

www.soluzionilavoro.it



SOLUZIONI LAVORO

OSSERVATORIO PERMANENTE IN MATERIA DI
LAVORO, SINDACATO E PREVIDENZA SOCIALE
COORDINATO DA MARIA NOVELLA BETTINI
DIRETTO DA FLAVIA DURVAL

LAVORO E LEGGE DI BILANCIO 2018

MONOTEMA N. 3/2018

LAVORO E LEGGE DI BILANCIO 2018

di *Marialuisa De Vita e Francesco Palladino*

* * *

La Legge di Bilancio 2018 (L. 27 dicembre 2017, n. 205) ha introdotto nuove misure fiscali che interessano sia la platea dei datori di lavoro che quella dei lavoratori ed incentivano modalità flessibili di organizzazione lavorativa e nuove forme retributive del dipendente.

Le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro ovvero le spese da quest'ultimo sostenute per l'acquisto di titoli di viaggio per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, in favore dei propri dipendenti e dei loro familiari non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente. L'art. 1, co. 28, lett. b), inserendo la lett. d-bis) all'art. 51, co. 2, TUIR, ha previsto tale beneficio sia per le erogazioni effettuate volontariamente dal datore di lavoro, sia per quelle che rispondono ad un obbligo assunto in ottemperanza a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale.

Non deve trattarsi, tuttavia, di un beneficio ad personam, bensì di una erogazione a favore della generalità dei lavoratori o di categorie di dipendenti (qualora non fosse soddisfatta tale condizione, le somme erogate resteranno assoggettate ad IRPEF in quanto, a tutti gli effetti, retribuzione).

Tale intervento risponde all'esigenza di ampliare il paniere dei fringe benefits erogabili dal datore di lavoro a titolo di welfare aziendale, a completamento della riforma avviata in tal senso con la Legge di Stabilità 2016.

Peraltro, a decorrere dal 1° gennaio 2018, è riconosciuta a tutti i contribuenti, e non solo ai titolari di reddito di lavoro dipendente, una detrazione del 19% per le spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti (e non di singoli biglietti) ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, per un importo non superiore a € 250 in ciascun periodo di imposta (art. 15, co. 1 lett. i-decies, TUIR). Entro tale limite possono essere detratte anche le spese sostenute nell'interesse del coniuge e dei figli a carico (ossia con reddito, attualmente, non superiore a € 2.840,51 al lordo degli oneri deducibili).

La legge interviene poi sul c.d. "bonus 80 euro", elevando il limite reddituale annuo di accesso a tale credito (art. 1, co. 132). Il bonus è ora riconosciuto ai soggetti titolari di un reddito di lavoro dipendente, nonché di taluni redditi assimilati (con esclusione dei redditi da pensione), aventi un'imposta lorda "capiente" (vale a dire maggiore dell'importo delle detrazioni per redditi di lavoro dipendente) non superiore a € 24.600 (in luogo del precedente limite di € 24.000), per poi ridursi progressivamente, fino ad azzerarsi, oltre il limite di € 26.600 (anziché € 26.000).

Sono esclusi dal computo del reddito i premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva (AdE Circ. 15 giugno 2016, n. 28/E). L'incremento delle soglie reddituali risponde alla finalità di "salvaguardare" il riconoscimento di tale beneficio (erogato automaticamente senza necessità di una richiesta esplicita da parte del lavoratore) in capo, in particolare, ai dipendenti pubblici a seguito dell'incremento di retribuzione annua previsto dal recente rinnovo contrattuale.

Il legislatore ha disciplinato anche le plusvalenze derivanti dalla vendita di azioni offerte alla generalità dei dipendenti in sostituzione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva (art. 1, co. 161). Si prevede che, in caso di cessione di tali azioni, la plusvalenza imponibile sia determinata sulla base della differenza tra il loro prezzo di vendita e il valore delle azioni ricevute dal lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a

titolo di premio di risultato. In questo modo, si è inteso superare un difetto della precedente disciplina a causa del quale l'intero corrispettivo ricevuto dal lavoratore per la cessione sarebbe stato assoggettato all'imposta sostitutiva del 26%, essendo pari a zero il valore di acquisto delle azioni assegnate al lavoratore dipendente.

Infine, l'art. 1, co. 136, prevede in favore del lavoratore in CIGS, che fruisce del servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione ed è assunto da un nuovo datore di lavoro con assetti proprietari diversi dal precedente, il beneficio della esenzione, ai fini IRPEF, delle somme a lui corrisposte per la cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Il legislatore non si è rivolto però solo ai lavoratori, ma anche alle imprese.

