



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



Welfare aziendale e premi di risultato



CONFINDUSTRIA CANAVESE
Associazione Industriali del Canavese



Unione Industriale Biellese



Welfare aziendale e premi di risultato



CONFINDUSTRIA CANAVESE
Associazione Industriali del Canavese



Unione Industriale Biellese



La presente pubblicazione è stata realizzata da Confindustria Canavese e
Unione Industriale Biellese nell'ambito del progetto Welfare Café.

Autori:

Daniele Aibino, Responsabile Area Lavoro e Welfare di Confindustria
Canavese

Roberto Ruffato, Responsabile Area Relazioni Industriali dell'Unione
Industriale Biellese

Pubblicazione: luglio 2020

Il progetto **Welfare Café** si è sviluppato nel 2019 su iniziativa di Unione Industriale Biellese e Confindustria Canavese, insieme a Il Filo da Tessere e Il Quinto Ampliamento, con l'obiettivo di diffusione del welfare, anche quello di produttività. E' stato finanziato dalla Regione Piemonte nell'ambito della Strategia regionale We.Ca.Re., attraverso il Bando "Disseminazione e diffusione del welfare aziendale tramite enti aggregatori".

L'obiettivo del progetto è fornire un'adeguata informazione e formazione alle aziende ed ai lavoratori sui vari benefici nell'introduzione del welfare dal punto di vista fiscale-previdenziale e per quanto riguarda la gestione delle risorse umane; favorire la costruzione di sinergie stabili fra le imprese stesse, che sono gli attori fondamentali per lo sviluppo di forme di welfare aziendale, ma anche fra le imprese e altri soggetti pubblici o privati del territorio e creare così un vero e proprio welfare aziendale territoriale.

Welfare Café si rivolge alle aziende dei territori, le persone e le famiglie, le realtà del terzo settore.

www.welfare.cafe

Le aziende canavesane e biellesi hanno radici in una terra che ha una caratteristica unica e straordinaria: si tratta, infatti, del luogo in cui il welfare aziendale ha mosso i suoi primi passi, grazie a imprenditori come Ermenegildo Zegna, Felice Piacenza o Carlo Felice Trossi e soprattutto alla visione utopistica di Adriano Olivetti, imprenditore illuminato che prima di altri aveva intuito che il benessere dei lavoratori è un elemento irrinunciabile per tenere in buona forma il clima aziendale e permettere all'azienda di produrre meglio e di più. Per Olivetti la Fabbrica doveva guardare non soltanto all'indice dei profitti, ma distribuire ricchezza, cultura, servizi e democrazia. Una fabbrica che doveva essere, come la definì lui stesso, a misura d'uomo.

Decenni dopo la visione di Olivetti il welfare si è evoluto, arricchito e ha assunto varie sfaccettature. Oggi come allora conserva però ancora l'essenza della sua origine. Ovvero il fatto di essere finalizzato innanzitutto a migliorare il benessere degli individui. Il welfare aziendale costituisce infatti una grande opportunità sia per i lavoratori sia per le aziende.

Se erogato in risposta a bisogni reali dei lavoratori, oltre a favorire il benessere dei dipendenti, costituisce uno degli elementi che concorrono all'aumento della soddisfazione e della produttività aziendale.

I vantaggi per le aziende sono molteplici: tra queste spiccano il contenimento del costo del lavoro grazie alle agevolazioni fiscali concesse dalla normativa in materia, il miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale, l'aumento del senso di attaccamento e del conseguente rendimento dei propri collaboratori oltre alla capacità di attrarre più facilmente giovani talenti. Per i dipendenti, non solo contribuisce a migliorare la qualità della vita, ma comporta importanti benefici fiscali, dovuti all'esenzione totale o parziale da imposte e contributi.

In buona sintesi, oltre a costituire un importante strumento per la gestione delle risorse umane in maniera attenta e sensibile, il welfare è in grado di generare benessere e crescita economica.

Il welfare aziendale è un fenomeno in crescita in tutta Italia. Dall'indagine sul lavoro fatta nel 2019 dal Centro Studi di Confindustria emerge che il 60,2% delle imprese associate ha messo a disposizione dei propri dipendenti non dirigenti almeno un servizio di welfare. Nel 2018 le aziende erano il 57,6% mentre l'anno ancora prima il CSC ne registrava il 51,4%. Numeri quindi in netto aumento che denotano quanto, a piccoli passi, le aziende diventino sempre più consapevoli dell'importanza dell'applicazione di questo tipo di misure verso i propri collaboratori.

Il nostro obiettivo è quello di fare in modo che questa percentuale aumenti ulteriormente. Questo manuale va proprio in questa direzione: abbiamo scelto di dedicare la nostra quarta pubblicazione al welfare aziendale e ai premi di risultato con l'obiettivo di ampliare tra le nostre associate la conoscenza di questi temi e favorirne la diffusione.

Ci auguriamo che questo Quaderno possa costituire un valido aiuto verso il raggiungimento di tale obiettivo.

Patrizia Paglia

*Presidente
Confindustria Canavese*

Carlo Piacenza

*Presidente
Unione Industriale Biellese*

Sommario

WELFARE	13
Definizione di welfare	13
Welfare State	13
Welfare Aziendale.....	13
Welfare sussidiario.....	14
Incentivazione welfare dal 2016	14
Welfare volontario	15
Regolamento aziendale.....	16
Contratto collettivo.....	17
Aree di intervento welfare.....	18
Servizi con risparmio	18
Servizi salva-tempo	19
Forme di lavoro per la conciliazione vita-lavoro	21
Servizi di cura	23
Servizi di benessere per i dipendenti	25
Servizi per lo sviluppo professionale dei dipendenti.....	25
Tipologie legali di welfare	26
Gestione di welfare aziendale.....	28
Costruzione del piano welfare	29
Quadro normativo welfare.....	32
Evoluzione normativa	34
Beni e servizi non soggetti a tassazione	40
Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenzia-	

