



Agenzia delle Entrate

*Direzione Centrale
Normativa e Convenzionale*

Ufficio Persone Fisiche

Roma, 14.11.2004

Alla Confederazione Italiana della
piccola e media industria privata

ROMA

(rif. a nota n. 5400/C/2000)

Prot. n. 2001/191882

Oggetto: trattamento applicabile, ai fini IRPEF, agli importi erogati, per i dirigenti industriali, ai sensi dell'articolo 12 del Contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.) come modificato dall'accordo di rinnovo del 23 maggio 2000.

Con nota dell'11 dicembre 2000, la Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Italiana (CONFAPI) ha chiesto chiarimenti in merito al trattamento fiscale da riservare alle somme corrisposte dalle aziende industriali per la copertura dei rischi di invalidità permanente e morte dei propri dirigenti.

L'articolo 12, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle piccole e medie aziende industriali del 13 aprile 1995 stabilisce che in caso di accertata invalidità permanente o morte, al dirigente ed ai suoi aventi diritto spetti una indennità. L'importo di detta indennità è determinato in considerazione del grado di invalidità permanente riconosciuto al dipendente e delle cause (ad esempio cause di servizio) che hanno generato tale invalidità o eventualmente la morte.

Alla corresponsione della suddetta indennità provvede per espressa previsione del sesto comma dell'articolo 12 del contratto collettivo citato il Fondo di Assistenza e Solidarietà Dirigenti della Piccola e Media Impresa (FASDAPI). Le aziende industriali ed i dirigenti hanno l'obbligo di concorrere ai costi sostenuti dall'ente tramite la corresponsione di un contributo.

Con l'accordo di rinnovo del 23 maggio 2000, all'articolo 12 del CCNL del 13 aprile 1995 è stato aggiunto in calce un nuovo periodo. In base alla nuova disposizione le aziende industriali hanno la possibilità di procedere ad intese con i propri dirigenti al fine di stabilire l'assunzione diretta da parte dell'azienda dell'obbligo di pagamento delle somme dovute per l'invalidità permanente e la morte. Le somme concordate con il dipendente tramite la stipula di tali accordi hanno valore sostitutivo rispetto alle indennità previste dal quarto comma dell'articolo 12 in commento. Resta ferma in tale ipotesi la facoltà per l'azienda industriale di garantire la copertura economica di detti pagamenti tramite la stipula di un contratto di assicurazione.

Proprio in relazione alla nuova previsione introdotta con l'accordo di rinnovo del 23 maggio 2000, la CONFAPI chiede quale trattamento fiscale debba essere applicato agli importi corrisposti dall'azienda industriale sia nell'ipotesi di pagamento diretto delle predette indennità al dirigente o ai suoi familiari sia nell'ipotesi in cui l'azienda faccia fronte all'obbligo di pagamento assunto tramite la stipula di una polizza assicurativa.

Con riferimento al trattamento fiscale dei premi versati dal datore di lavoro per l'assistenza sociale dei propri dipendenti, questa Direzione ha già avuto modo di pronunciarsi con la circolare n. 55/E del 4 marzo 1999. Tale circolare chiarisce che al fine di stabilire il regime fiscale applicabile ai premi versati dal datore di lavoro è necessario distinguere il titolo in base al quale il versamento è effettuato.

Qualora il versamento dei premi discenda dall'adempimento di un obbligo derivante da contratto, accordo o regolamento aziendale le somme in questione

sono da considerarsi parte integrante della retribuzione e, quindi, concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente del lavoratore a favore del quale è stata stipulata la polizza.

Qualora, invece, il contratto, l'accordo o il regolamento aziendale prevedano l'obbligo per il datore di lavoro di fornire talune prestazioni assistenziali l'eventuale polizza stipulata per garantire la copertura economica di tali pagamenti risponde ad un interesse esclusivo del datore di lavoro e pertanto i relativi premi non devono essere considerati quali elementi retributivi ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Nella fattispecie disciplinata dall'ultimo periodo dell'articolo 12 del CCNL, come risultante dalle modifiche apportate con l'accordo di rinnovo del 23 maggio 2000, l'obbligo del pagamento delle indennità in questione è assunto in proprio dal datore di lavoro che può liberamente scegliere di garantirsi una copertura economica per gli impegni assunti.

Appare corretto quindi affermare che nell'ipotesi considerata l'eventuale stipula di un contratto di assicurazione risponde ad un interesse esclusivo del datore di lavoro.

Pertanto si ritiene, come già chiarito con la circolare n. 55/E del 4 marzo 1999, che il pagamento dei premi non deve concorrere a formare il reddito di lavoro dipendente del dirigente interessato, mentre resta deducibile, ai fini della determinazione del reddito d'impresa, per il datore di lavoro.

Per quanto riguarda, infine il momento dell'erogazione dell'indennità al dipendente o ai suoi aventi diritto al verificarsi dell'evento che abbia causato l'invalidità permanente o la morte, si fa presente che le spese effettivamente sostenute dal datore di lavoro per effettuare il pagamento (e quindi al netto di eventuali importi corrisposti dall'impresa di assicurazione) rappresentano un costo deducibile ai fini della determinazione del reddito d'impresa per l'azienda.

In ogni caso, per espressa previsione dell'articolo 6, comma 2, del TUIR le
indennità di cui trattasi, erogate in dipendenza della invalidità permanente (totale
o parziale) o della morte del dipendente non costituiscono reddito imponibile per
il soggetto che le percepisce.

IL DIRETTORE CENTRALE

Vincenzo Busa

