

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: DIPENDENTE IN DIFFICOLTÀ ECONOMICA: ACCONTO, PRESTITO O UNA TANTUM?

Le aziende possono sostenere i dipendenti in difficoltà economica attraverso acconti, prestiti aziendali o una tantum. Ogni soluzione presenta effetti diversi sotto il profilo fiscale, contributivo e gestionale, qui riepilogati.

DIPENDENTE IN DIFFICOLTÀ ECONOMICA: ACCONTO, PRESTITO O UNA TANTUM?	
ACCONTO DELLO STIPENDIO: LA SOLUZIONE PIÙ IMMEDIATA	L'acconto dello stipendio si concretizza in una liquidazione anticipata di una quota – parte del netto mensile di prossima emanazione. Lo strumento si configura quindi come un diverso metodo di pagamento della retribuzione, in deroga alle tempistiche di erogazione degli stipendi nel rispetto del CCNL applicato o degli usi – prassi aziendali. La somma richiesta in acconto dal dipendente è un importo netto, non soggetto a contributi e tasse. Successivamente, nella prima retribuzione utile, il datore di lavoro tratterrà dal netto mensile, ottenuto una volta recuperati i contributi previdenziali e assistenziali a carico dipendente e le somme a titolo di IRPEF e addizionali regionali e comunali, l'importo già liquidato come acconto. A fronte di apposita richiesta scritta del dipendente, il datore di lavoro liquida l'acconto con uno strumento di pagamento tracciabile, compreso tra quelli ammessi dalla normativa¹, in particolare: ◆ bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore; ◆ strumenti di pagamento elettronico; ◆ contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento; ◆ assegno o vaglia postale, consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato (coniuge, convivente o familiare, in linea retta o collaterale, purché di età non inferiore a 16 anni).  L'acconto, al pari della retribuzione mensile, non può essere riconosciuto al dipendente direttamente in denaro contante.

¹ articolo 1, commi 910-914, Legge n. 205/2017

	I vantaggi dell'acconto sono rappresentati da una gestione particolarmente snella dal punto di vista amministrativo che si concretizza in tre adempimenti: ◆ Richiesta del dipendente; ◆ Risposta dell'azienda e liquidazione dell'acconto; ◆ Trattenuta dell'acconto dal netto mensile sulla prima busta paga utile.
PRESTITO AZIENDALE: SOSTEGNO ECONOMICO RATEIZZABILE	Il prestito concesso dal datore di lavoro si concretizza nella liquidazione al dipendente di una somma di denaro, non soggetta a contributi né imposte, recuperata poi in busta paga nel rispetto di un piano di ammortamento concordato dalle parti (dipendente e azienda). Rispetto all'acconto, di norma riservato ad importi ridotti, il prestito è da utilizzare se il dipendente ha necessità di un sostegno economico rilevante, che non può limitarsi ad un singolo recupero mensile ma in più rate, eventualmente distribuite su una o più annualità. La normativa fiscale (articolo 51, comma 4, lettera b del TUIR) qualifica come retribuzione in natura il vantaggio economico per il dipendente, rappresentato dai tassi di interessi applicati dal datore di lavoro, in misura inferiore rispetto alle condizioni di banche e finanziarie. In busta paga è pertanto da considerare come reddito imponibile per il calcolo di contributi (a carico dipendente e azienda) e imposte (IRPEF e addizionali) il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso BCE vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Il datore di lavoro, a seguito di apposita richiesta scritta del dipendente, è tenuto a definire con quest'ultimo un piano di ammortamento che preveda: ◆ Ammontare del prestito concesso; ◆ Ammontare delle singole rate; ◆ Numero delle rate; ◆ Decorrenza delle rate e cadenza delle stesse; ◆ Ammontare degli interessi; ◆ Condizioni riguardanti la cessazione anticipata del rapporto di lavoro. Dal punto di vista burocratico, la definizione di un prestito aziendale richiede un'attività amministrativa maggiore rispetto agli acconti. Le tempistiche per il riconoscimento del prestito (domanda del dipendente, risposta dell'azienda e definizione di un piano di ammortamento) potrebbero mal conciliarsi con l'urgenza del lavoratore di risolvere le difficoltà economiche.

UNA TANTUM IN BUSTA PAGA: IL SOSTEGNO DEFINITIVO	Il riconoscimento di una somma lorda in busta paga rappresenta una valida alternativa all'acconto (in quanto non comporta una successiva trattenuta sul netto) e al prestito aziendale (posto che si evitano le rate mensili del piano di ammortamento). Al contrario, l'erogazione di un una tantum in cedolino, pur rientrando nel potere del datore di lavoro di organizzare l'attività economico – produttiva, è comunque soggetta a: ◆ Contributi a carico azienda (con un aumento del costo del personale); ◆ Contributi a carico dipendente, trattenuti in busta paga; ◆ IRPEF; ◆ Calcolo delle addizionali regionali e comunali. In definitiva, a parità di somma netta spettante al dipendente, l'erogazione dell'una tantum comporta un maggior costo del personale per l'azienda e un incremento del reddito del dipendente, imponibile ai fini fiscali ed utilizzato per accedere a determinate agevolazioni o prestazioni socio – assistenziali. Gli adempimenti amministrativi sono minimi, concretizzandosi in una richiesta scritta del dipendente e nell'inserimento della somma in questione nella prima busta paga utile. Inoltre, come anticipato, non sono previste successive trattenute in capo al dipendente.
CONCLUSIONI OPERATIVE	Non esiste uno strumento migliore in assoluto per aiutare un dipendente in difficoltà economica. La scelta tra: ◆ acconto; ◆ prestito aziendale; ◆ una tantum; dipende: ◆ dall'urgenza del dipendente; ◆ dall'importo richiesto; ◆ dalla sostenibilità per l'azienda; ◆ dagli effetti fiscali e contributivi; ◆ dalla volontà o meno di prevedere restituzioni future. L'acconto è lo strumento più semplice ma temporaneo. Il prestito consente importi più elevati ma richiede gestione amministrativa. L'una tantum è il sostegno più immediato e definitivo, ma aumenta costo del lavoro e imponibile fiscale.

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento,
Distinti saluti