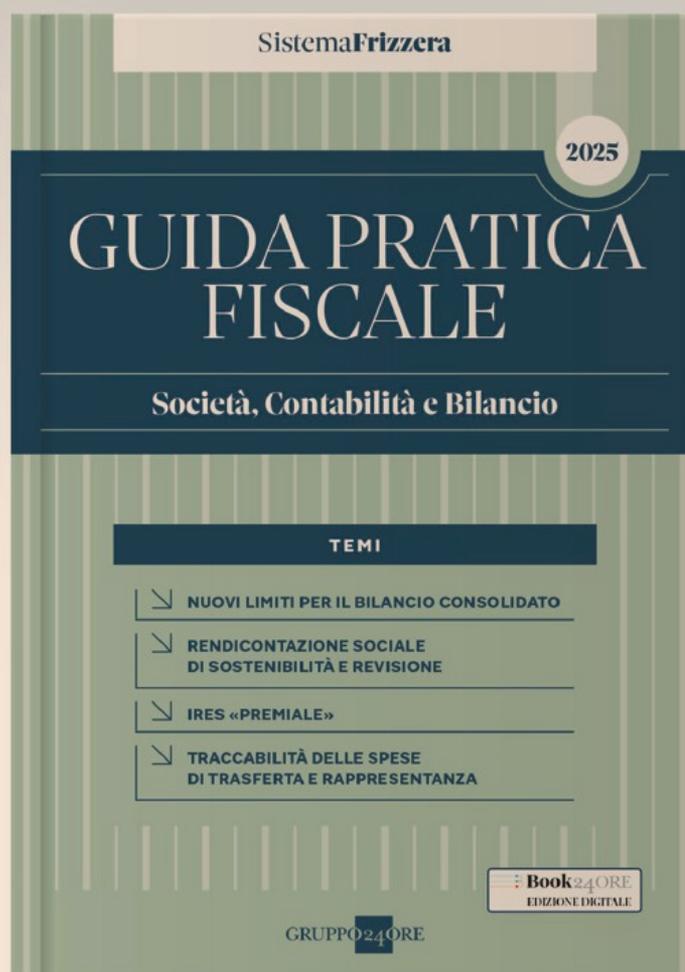
La seconda incentivazione può essere utilizzata per i dividendi corrisposti ai lavoratori, derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. In questo caso, per gli importi non superiori a 1.500 euro annui, opera un meccanismo di esenzione dalle imposte sui redditi per il 50% dell'ammontare. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**SPESE
DI SPEDIZIONE
GRATIS**

**ACQUISTA SUBITO
IL VOLUME
NELLE LIBRERIE
PROFESSIONALI**

Pagg. **944**
€ **45,00**



OPPURE ONLINE:
offerte.ilsole24ore.com/contabilitabilancio25

GUIDA PRATICA FISCALE

SOCIETÀ, CONTABILITÀ E BILANCIO

di **G. Dan, C. Delladio, L. Gaiani, M. Iori, M. Pozzoli**

La Guida pratica offre un quadro completo del bilancio d'esercizio attraverso un'analisi trasversale di tutte le voci di bilancio. Particolare evidenza è data alla revisione attuata dall'Oic in materia di principi contabili nazionali e di Ias/Ifrs da parte dello Iasb. Il bilancio d'esercizio è analizzato prendendo a riferimento ciascuna posta di bilancio, partendo dalla disciplina civilistica comparata con i principi contabili, per finire con gli aspetti fiscali e tutte le correlazioni con il reddito d'impresa.

SERVIZIO CLIENTI
tel. 02/30.300.600
servizioclienti.periodici@ilsole24ore.com

SistemaFrizzera

GRUPPO24ORE