I commi da 46 a 56 dell'art. 1 introducono, infatti, un credito d'imposta per le spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal Piano Nazionale "Industria 4.0".

Tale credito è riconosciuto a tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano, nonché dal regime contabile adottato, per le spese in attività di formazione relative all'acquisizione di competenze proprie dei nuovi modelli industriali basati sull'alta tecnologia, sostenute nel periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017.

Esso spetta nella misura del 40% delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente esclusivamente per il periodo in cui è occupato nelle attività di formazione pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali ed è riconosciuto fino ad un importo massimo di € 300.000. Resta esclusa l'attività di formazione ordinaria o periodica a cui l'impresa è già tenuta in attuazione di obblighi di legge o contrattuali.

Il credito sarà utilizzabile esclusivamente in compensazione a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in cui i costi (certificati dal soggetto incaricato della revisione legale o da un professionista iscritto nel Registro dei revisori legali) sono sostenuti, senza applicazione del limite annuale di € 250.000 previsto per l'utilizzo dei crediti d'imposta da indicare in dichiarazione dei redditi (quadro RU) e del limite massimo di compensabilità di crediti d'imposta e contributi pari a € 700.000 previsto, in generale, per le cosiddette compensazioni orizzontali.

Infine, la legge amplia, per il solo periodo di imposta 2018, la quota di deducibilità ai fini IRAP (dal 70% al 100%) delle spese sostenute per i lavoratori stagionali (a termine), impiegati per almeno 120 giorni per due periodi di imposta a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di due anni a partire dalla cessazione del precedente contratto (art. 1, co. 116).

Si devono poi segnalare specifiche novità concernenti i rapporti di lavoro conclusi nell'ambito dello sport dilettantistico. I commi da 358 a 361 hanno modificato la disciplina applicabile alle remunerazioni delle collaborazioni prestate, per il raggiungimento dei loro fini istituzionali, in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

Nello specifico, si prevede che i compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa siano qualificati ai fini fiscali come redditi diversi [di cui all'art. 67, co. 1, lett. m), TUIR] se stipulati da associazioni e società sportive dilettantistiche non lucrative, ovvero, quali redditi assimilati al lavoro dipendente (di cui all'art. 50 TUIR), se stipulati dalle "nuove" società sportive dilettantistiche lucrative. L'intervento appena descritto si colloca, infatti, a valle di una più profonda riorganizzazione del settore a cui ha provveduto il co. 353 della Legge in parola, che ha introdotto la possibilità di esercitare l'attività sportiva dilettantistica in forma d'impresa, stabilendo che "le attività sportive dilettantistiche possono essere esercitate con scopo di lucro" in una delle seguenti forme societarie: i) s.n.c.; ii) s.a.s.; iii) s.a. p.a.; iv)

s.p.a.; v) s.r.l.. La novella legislativa ha dunque "partorito" una nuova tipologia di società ovvero la società sportiva dilettantistica lucrativa ("s.s.d.l.").

Le disposizioni in commento operano quindi una diversa qualificazione sol-tanto ai fini tributari (redditi diversi o redditi assimilati al lavoro dipendente) dei compensi da collaborazioni coordinate e continuative (che tali restano dal punto di vista giuslavoristico) rese nel settore sportivo dilettantistico, sulla base della natura giuridica del soggetto con il quale viene stipulato il contratto (soggetti no profit affiliati al CONI ovvero soggetti aventi scopo di lucro).

Altra rilevante disposizione (co. 367) ridetermina la soglia fino al raggiungimento della quale le indennità, i rimborsi forfettari, i premi e i compensi percepiti da sportivi dilettanti (oltre che, in questo caso, dai membri di cori e bande musicali dilettantistiche) non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini IRPEF ai sensi dell'art. 67, co. 1, lett. m), TUIR: tale soglia viene incrementata da € 7.500 a € 10.000.

Vale la pena precisare che tale agevolazione, per espressa previsione legislativa, vale solo per i rapporti di lavoro produttivi di "redditi diversi" e, dunque, solo per i compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati da associazioni e società sportive dilettantistiche "no profit" riconosciute dal CONI in quanto, come visto, solo essi costituiscono redditi diversi ai sensi dell'art. 67, co. 1, lett. m), TUIR. Sono, dunque, esclusi da tale beneficio i compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dalle società sportive dilettantistiche "for profit" (le s.s.d.l.) riconosciute dal CONI che, all'opposto, erogano redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 50 TUIR.