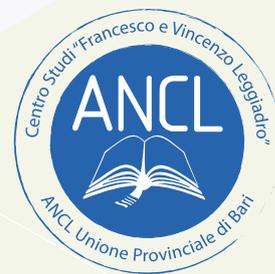


11

Edizione n. 11/2018
16 Aprile 2018



LE GUIDE DEL CENTRO STUDI **ANCL BARI**

Il premio di risultato e il welfare aziendale

alla luce della circolare dell' Agenzia dell'Entrate

n. 5/E del 29 marzo 2018

A cura di:

Giuseppe **DE BIASE**



Premessa

La legge di stabilità del 2016 (legge 208/2015) , il decreto interministeriale del 25 marzo 2016 e successivamente il decreto legge 50/2017 e la legge di stabilità del 2017 e 2018, prevedono l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento per i **premi di risultato di ammontare variabile**, la cui corrispondenza sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

La circolare della Agenzia delle Entrate nr. 5/E del 29/03/2018 sembra essere un elemento di raccordo rispetto alle norme fino ad ora legiferate.

L'intento di questa guida è quello di riepilogare gli elementi fondamentali del premio di risultato, soffermandoci brevemente sulle novità in materia di sostituibilità del premio di risultato con misure di welfare aziendale.

Struttura del premio di risultato

La strutturazione del premio di risultato, che può essere ravvisata nelle previsioni contrattuali che stabiliscono i criteri e le condizioni per l'erogazione del premio ai lavoratori e l'ammontare loro spettante, risponde esclusivamente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali.

Condizione essenziale per l'applicazione della misura agevolativa (art. 1, co. 187, della legge di Stabilità 2016) è che l'erogazione del premio di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili, avvenga ***“in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”***, vale a dire contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Affinché il premio di risultato sia agevolabile, inoltre, è necessario che l'offerta sia rivolta alla **“generalità dei dipendenti”** ovvero a **“categorie di dipendenti”** , intese queste ultime, non soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i

i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte.

La circostanza che il premio sia, poi, differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (e, per i contratti stipulati dal 24 aprile 2017, anche dell'agevolazione contributiva, di cui diremo più avanti), data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, da verificare attraverso gli indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione territoriale o aziendale. Indicatori non necessariamente coesistenti potendosi prevedere il carattere alternativo tra essi.

I contratti collettivi, devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi, rispetto ad un **periodo congruo** definito dall'accordo.

Per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto, al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato.

La durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato.

Qualora l'azienda sia priva di rappresentanza sindacale interna, potrà comunque recepire il contratto collettivo territoriale di settore e, conseguentemente, al ricorrere delle condizioni richieste, applicare l'imposta sostitutiva sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto territoriale.

Nell'ipotesi in cui non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore, l'azienda potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà, dandone comunicazione ai lavoratori, il quale sarà recepito non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro.

Tra le ulteriori condizioni richieste ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento è previsto che i contratti territoriali e aziendali **siano depositati telematicamente**

-mente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni dello stesso decreto ministeriale del 25 marzo 2016.

Tale termine è da intendersi quale ordinario fermo restando che i premi di risultato risulteranno agevolabili sempreché i contratti aziendali o territoriali al momento della erogazione del premio siano già stati depositati, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle previsioni della legge.

Inoltre il riconoscimento del beneficio fiscale richiede che la verifica e la misurazione dell'incremento, quale presupposto per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, siano effettuate a **livello aziendale**, in base ai risultati raggiunti al termine del periodo congruo di misurazione, dalla singola azienda che eroga il premio di risultato. Pertanto, anche se il contratto prevede l'erogazione di premi in base ad incrementi di risultato raggiunti a livello territoriale dalle aziende cui quel contratto territoriale si riferisce, tale condizione non è sufficiente ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, essendo comunque necessario che l'incremento di risultato sia verificabile nei confronti della singola azienda che eroga il premio. Pertanto al fine della detassazione, non è sufficiente il perseguimento del risultato, ma ne è richiesto il conseguimento.

Il raggiungimento del risultato incrementale da parte dell'azienda costituisce il presupposto essenziale per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento e, pertanto, i premi erogati senza che sia verificato tale presupposto non risultano agevolabili .

Il datore di lavoro, che accerti ex post che il premio erogato è conforme ai presupposti richiesti per l'agevolazione, può applicare l'imposta sostitutiva conguagliando le maggiori trattenute operate, o con la prima retribuzione utile o, al più tardi, entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio.

Datori di lavoro interessati

- I datori di lavoro imprenditori;
- Gli enti pubblici economici;
- Le associazioni culturali, politiche e di volontariato;
- Liberi professionisti;
- Le aziende speciali costituite in consorzio;
- Gli Enti morali;
- Gli Enti ecclesiastici.

Lavoratori destinatari dell'agevolazione

I lavoratori dipendenti del settore privato che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000 annui (a partire dai premi di risultato erogati dal 01 gennaio 2017 , in quanto il momento impositivo è determinato sulla base del criterio di cassa, vale a dire sulla base del momento di percezione del reddito) .