le - art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR	40
Somministrazione vitto - art 51, comma 2, lettera c)	42
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), del TUIR.	42
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.	43
Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f), del TUIR.	45
Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis), del TUIR.	46
Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter), del TUIR.....	48
Copertura del rischio di non autosufficienza o del rischio di gravi patologie – articolo 51, co. 2, lett. f-quater), del TUIR.	49
Previdenza complementare; art. 51, comma 2, lettera h, del TUIR. e d.lgs. n. 252/2005.	53
Erogazioni in natura; art.51, comma 3 del TUIR.	60
Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione	61
Momento della percezione delle prestazioni.....	64
Rimborsabilità delle spese sostenute nei precedenti periodi d'imposta e conservazione della documentazione	65
PREMI DI RISULTATO E LORO TASSAZIONE.....	67
Definizione dei premi di risultato.....	67
Quadro normativo	67
Legge di bilancio 2017	68
Ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione	71
Ambito oggettivo delle retribuzioni agevolabili	73

Il presupposto della contrattazione collettiva	76
Ammontare dei premi agevolabili e coinvolgimento paritetico dei lavoratori	77
Agevolazioni previdenziali e coinvolgimento paritetico dei lavoratori ...	79
Premi di risultato erogati da più datori di lavoro - Limiti di premio agevolabile	82
Premi di risultato erogati ai lavoratori dipendenti in misura differenziata	83
Incrementalità del premio	86
Periodo di misurazione del risultato incrementale raggiunto dall'azienda	88
Premi erogati in assenza di rappresentanze sindacali aziendali	90
Registrazione del contratto	90
Risultati aziendali territoriali o di gruppo	91
Anticipazioni e acconti di premi di risultato	92
Applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento e adempimenti del sostituto d'imposta	93
CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON BENI E SERVIZI	97
Conversione del premio di risultato con beni e servizi di cui all'art. 51, comma 4, del TUIR	97
Sostituzione del premio di risultato con la concessione di veicoli aziendali	98
Sostituzione del premio di risultato con la concessione di prestiti ...	99
Sostituzione del premio di risultato con la concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati	100
Conversione del premio di risultato con contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale	101

WELFARE

DEFINIZIONE DI WELFARE

Il termine “welfare” deriva dalla locuzione verbale “to fare well”, letteralmente “passarsela bene, andare bene” ed equivalente all’italiano “benessere”.

Il concetto di Welfare si suddivide in varie accezioni a seconda del contesto in cui nasce o si sviluppa.

Welfare State

Il Welfare State rappresenta il complesso di politiche pubbliche messe in atto da uno Stato che interviene, in un’economia di mercato, per garantire l’assistenza e il benessere dei cittadini, modificando in modo mirato e regolamentato la distribuzione dei redditi generata dalle forze del mercato stesso.

Tali azioni si sono tradotte, nel corso del tempo, in politiche di assistenza e protezione sociale finalizzate ad assicurare servizi e benefici a favore dei cittadini in specifiche situazioni di difficoltà o indigenza.

Esempi di Welfare State sono: le assicurazioni sociali (obbligatorie), la tutela in caso di malattia, maternità, i trattamenti di disoccupazione, ecc.

Welfare Aziendale

A fianco e ad integrazione del welfare pubblico abbiamo assistito, anche grazie a specifiche iniziative normative, allo sviluppo del c.d. Welfare Aziendale.

Nei territori del Canavese e del Biellese è ben radicato il concetto di welfare privato grazie alle iniziative sociali di Adriano Olivetti e Carlo Felice Trossi.

Il Welfare Aziendale consiste in benefit e prestazioni offerti dal datore di

lavoro in aggiunta alla componente meramente monetaria della retribuzione, al fine di sostenere il reddito del lavoratore e migliorarne la qualità della vita privata e lavorativa.

Il Welfare Aziendale svolge altresì una funzione di riduzione della forbice tra il costo complessivo del lavoro a carico dell'azienda e del lavoratore e la rimanenza economica effettiva a disposizione del dipendente, c.d. "cuneo fiscale".

Il Welfare Aziendale rappresenta quindi l'insieme delle iniziative finalizzate, da una parte, ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia e, dall'altra, a contenere il costo del lavoro.

Il Welfare aziendale, sotto il profilo giuridico, si presenta disorganico e asistemico, essendo attribuibile a diversi ed eterogenei ambiti e interventi normativi.

Ciò può determinare situazioni contraddittorie e poco chiare rispetto alle modalità di applicazione e ai relativi vantaggi fiscali derivanti dall'applicazione della normativa in materia.

Welfare sussidiario

Un'ulteriore tipologia di welfare è quello c.d. sussidiario, che può essere di origine privata oppure erogato da enti locali.

Nel primo caso i soggetti erogatori possono essere soggetti privati profit e no profit (aziende, sindacati, fondazioni, terzo settore, volontariato, ecc.); nel secondo caso i soggetti erogatori sono enti pubblici locali (comuni, comunità montane ecc.).

INCENTIVAZIONE WELFARE DAL 2016

La Legge di stabilità del 2016 (legge n. 208/2015) ha modificato il precedente principio che escludeva dal reddito del lavoratore dipendente solo i servizi welfare concessi dal datore di lavoro con un atto volontario e unilaterale, c.d. Welfare volontario. La previgente normativa, pertanto, non

estendeva il beneficio fiscale alle ipotesi di welfare frutto di trattative sindacali, c.d. contrattato.

A seguito della Legge di stabilità del 2016 è invece possibile escludere dal reddito del lavoratore anche il welfare contrattato. Nelle ipotesi di Welfare volontario, è inoltre possibile per le imprese dedurre dal proprio reddito le spese sostenute a fronte dell'erogazione dei servizi welfare, nei limiti del 5 per mille dell'ammontare delle spese per le prestazioni dei dipendenti.

