L'esempio

01 | IL CASO
Un dipendente opta per trasformare una parte del proprio premio di produttività in denaro - assoggettabile all'imposta sostitutiva del 10%, in base all'articolo 1, comma 184, della legge 208/2015 – in un voucher (ad esempio, un buono spesa o un buono carburante) d'importo non superiore a 258,23 euro, essendo convinto di beneficiare della totale detassazione dello stesso e quindi di ottenere un risparmio d'imposta del 10 per cento. Successivamente, in un giorno dello stesso anno, lo stesso dipendente riceve un premio in natura, pienamente tassato, per aver fornito al proprio datore di lavoro un suggerimento apprezzato, premio di valore tale da comportare il superamento dei 258,23 euro se si tiene conto anche del voucher

02 | LA TASSAZIONE
Il sostituto d'imposta, al momento della messa a disposizione del voucher, costituente un premio di produttività, non ha legittimamente effettuato alcuna ritenuta fiscale. Nel momento in cui il successivo premio in natura, pienamente tassato, entra nel patrimonio del dipendente, il datore di lavoro in veste di sostituto d'imposta – se ritiene applicabile l'interpretazione più severa dell'articolo 51, comma 3, del Tuir – dovrebbe riprendere a tassazione progressiva piena (Irpef più addizionali locali) il valore del voucher precedentemente erogato, in quanto, essendo stato superato il limite complessivo di 258,23 euro, non sarebbe ammessa:

- né la conversione in un voucher totalmente detassata dei premi in denaro assoggettabili all'imposta sostitutiva del 10%, non risultando rispettato il disposto del comma 3 dell'articolo 51 (limite invalicabile dei 258,23 euro), richiamato nel comma 184 dell'articolo 1 della legge 208/2015;
- né l'applicazione in sede di conguaglio, sul valore del voucher, ormai utilizzato dal dipendente, dell'imposta sostitutiva del 10%, in quanto tale imposta sembrerebbe applicabile solo sui premi in denaro (articolo 2 del decreto ministeriale 25 marzo 2016) e i voucher ai sensi del comma 3 bis dell'articolo 51 del Tuir e dell'articolo 6 del Dm 25 marzo 2016. Essi sono assimilabili a beni, prestazioni, opere e servizi e quindi non sarebbero (più) considerabili denaro

03 | LE CONSEGUENZE
Il dipendente risulterebbe così particolarmente svantaggiato in quanto non potrebbe beneficiare della sola imposta sostitutiva del 10% su una parte del proprio premio di produttività, cosa che avrebbe potuto ottenere se non avesse optato per la trasformazione del premio.
Il datore di lavoro potrebbe decidere di erogare il secondo premio in denaro, ma rinuncerebbe in tal modo alla forma ritenuta più motivante per il dipendente e quindi potenzialmente foriera di ulteriore produttività a favore dell'impresa