Il reddito da considerare è esclusivamente quello del reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva e non anche quello assoggettato a tassazione separata, nonché dai premi di risultato assoggettati all'imposta sostitutiva. Rimangono esclusi i redditi ogni altro tipo che non sia di lavoro dipendente.

Per i dipendenti che nell'anno precedente a quello di erogazione del premio abbiano beneficiato delle agevolazioni previste per il rientro dei lavoratori in Italia, per i quali la base imponibile del reddito di lavoro dipendente è assunta in misura ridotta , il limite di euro 80.000 dovrà essere calcolato in ragione dell'importo di reddito di lavoro dipendente effettivamente percepito.

Per i lavoratori dipendenti che invece svolgono per più di 183 giorni lavoro all'estero e che conservano la residenza fiscale in Italia, la base imponibile del reddito di lavoro dipendente è assunta sulla base della retribuzione convenzionale e, per i lavoratori dipendenti che in quanto non residenti non sono stati assoggettati a tassazione in Italia, sulla base del reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero.

Misura dell'agevolazione

La legge di Bilancio 2017 ha innalzato, a decorrere dal periodo d'imposta 2017, l'importo del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva, che risulta ora fissato in **euro 3.000** (in luogo di euro 2.000 come precedentemente stabilito) , nonché in **euro 4.000** (in luogo di euro 2.500) , in caso di premio erogato da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

In quest'ultimo caso , inoltre, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni (previste dal comma 182) non superiore a **800 euro**.

Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore.

Tali limiti devono essere calcolati computando tutti i premi percepiti dal dipendente nell'anno, anche se sotto forma di partecipazione agli utili o di benefit detassati, a prescindere dal fatto che siano erogati in base a contratti diversi o da diversi datori di lavoro o che abbiano avuto differenti momenti di maturazione.

L'agevolazione contributiva opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali, di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto e cioè dal **24 aprile 2017**.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Quando si ha coinvolgimento paritetico dei lavoratori?

Quando i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a) del decreto interministeriale del 25 marzo 2016, prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano nei gruppi di lavoro opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito **Piano di Innovazione** da elaborarsi a cura del datore di lavoro, con contratti territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81), attraverso:

- SOP (schemi organizzativi di innovazione partecipata) che coinvolgono direttamente i lavoratori nei processi d'innovazione comunicando direttamente con il datore di lavoro.
- PGP (programmi di gestione partecipata) che prevedono la partecipazione diretta dei lavoratori per la gestione delle attività e conoscenze produttive e che consentono di combinare flessibilità, risultato aziendale e qualità della vita/lavoro.

Il Piano deve riportare la disamina del contesto di partenza, le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori, i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione, il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite. Il Piano può contenere progetti di innovazione già avviati, dai quali si attendono ulteriori specifici incrementi di produttività, nonché progetti da avviare.

Richiesta di conversione del premio di risultato con benefit

Conversione del premio di risultato con beni e servizi di cui all'art. 51, comma 4, del TUIR

Dal 2017 la legge di bilancio consente la sostituzione del premio di risultato anche con i benefit previsti dal comma 4 del medesimo articolo 51 del TUIR, quali l'uso dell'auto aziendale, la concessione di prestiti da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione del dipendente dell'alloggio e la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario.

Secondo la nuova norma tali benefit sono assoggettati a tassazione ordinaria assumendo come base imponibile il valore determinato sulla base dei criteri dettati dal comma 4 dell'art. 51 del TUIR, mentre la parte del premio eccedente il valore del benefit di cui al comma 4 resta assoggettata ad imposta sostitutiva o a tassazione ordinaria a scelta del lavoratore, ovvero potrà essere sostituita con gli altri benefit di cui all'art. 51 del TUIR.

Pertanto se il lavoratore opta per i suddetti servizi in sostituzione totale o parziale del premio di risultato, non potrà fruire del regime tributario agevolato per il valore dello stesso servizio richiesto.

Per esempio nell'ipotesi in cui il dipendente richieda la sostituzione del premio di risultato agevolabile, con l' utilizzo dell' autoveicolo aziendale a uso promiscuo, avremo la seguente situazione riportata nell'esempio qui sotto:

Esempio:

- o Premio di risultato agevolabile € 3.000
- o Valore imponibile dell'auto concessa in uso promiscuo, in base alle tabelle ACI € 1.885,50 (€ 0,4190 x km. 15.000 *30%)
- o Base imponibile dell'auto, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 1.885,50, da assoggettare a tassazione ordinaria
- o Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 1.114,50 (€ 3000 - € 1.885,50).

Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per l'uso del veicolo aziendale (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

Conversione del premio di risultato con contributi alle forme pensionistiche complementari

La legge di Bilancio 2017 ha introdotto, inoltre, misure di particolare favore nelle ipotesi in cui il premio di risultato sia erogato, su scelta del dipendente, sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare o a casse aventi esclusivamente fini assistenziali o sotto forma di assegnazione di azioni, prevedendo che tali erogazioni in natura non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente anche se effettuate in misura superiore e, in caso di assegnazione di azioni, senza rispettare le condizioni stabilite dalle rispettive norme di esenzione.