Sintetizzando possiamo quindi trovarci di fronte a:

Welfare volontario: Welfare concesso dal datore di lavoro senza alcun obbligo di natura legale, contrattuale o regolamentare.

Welfare obbligatorio: Welfare riconosciuto dal datore di lavoro a seguito di:

- un Accordo sindacale. In particolare, il Welfare stabilito in base ad un accordo sindacale può essere previsto da:
 - contratto aziendale
 - contratto nazionale o accordo Interconfederale
 - contratto a livello territoriale
 - costituzione di enti paritetici (cd. Welfare bilaterale)
 - conversione in welfare di premi di risultato
- un Regolamento unilaterale

Welfare volontario

Quando il welfare deriva dalla sola volontà del datore di lavoro, può assumere il carattere di occasionalità, senza obbligare lo stesso a erogarlo per gli anni successivi.

Il datore di lavoro può dedurre dal reddito d'impresa le spese sostenute per l'erogazione di welfare per servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, previsti dall'art. 100 del DPR n. 917/1986 (di seguito "TUIR"), nei limiti del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.

Regolamento aziendale

Avendo una natura non strettamente contrattuale ma comunque obbligatoria (anche per il datore di lavoro), dal 2016 la previsione di erogazioni welfare all'interno di un regolamento aziendale consente, adottando le dovute accortezze, l'applicazione di benefici fiscali e contributivi, oltre la piena deducibilità dal reddito d'impresa e quindi oltre il 5 per mille indicati nell'art. 100 del TUIR. Il Regolamento aziendale costituisce una fonte di regolamentazione del rapporto di lavoro stabilita unilateralmente dal datore di lavoro, che giuridicamente potrebbe esser ricondotto al contratto ad efficacia unilaterale, previsto dall'art. 1333 del c.c.

Se disciplinato da regolamenti aziendali aventi i caratteri di cui all'art. 1333 c.c., il servizio Welfare ha natura obbligatoria e non volontaria e, pertanto, ai sensi dell'art. 95 TUIR, le relative spese sostenute dall'imprenditore possono essere dedotte per l'intero dal reddito d'impresa.

Al contrario, nelle ipotesi di Welfare volontario, come già specificato sopra, la deducibilità delle relative spese è limitata al 5 per mille dell'ammontare delle spese per le prestazioni dei dipendenti.

Avendo natura contrattuale ex art. 1333 c.c., il regolamento aziendale, comprese le sezioni in cui viene disciplinato il servizio Welfare, può prevedere condizioni sospensive e/o risolutive ai sensi dell'art. 1353 c.c.

Determinate prestazioni welfare possono pertanto essere sottoposte a condizione, senza perdere il carattere dell'obbligatorietà e senza che ciò osti alla piena deducibilità delle relative spese.

Affinché si possa dedurre il 100% delle spese ai sensi dell'art. 95 TUIR, è tuttavia necessario che l'erogazione del servizio Welfare non sia rimessa alla discrezione del datore di lavoro. In tale caso, il servizio Welfare sarebbe da considerare come volontario e non più obbligatorio.

Dunque, se si intende beneficiare del più favorevole regime previsto dall'art. 95 TUIR, è essenziale condizionare l'esecuzione delle prestazioni Welfare, ad esempio, al fatturato dell'anno o, più in generale, all'avverarsi di eventi non direttamente riconducibili alla volontà dell'imprenditore.

Tale interpretazione sembra supportata dalla risposta ad un interpello n. 954-1417/2016 dell'Agenzia delle Entrate della Lombardia.

Contratto collettivo

Il contratto collettivo (di qualsiasi livello) che preveda l'erogazione di welfare, avendo carattere obbligatorio per sua natura, permette, a seguito dell'interpretazione autentica prevista dall'art. 1, comma 162 della legge di bilancio 2017, che tali servizi non costituiscano reddito da lavoro dipendente.

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".

La disposizione definisce il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione dei benefit (non quali surrogati del premio di risultato), specificando che gli stessi possono essere oggetto di contrattazione sia a livello nazionale (primo livello), che decentrata (secondo livello), ossia territoriale e aziendale.

Tale previsione conferma la preferenza, già espressa dal legislatore del 2016, per il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione dei piani di welfare e per la loro negoziazione bilaterale.

La norma di natura interpretativa, quindi con effetto retroattivo, si ritiene che operi non solo relativamente alle opere e servizi disciplinati dalla lettera f), ma anche per "le somme e i valori" disciplinati dalle successive lettere f-bis), f-ter) e nella nuova lettera f-quater).

AREE DI INTERVENTO WELFARE

Riuscire a dare una definizione precisa di welfare risulta assai arduo; di seguito proponiamo una prima suddivisione per aree di intervento.

Servizi con risparmio

I servizi cosiddetti Cost-Saving sono servizi che possono essere acquisiti dai dipendenti a prezzi scontati e convenienti rispetto a quelli di mercato, tramite convenzioni stipulate da singole imprese o gruppo di imprese, che possono ottenere prezzi di favore alla luce del numero di lavoratori coinvolti.

Di seguito alcuni esempi:

- Convenzioni per acquisto libri per figli; questa iniziativa può essere concordata con alcune librerie oppure può essere fornito, direttamente al dipendente, un voucher-bonus da spendere al momento dell'acquisto.
- Convenzioni servizi medici; l'azienda in questo caso si fa carico di offrire al dipendente un rimborso economico rispetto alle spese mediche sostenute, nell'ambito di determinati servizi medici predefiniti, mediante la sottoscrizione di polizze assicurative sanitarie che integrano i servizi del SSN.

Alcune aziende hanno realizzato anche un servizio medico interno per l'espletamento diretto di servizi medici ordinari.

