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

AGEVOLAZIONI

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

Occorre valutare se il pagamento ai dipendenti sia previsto in automatico

A cura di
Davide Cagnoni
Angelo D'Ugo

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

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

- gli importi, i parametri e i meccanismi per determinare l'erogazione connessa al premio di risultato;
- un termine entro il quale l'azienda deve comunicare i premi e le modalità di calcolo alle rappresentanze sindacali;
- le categorie di dipendenti a cui spettano i premi;
- l'anno di competenza del premio.

La rilevazione tra i debiti

L'Oic 19 stabilisce che:

- i debiti sono passività di natura determinata ed esistenza certa, che rappresentano obbligazioni a pagare ammontari fissi o determinabili di disponibilità liquide, o di beni/servizi aventi un valore equivalente, di solito ad una data stabilita (par. 4);
- i debiti di finanziamento e quelli che si originano per ragioni diverse dallo scambio di beni e servizi sono iscrivibili in bilancio quando sorge l'obbligazione della società al pagamento verso la controparte, da individuarsi sulla base delle norme legali e contrattuali (par. 39).

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

La rilevazione tra i fondi

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

Il trattamento fiscale

Nella prima fattispecie (iscrizione tra i debiti), i premi dovrebbero concorrere a determinare il reddito d'impresa nell'esercizio di imputazione in bilancio e, quindi, essere deducibili nell'esercizio di stanziamento del debito, per effetto del principio di derivazione rafforzata (articolo 83, Tuir). Nell'esercizio di rilevamento dei premi tra i fondi, invece, i costi accantonati risulterebbero indeducibili, non rientrando tra gli accantonamenti previsti dall'articolo 107, commi 1-3, del Tuir (Cndcec-Fnc 24 aprile 2018, par. 6.5).

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

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PAROLA CHIAVE

Welfare aziendale

Insieme di iniziative (beni e servizi) di natura contrattuale o unilaterali messo a disposizione dall'impresa come sostegno al reddito per accrescere il potere di spesa, la salute e il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, con modalità "alternative" alla retribuzione che possono consistere sia in somme rimborsate, sia in servizi forniti, sia in un mix di entrambe le soluzioni.

ADOBESTOCK



L'ESEMPIO

PREMI DEFINITI DOPO IL CONFRONTO AZIENDA-SINDACATI

- L'azienda Alfa ha stipulato un accordo con i sindacati per un piano di welfare aziendale. I dipendenti avranno la facoltà di beneficiare del premio mediante una serie di servizi messi a disposizione e pagati direttamente dall'azienda, tramite una piattaforma digitale welfare gestita dalla società Beta.
- Nel bilancio chiuso al 31 dicembre 2020 l'ammontare stimato dei premi ammonta a 300.000 euro, in quanto l'importo verrà cristallizzato e, quindi, deliberato nell'esercizio 2021 (30 giugno 2021) dopo il confronto tra l'azienda Alfa e le rappresentanze sindacali.
- Nella medesima data tutti i dipendenti decidono di convertire il premio in benefit.
- In data 20 luglio 2021 Alfa riceve da Beta la prima fattura di 50.000 euro per i servizi welfare.
- Ecco le modalità di rilevazione contabile da parte dell'azienda Alfa:

31/12/2020 - STIMA IMPORTO PREMI			
Accantonamento premi (B.9 CE)	a	Fondo premi dipendenti (B.4 SP)	300.000
30/06/2021 - CRISTALLIZZAZIONE PREMI			
Fondo premi dipendenti (B.4 SP)	a	Debiti verso dipendenti welfare (D.14 SP)	300.000
20/07/2021 - RICEVIMENTO FATTURA BETA			
Debiti verso dipendenti welfare (D.14 SP)	a	Debito verso Beta (D.7 SP)	50.000