Il legislatore del 2017 ha espressamente menzionato la sostituzione del premio di risultato con i contributi alle forme pensionistiche complementari ed ha disposto che il premio di risultato erogato sotto forma di contribuzione non è assoggettato a tassazione anche se detti contributi superano il limite di deducibilità dal reddito di euro 5.164,57 previsto dall'articolo 8, commi 4 e 6, del decreto legislativo n. 252 del 2005 (limite incrementato, limitatamente ai primi cinque anni di contribuzione, di un importo non superiore ad euro 2.582,29 per i lavoratori di prima occupazione).

Conversione del premio di risultato con contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale

Il premio di risultato può essere sostituito da contributi sanitari alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale, che ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR sono esclusi dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente nel limite complessivo di

Dal periodo d'imposta 2017, pertanto, i contributi versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche se aggiuntivi a contributi già versati dal datore di lavoro o dal lavoratore per un importo di euro 3.615,20. A tale importo potrà infatti aggiungersi l'ulteriore importo di contributi esclusi dal reddito nel limite massimo di euro 3.000 (elevato ad euro 4.000 in caso di premi erogati da aziende che abbiano adottato forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella organizzazione del lavoro sulla base di contratti stipulati entro il 24 aprile 2017).

Conversione del premio di risultato con azioni

La legge di Bilancio 2017, consente la sostituibilità, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con azioni della società/datore di lavoro o delle società del gruppo:

- sia nel caso in cui l'offerta sia rivolta, anziché alla generalità, a categorie di lavoratori, purché in conformità alle previsioni contrattuali (aziendali e/o territoriali);
- sia nel caso in cui il valore delle azioni "convertite" superi il limite di euro 2.065,83 previsto per ciascun periodo d'imposta potendo, pertanto, essere assegnate azioni per un importo complessivo pari a euro 5.065,83 (2.065,83 + 3000 di premio convertito);
- sia qualora le medesime azioni siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro;
- sia infine, qualora siano cedute prima che siano trascorsi tre anni dalla conversione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva.

Copertura del rischio di non autosufficienza o del rischio di gravi patologie - articolo 51, co. 2, lett. f-quater), del TUIR -

La legge di Bilancio 2017 inserisce al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, una nuova ipotesi di benefit detassato prevista dalla nuova lettera f-quater), in base alla quale non concorrono a formare il reddito "i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie".

Trattasi dei contributi e i premi versati per le polizze così dette "Long Term Care" (le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa per stati di non autosufficienza del

dipendente, che richiedono generalmente il sostenimento di spese per lunga degenza) e “**Dread Disease**”, (le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi.)

Per le “*Dread Disease*” in assenza di riferimenti normativi volti a delimitare il contenuto delle ‘gravi patologie’, si ritiene di poter fare riferimento all’elenco delle malattie professionali indicate nell’elenco pubblicato con D.M. 18 aprile 1973, e da ultimo aggiornato con D.M. 10 giugno 2014.

Altra condizione da rispettare ai fini della non concorrenza al reddito dei premi o contributi in esame è costituita dalla circostanza che il versamento del premio o del contributo venga eseguito dal datore di lavoro in favore della generalità o di categorie di dipendenti.

Benefit erogati in base a contratto nazionale - art. 51, co. 2, lett. f), del TUIR -

L’art. 1, comma 162, della legge di Bilancio 2017 reca una norma volta a chiarire la portata dell’articolo 51, comma 2, lett. f) del TUIR nei casi in cui l’erogazione dei benefit sia stata oggetto di contrattazione.

È statuito che *“le disposizioni di cui all’articolo 51, comma 2, lettera f), del TUIR...si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale”*.

Pertanto gli stessi possono essere oggetto di contrattazione sia a livello nazionale (primo livello), che decentrata (secondo livello), ossia territoriale e aziendale.

Tale considerazione si riflette, invero, in relazione alla disciplina fiscale dei costi sostenuti dall’azienda per tali finalità, dal momento che l’art. 100 del TUIR prevede che *“Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell’ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi”*.

Nella diversa ipotesi in cui le predette spese siano sostenute in base a contrattazione collettiva di primo o secondo livello, l’art. 95 del TUIR consente l’integrale deducibilità.

Somme erogate o rimborsate ai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale - art. 51, comma 2, lett. d-bis), del TUIR -

L'articolo 1, comma 28, lett. b), della legge di Bilancio 2018, ha introdotto all'art. 51, comma 2, del TUIR, la lettera d-bis), con la quale è previsto che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12”*.

Il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale;

Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente, è necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti o a categorie di dipendenti.

Per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto il trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici.

Per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico deve intendersi un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato, quindi, sono ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame solo le spese/costi per gli abbonamenti che implicano un utilizzo non episodico del mezzo di trasporto pubblico.

Si ritiene, quindi, che non possano beneficiare dell'agevolazione i titoli di viaggio che abbiano una durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera, quali ad esempio i biglietti a tempo che durano 72 ore, né le cosiddette carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto a quelli di trasporto quali ad esempio le carte turistiche che oltre all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici consentono l'ingresso a musei o spettacoli.