- Convenzioni con professionisti per lavori domestici; questa tipologia di convenzioni può essere stipulato con professionisti o gruppi di professionisti, come muratori, elettricisti, idraulici, convenzionati e riconosciuti per manutenzioni e piccoli lavori domestici, a prezzi scontati.
- Convenzioni con banche-assicurazioni; sono convenzioni stipulate con Istituti Bancari e Compagnie Assicuratrici, al fine di ottenere condizioni più favorevoli per i suoi dipendenti su prodotti bancari, fondi pensione o fondi integrativi.

L'azienda in questo caso fa da intermediario di scala tra il dipendente e la banca per spuntare prezzi migliori rispetto a quelli di mercato.

- Consulenza legale-finanziaria; questa pratica, tipica di grandi aziende, consiste nel mettere a disposizione dei dipendenti, in orari e giornate

definiti, una persona con funzioni di sportello legale/finanziario, solitamente a titolo gratuito, che può essere prenotato e consultato per questioni personali, con risparmio di tempo e denaro.

- Convenzioni con aziende per il trasporto; in alternativa all'acquisto di navette aziendali,
- Convenzioni con asili nido esterni; per molte aziende la realizzazione di un asilo nido aziendale è un progetto fuori portata, in termini di costi, di impegni burocratici, e spesso sovradimensionato rispetto alla domanda; è quindi possibile stipulare convenzioni con asili privati o fornire voucher convenzionati per servizi di babysitting in orari di lavoro nel caso di emergenze.
- Convenzioni con palestre, cinema, teatri, esercizi commerciali, ecc. -
- Convenzioni per gestione contabile/dichiarazioni redditi; anche la gestione contabile può essere offerto come servizio ai dipendenti con prezzi di riguardo per risparmiare tempo e denaro attraverso studi professionisti convenzionati.
- Ticket pasto
- Alloggi a prezzi agevolati; alcune imprese, che hanno un patrimonio immobiliare civile, offrono alloggi di proprietà con affitti agevolati ai dipendenti.
- Spaccio aziendale con vendita di prodotti a prezzi scontati.

Servizi salva-tempo

I servizi "salva-tempo" sono un'altra area di possibili interventi di Welfare Aziendale, soprattutto per favorire una migliore conciliazione vita-lavoro (Work-Life Balance).

La programmazione degli orari delle attività produttive nei fatti spesso non si concilia con gli orari di sportelli di Enti pubblici o Scuole o esigenze familiari, in particolare fasi della vita.

- Mensa aziendale; la realizzazione e la gestione di una mensa aziendale costituisce un investimento importante che spesso una sola impresa non riesce a sostenere.

Ma in diversi territori, zone industriali, possono esserci accordi per

mense interaziendali, oppure convenzioni con mense private esterne, oppure si possono prevedere anche spazi dedicati come zone pausa-pranzo, anche in piccole imprese e spazi piccoli.

- Spesa pronta con prodotti locali con consegna in azienda ai dipendenti; questo tipo di servizio prevede la realizzazione di una piattaforma di incontro tra vari produttori o esercenti locali, in grado di fornire ai dipendenti un paniere di prodotti locali (che possono essere anche, a km zero, ecc.).
- I dipendenti scelgono direttamente ogni settimana l'assortimento di spesa che desiderano e viene loro recapitata direttamente in azienda attraverso un sistema di raccolta a trasporto gestito internamente o esternamente.
- Car-pooling e Car-Sharing negli spostamenti casa-lavoro; per fare risparmiare tempo e risorse economiche per trasporti nei tratti di percorrenza casa-lavoro, alcune imprese incentivano forme di trasporto condiviso per i dipendenti, che hanno orari simili e abitano in zone di residenza adiacenti.

Le soluzioni possono essere l'auto di proprietà di un dipendente che carica 2/3 colleghi (car pooling) e che a rotazione può essere presa da altri dipendenti.

Oppure può essere usata un'auto della flotta aziendale o di una società esterna utilizzabile da più dipendenti (car sharing), previo accordo o abbonamento.

Ai dipendenti che vengono a lavorare insieme possono essere riconosciuti "premi" di varia natura: es. buoni manutenzione auto, pulizia, voucher spesa.

- Servizio lavanderia/stireria; si tratta di servizi convenzionati di lavanderia per permettere ai dipendenti che per vari motivi non hanno tempo da dedicare, di poter consegnare e avere capi riconsegnati lavati direttamente dopo pochi giorni in azienda, in un punto ritiro dedicato, a prezzi inferiori.
- Disbrigo pratiche burocratiche-amministrative; possono essere servizi convenzionati esterni per prenotazioni o per dichiarazioni dei redditi, o altre incombenze burocratiche.
- Acquisto biglietti eventi culturali/ricreativi; convenzione con società esterne o servizio fatto internamente per acquisto di biglietti per mostre,

concerti, eventi sportivi, fatti per un gruppo di dipendenti.

- Lavaggio e assistenza auto; un altro servizio potenziale è quello che prevede il servizio di lavaggio e pulizia periodica quando l'auto è ferma durante il giorno nel parcheggio aziendale con prezzi scontati, permettendo di tornare a domicilio con l'auto già pulita e guadagnando quindi tempo prezioso.

Lo stesso approccio può essere adottato per controlli periodici presso officine convenzionate con l'impresa.

- Servizio pasti take-away; questo servizio è realizzabile dalle aziende che già gestiscono un servizio di mensa aziendale.

È possibile organizzare un sistema di raccolta, confezionamento e distribuzione del surplus alimentare della mensa, al fine di distribuirlo giornalmente a prezzi simbolici ai dipendenti a fine giornata prima di tornare a casa, permettendo di risparmiare su spesa e tempo per cucinare, oltre a contribuire alla riduzione di sprechi e scarti alimentari.

- Raccolta pacchi da corrieri; questo servizio permette di farsi recapitare direttamente in azienda i beni acquistati on-line su piattaforme di e-commerce.

Forme di lavoro per la conciliazione vita-lavoro

La conciliazione vita-lavoro è probabilmente una delle componenti più rilevanti dell'approccio di Welfare Aziendale.

Le soluzioni possono essere diverse, dalle più semplici, che coinvolgono piccole modifiche volontarie nella struttura organizzativa dei tempi e degli spazi lavorativi, alle più complesse, che vanno ad interessare aspetti normativi, contrattuali e giuridici, oltre a costi economici rilevanti.

Nella maggioranza delle situazioni, tuttavia, le forme di lavoro per la conciliazione sono tipicamente misure a basso o bassissimo costo di investimento.

- Banca Ore; prevede la possibilità per il lavoratore di "depositare" su un conto virtuale le ore lavorate in più (straordinario) e poi, nel corso dell'anno, attingervi per godere di riposi compensativi secondo le modalità previste dal contratto in vigore.

Peculiarità di questa misura è, quindi, la mancata monetizzazione delle ore di straordinario, che vanno a formare un “credito di ore” dal quale attingere nel caso in cui si necessiti di permessi e riposi aggiuntivi.

- Flessibilità Orario in entrata e uscita (orario scorrevole); consente al lavoratore, per esigenze familiari, di rimodulare l’orario di ingresso e/o di uscita o l’orario di inizio o di fine della pausa, garantendo la copertura del numero delle ore contrattualmente previste.

L’orario scorrevole viene ampiamente utilizzato per mansioni che non prevedono un contatto diretto con il pubblico e che, pertanto, non necessitano di orari fissi di apertura e chiusura.

- Lavoro Agile; consente ai lavoratori di poter svolgere le proprie funzioni lavorative previste dal contratto ma dal proprio domicilio (ma anche in altri luoghi) per essere più vicini a figli o genitori anziani in determinate situazioni.

Permette una maggior flessibilità dell’orario di lavoro durante la giornata fermo restando gli obiettivi previsti dall’azienda e le mansioni da svolgere.

Può contribuire a ridurre i tempi degli spostamenti casa-ufficio e di poter svolgere alcune attività con maggior concentrazione.

- Part-time; questa forma di lavoro prevista dalla normativa si pone come uno strumento di flessibilità per accudire i figli in giovane età o anziani in famiglia, consentendo di mantenere il contatto con il luogo di lavoro e di avere, allo stesso tempo, una elasticità di gestione dei tempi familiari più confacente.
- Congedi parentali; il congedo parentale è normato a livello giuridico e variabile in base alla contrattazione, che ha recentemente introdotto la possibilità di congedi di paternità.

L’azienda può tuttavia intervenire per potenziare questo istituto prolungando il congedo e/o istituendo programmi di counselling e rientro facilitato per i genitori a fine congedo.

- Job Sharing - (o lavoro ripartito); prevede l’adempimento di un’identica prestazione lavorativa da parte di diversi lavoratori, i quali possono scambiare e ampliare le proprie competenze professionali in diversi reparti e funzioni.

Servizi di cura

Gli impegni famigliari di cura verso anziani e figli a carico possono essere per molte persone, in particolare donne, istanze gravose che arrivano a pregiudicare la possibilità di trovare un lavoro o di dedicarsi serenamente ad esso.

I servizi di cura alla persona intesi nell'ottica del Welfare Aziendale, hanno una doppia funzione:

- assolvere alla conciliazione famiglia-lavoro mettendo a disposizione servizi o personale in grado di integrare e completare i compiti di cura;
- ottenere vantaggi economici dall'accesso a servizi agevolati acquistati dall'azienda.

Di seguito alcuni esempi suddivisi per categorie di fruitori dei servizi:

1. Bambini

- Asilo nido aziendale; creare e gestire una struttura dedicata può rappresentare un impegno elevato per una singola impresa.

Per questo motivo si possono considerare la condivisione dell'impegno tra più imprese dello stesso territorio. In molti casi è presente il sostegno dell'ente locale per coprire le spese di costruzione e/o gestione corrente, in cambio di posti nido per i figli di cittadini che non lavorano nelle imprese coinvolte.

- Convenzioni con asili nido esterni; si tratta di un'alternativa per chi necessita di rispondere alle esigenze dei dipendenti che non possono fare entrare i figli in asili pubblici.
- BabySitting /Tata a domicilio; per facilitare l'organizzazione delle mamme lavoratrici, l'azienda fornisce un servizio di babysitting, sostenendo in modo totale o parziale i costi. Si tratta di un servizio adatto nei casi di famiglie che, per la lontananza del nucleo di origine, non possono contare su supporti parentali,
- Centri estivi/invernali; è un servizio di cura e ricreativo di bambini e ragazzi durante il periodo estivo quando entrambi i genitori lavorano e non hanno possibilità di organizzarsi per coprire l'intero periodo di sosta dall'attività scolastica o non hanno reti familiari per il supporto di cura.
- Baby Parking/Spazi Giochi per Servizi Pre-Scuola e Servizi Dopo Scuola

la; si tratta dell'organizzazione di servizi e strutture dedicate per la gestione del tempo pre e post orario scuola quando i genitori non possono gestire la presa in carico.

Può essere sia uno spazio-servizio previsto nell'impresa, o uno spazio gestito da soggetti terzi con competenze dedicate, convenzionato con l'impresa.

2. Anziani

- Trasporto casa-strutture sanitarie; servizio convenzionato per il trasporto della persona anziana della famiglia di dipendenti verso le strutture sanitarie o socio-riabilitative quando vi è l'impossibilità di conciliare i tempi di cura famigliari con quelli di lavoro.
- Badante; servizio convenzionato tra l'impresa e soggetti esterni professionali per mettere a disposizione figure qualificate nell'assistenza all'anziano in carico al dipendente, con uno sconto sul prezzo giornaliero rispetto alle tariffe di mercato.
- Assistenza notturna; servizio convenzionato tra l'impresa e soggetti esterni per fornire personale qualificato per il supporto a familiari di dipendenti nella cura degenza ospedaliera, a prezzi scontati.

3. Figli adolescenti

- Supporto per studio post scuola; servizio convenzionato tra l'impresa e soggetti esterni qualificati come insegnanti privati per fornire sostegno didattico allo studio per figli di dipendenti, a prezzi scontati.
- Attività sportive e culturali; servizio convenzionato durante l'anno tra l'impresa e soggetti esterni qualificati come centri sportivi privati o pubblici per i figli dei dipendenti relativamente a varie pratiche sportive, con tariffe agevolate.
- Campus estivo; alcune aziende hanno a disposizione spazi dove organizzare attività sportive per periodi estivi per i figli dei dipendenti o in alternativa l'azienda può stipulare una convenzione con strutture estive esistenti nella zona per consentire un ingresso a prezzi agevolati.

Servizi di benessere per i dipendenti

Questo tipo di servizi al dipendente sono pensati per ampliare il ventaglio di pratiche di Welfare Aziendale oltre a quelli che consentono risparmio di tempo e di denaro.

Il benessere fisico, mentale, psicologico, hanno un risvolto importante nella vita lavorativa e relazionale, influenzando il rendimento del dipendente e di riflesso, di interi gruppi di lavoro aziendali.

- Programmi di medicina preventiva; l'impresa può organizzare periodicamente seminari informativi di prevenzione per i propri dipendenti, con check-up gratuiti o con una forte riduzione dei costi, fatti inoltre in azienda, per guadagnare tempo sul fronte domestico.
- Punto d'Ascolto interno/Counseling - l'impresa può organizzare un punto d'ascolto interno ossia uno spazio dedicato ad ascoltare e sostenere il personale che ne fa richiesta, siano essi manager, impiegati, mamme in rientro dal congedo, operai.
- Sportello Medico interno; può trattarsi di un piccolo ambulatorio a disposizione dei dipendenti in alcune fasce orarie di giornate prestabilite, all'interno delle quali il medico privato coinvolto dall'azienda, presta servizio per la visita dei dipendenti, che possono così risparmiare il tempo dell'attesa spesso lunga negli ambulatori pubblici.
- Palestra aziendale/zone relax; alcune imprese hanno realizzato al proprio interno spazi dedicati al relax temporaneo.

Può trattarsi di una semplice stanza con riviste, giochi, computer, "stanze silenziose" per concentrarsi, o vere e proprie palestre con attrezzature per permettere ai dipendenti di praticare esercizio fisico, durante la pausa pranzo.

Servizi per lo sviluppo professionale dei dipendenti

Il Capitale Umano dell'azienda rappresenta un fattore essenziale per la sua competitività nel futuro.

Il rischio dell'"invecchiamento" delle competenze delle risorse umane va evitato mediante l'attivazione di diversi canali di formazione, aggiornamento continuo, sviluppo delle competenze e delle conoscenze personali, non solo nelle aree tecniche aderenti alle mansioni lavorative.

- Corsi di formazione oltre gli obblighi di legge; la formazione del dipendente oltre gli obblighi di legge fa parte della Responsabilità Sociale d'Impresa e del Welfare Aziendale per lo sviluppo e l'innovazione del Capitale Umano.

Non si tratta solo di mettere a disposizione progetti formativi tecnici aderenti allo sviluppo personale, ma può anche riguardare lo sviluppo di altre competenze gestionali e relazionali.

- Congedi formativi/Permessi per lavoratori-studenti; tra gli strumenti principalmente utilizzati per agevolare lo studio e la specializzazione dei dipendenti, possono essere previsti permessi (breve periodo) o veri e propri congedi (lungo periodo).
- Borse di specializzazione; alcune aziende prevedono borse di studio finalizzate a sostenere e a favorire il percorso formativo dei dipendenti o dei loro figli.
- Biblioteca aziendale; la costruzione di una biblioteca aziendale non rappresenta di per sé un impegno gravoso anche per una piccola o media impresa, dal momento che gli spazi dedicati possono essere anche limitati a qualche scaffale a muro e i libri possono essere scelti e messi a disposizione dalle biblioteche personali dai dipendenti stessi.
- Volontariato d'Impresa; si tratta di forme di coinvolgimento interno periodico di dipendenti di varie funzioni e livelli, per svolgere azioni di volontariato di tipo sociale, culturale o ambientale rivolti verso il territorio/comunità locale, che favoriscano motivazione, senso di identità.

TIPOLOGIE LEGALI DI WELFARE

In tema di welfare, oltre alla classificazione per aree di intervento, è necessario avere una suddivisione "tecnica"; tale definizione possiamo desumerla, in primis, nell'art. 51 del TUIR:

- **Previdenza complementare:** contributi versati per forme pensionistiche (art. 51, comma 2, lettera h), e d.lgs. n. 252/2005;

- **Assistenza sanitaria:**
 - Contribuiti a fondi e casse di assistenza sanitaria (lettera a)
 - Servizi sanitari, medicina preventiva e diagnostica, check up, cure odontoiatriche, o specialistiche terapie e riabilitazione (lettera f)
 - Spese sanitarie (lettera h)
- **Assistenza ai familiari e cura:** assistenza domiciliare, badanti, case di riposo, case di cura (lettere f e f ter)
- **Assicurazione:**
 - assicurazioni contro il rischio infortunio extra professionale o morte
 - assicurazioni contro il rischio non autosufficienza (lettera f quater)
- **Educazione e istruzione:**
 - Tasse scolastiche e universitarie, libri di testo (lettere f e f bis)
 - Borse di studio, spese per la scuola materna, primarie, secondarie, università, mense scolastiche, doposcuola, gite, centri estivi e invernali, ludoteche, baby sitter (lettera f bis)
- **Tempo libero/benessere:** cinema, teatro, parchi a tema, palestra piscina, Pay tv, musei, eventi, abbonamenti a giornali, degustazioni enogastronomiche, viaggi (lettera f)
- **Buoni acquisto:** Buoni spesa, buoni carburante, carte acquisto (art. 51, comma 3)
- **Servizi per la mobilità collettiva:** Abbonamenti servizi pubblici per treno, autobus ecc. (lettere d e d bis)
- **Assistenza e previdenza:** Check-up medico, Copertura spese ospedaliere, Polizze assicurative vita/morte/infortuni/malattie, Polizze garanzia servizio di badanza, Previdenza integrativa;
- **Finanziamenti e crediti:** mutui agevolati (art, 51, comma 4 lettera b)
- **Servizi professionali/legali:** espletamento pratiche amministrative, servizi fiscali dichiarazione redditi;
- **Servizi di ristorazione:** Ticket restaurant e mensa (lettera c)
- **Beni ad uso aziendale/personale:** auto e telefoni (art, 51, commi 3 e 4 lettera a)

Come si può evincere dall'elenco sopra riportato alcune sono strettamente riconducibili ad attività sociali, altre a facilitazioni economiche dei lavoratori e alcune non sono altro che fringe benefits.

GESTIONE DI WELFARE AZIENDALE

Il Welfare può essere gestito:

Direttamente dall'Azienda: La gestione del welfare avviene attraverso l'organizzazione aziendale che si occupa non solo della predisposizione del piano welfare ma anche della erogazione diretta, oppure attraverso convenzioni con soggetti terzi, oppure operando rimborsi.

Le diverse modalità di erogazione dei servizi sono quindi:

- Erogazione diretta della prestazione (mensa, trasporto collettivo) ossia tutti i servizi previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR; in questo caso il dipendente resta estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e l'erogatore del servizio.

L'Azienda acquista i servizi da terzi facendosi intestare la fattura e indicando come destinatari i lavoratori (o familiari); marginalmente il datore di lavoro offre direttamente propri servizi.

- Erogazione esterna attraverso fornitori anche con l'utilizzo dei voucher (convenzione con palestra, biglietti per eventi ecc.); tale possibilità, introdotta dalla legge n. 208/2015 può coprire (con voucher diversi) sia i servizi previsti dal comma 2, sia quelli del comma 3 dell'art. 51 del TUIR.
- Rimborso delle spese sostenute dai lavoratori; tale soluzione è limitata a:
 - Spese per acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico utilizzati dai lavoratori e/o familiari a carico (art. 51, comma 2, lettera d-bis)
 - Servizi di istruzione, educazione in età prescolare, servizi integrativi e mensa, ludoteche e centri estivi/invernali (art. 51, comma 2 lettera f- bis)

- Servizi di assistenza a familiari anziani e non autosufficienti (art. 51, comma 2, lettera f-ter)

Il lavoratore (o il familiare) in questi casi può essere intestatario della fattura del servizio che sarà poi presentata al datore di lavoro per il rimborso.

Tale soluzione è consigliabile solo nel caso in cui le soluzioni welfare siano limitate e prevedano quasi esclusivamente rimborsi di prestazioni ai lavoratori.

Società specializzate: esistono decine di providers che si occupano quasi esclusivamente di gestione di servizi welfare; tale servizio viene reso attraverso la messa a disposizione dei lavoratori di una piattaforma (programma gestionale) all'interno del quale il lavoratore può gestire e utilizzare il proprio credito welfare.

In pratica l'azienda attribuisce un budget Welfare in favore dei propri dipendenti e la piattaforma rende disponibile tramite un portale dedicato un panel di servizi divisi per aree d'intervento: istruzione, mutui, salute, previdenza, famiglia, sport, shopping, facilitazioni, ecc.

Ci si trova quindi in presenza di un servizio completamente esternalizzato e dotato di assistenza dedicata.

In un'unica piattaforma è l'utente a scegliere come meglio spendere la quota Welfare a sua disposizione.

Costruzione del piano welfare

Analisi delle caratteristiche della popolazione aziendale e delle loro esigenze di Welfare

Stabilire un'area di intervento per il welfare aziendale non è cosa superficiale e scontata, anzi necessita di un'accurata ricerca, non solo perché si propone come integrazione di quello statale, ma anche per intercettare le esigenze dei lavoratori.

Pertanto, al fine di ottenere un risultato ottimale, saranno necessari esami preliminari (nello specifico sistemi socio-demografici, questionari, confronto con i lavoratori e loro rappresentanti) sull'impatto del welfare statale

e locale, così da intuirne criticità.

Le aree di intervento sono molteplici e non limitate alla vita del lavoratore, ma esteso anche a quella dei famigliari.

Spetterà quindi all'azienda decidere quali siano le aree di welfare su cui è più opportuno intervenire, senza tralasciare il fatto che nessuna iniziativa potrà raggiungere il successo senza un adeguato piano di comunicazione che non dovrà solo seguire la fase di lancio del servizio, ma essere integrata al processo di controllo e di misurazione del grado di soddisfazione.

Strumenti di analisi

- Analisi preliminare che dovrà considerare:
 - Numero di dipendenti, tipologie contrattuali;
 - Età, sesso, residenza, livello di istruzione;
 - Numero figli, anziani a carico, soggetti legge n. 104/92;
 - Presenza o meno di RSU in azienda;
 - Livelli retributivi, fringe benefits esistenti;
 - Tassi di turn over.
- Questionario: con un semplice modulo precompilato con le varie soluzioni welfare messe a disposizione i lavoratori possono selezionare quelle di maggior interesse e, di conseguenza, si ha un immediato riscontro numerico.
- Colloqui con i lavoratori: risulta uno dei metodi più semplici e immediati per comprendere quali siano le reali esigenze della popolazione aziendale.

Scelta della fonte

La prima decisione che deve assumere l'Azienda è la scelta tra welfare volontario, oppure con accordo, oppure con regolamento oppure derivante da premio con possibilità di "welfarizzazione".

Definizione delle misure

Il piano welfare deve prevedere la definizione di una serie di beni e servizi da mettere a disposizione dei lavoratori; si può prevedere un numero limitato di soluzioni, ma le formule che più rispondono alle esigenze dei lavoratori fanno sì che sia preferibile spostarsi verso un modello “on demand” dei c.d. flexible benefits.

Questa metodologia genera vantaggi sia per l'azienda che per i lavoratori, in quanto l'Azienda riuscirà ad essere più efficace nell'azione incentivante mentre il dipendente non si vedrà più costretto ad “accettare” un servizio superfluo o non richiesto.

In particolare, l'azienda potrà godere di un incremento del grado di soddisfazione dei beneficiari, di sgravi fiscali, con la possibilità di appoggiarsi a società esterne, specializzate nel settore.

Attraverso la gestione della piattaforma Web dedicata, ogni singolo dipendente sarà in grado di comporre il proprio pacchetto di benefit in maniera autonoma e consapevole, nel rispetto del budget di spesa predeterminato dall'azienda.

Definizione dei destinatari

Per far sì che il welfare non concorra a formare reddito da lavoro dipendente deve essere previsto per la generalità dei dipendenti oppure per categorie omogenee degli stessi.

Risulta possibile differenziare per categorie i lavoratori, ma tale suddivisione deve rispondere ad un criterio di oggettività e di non discriminazione.

Secondo l'Agenzia delle Entrate (circolare n. 28/E del 2016) il concetto di categoria omogenea risulta soddisfatto anche se, in concreto, solo alcuni ne usufruiscono.

Beneficiari

Oltre ai lavoratori, i beneficiari delle misure di welfare (a seconda dei servizi) possono essere anche i familiari, seppur non conviventi o fiscalmente a carico del dipendente, come previsto dall'art. 12 del TUIR:

- figli
- coniuge (anche unioni civili) non legalmente ed effettivamente separati
- genitori, e in loro mancanza ascendenti
- adottanti
- generi e nuore
- suoceri
- fratelli/sorelle germani o unilaterali

Welfare e Privacy

L'attuazione di un piano welfare comporta la gestione di informazioni, anche sensibili, sia del lavoratore sia dei familiari.

Risulta quindi necessario predisporre un sistema di gestione dei dati così come previsto dal D.lgs. n. 196/2003 e dal D.lgs. n. 101/2018 in attuazione del Regolamento UE n. 679/2016.

QUADRO NORMATIVO WELFARE

Il legislatore ha previsto specifiche deroghe al principio di onnicomprensività dei redditi del dipendente prevedendo che alcuni benefit erogati per soddisfare esigenze e interessi meritevoli di tutela, non concorrano (o concorrano parzialmente) alla formazione del reddito imponibile dei dipendenti, e dunque non siano oggetto di tassazione.

Il riferimento principale per eventuali agevolazioni fiscali di supporto ad azioni di Welfare Aziendale è attualmente il Testo Unico delle Imposte sul Reddito - DPR n. 917 del 1986 (TUIR, Art. 51, Art. 95 e Art. 100), insieme alle successive Circolari, Regolamenti e Risoluzioni dell'Agenzia delle Entrate, grazie al quale è possibile delineare una "mappa" delle iniziative che non concorrono alla formazione di reddito di lavoro dipendente.

La normativa vigente oltre ad individuare le iniziative che non concorrono

alla formazione di reddito fornisce anche indicazioni in merito alla necessità che l'erogazione di beni o servizi siano o meno condizionate alla contrattazione con i dipendenti e le loro rappresentanze.

L'art. 51 del TUIR prevede che il reddito di lavoro dipendente sia costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

L'articolo 51, comma 2, del TUIR elenca tassativamente le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro dipendente, che in tutto o in parte, sono esclusi dal reddito imponibile, in deroga al principio generale dell'onnicomprendività sancito dall'art. 51, comma 1, del TUIR; le prestazioni welfare, ricadono, a determinate condizioni, in queste eccezioni.

Ai fini contributivi l'art. 6 del D.lgs. n. 314/1997 stabilisce, in via generale e fatte salve alcune eccezioni, la c.d. armonizzazione tra imponibile fiscale e contributivo. Di conseguenza tutte le erogazioni che non sono imponibili fiscalmente non lo sono nemmeno da un punto di vista contributivo.

Anche l'azienda erogando welfare ottiene un duplice vantaggio.

Da un lato, il valore corrispondente alla prestazione welfare non è soggetto a contribuzione sociale, fatto salvo il contributo di solidarietà pari al 10% di quanto versato ai fondi di previdenza complementare e casse e fondi previsti da contratti collettivi, accordi o regolamenti finalizzati ad assicurare prestazioni previdenziali o sanitarie.

Dall'altro lato, ai sensi dell'art. 95 del TUIR, il datore di lavoro può dedurre interamente i costi connessi alle prestazioni di welfare obbligatorio mentre, in caso di welfare volontario, ai sensi dell'art. 100 del TUIR, solo il 5 per mille delle spese per il personale dipendente, con riferimento agli oneri sostenuti per opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, culto, assistenza sociale e sanitaria, destinati alla generalità o a categorie di dipendenti.

Affinché le predette somme e valori risultino, in tutto o in parte detassati, è necessario, però, che l'offerta sia rivolta alla "generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti".

Al riguardo l'Agenzia delle Entrate ha più volte precisato che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "*alla generalità dei dipendenti*" ovvero a "*categorie di dipendenti*" **non riconosce l'applicazione delle di-**

sposizioni elencate nel comma 2 dell'articolo 51 del TUIR ogni qual volta le somme o i servizi ivi indicati **siano rivolti ad personam**, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

Inoltre, si osserva che con le predette locuzioni il legislatore ha voluto riferirsi alla generica disponibilità di opere, servizi o somme ecc. verso un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle predette "utilità".

L'Agenzia delle Entrate con circolare n. 5 E/2018 ha inoltre chiarito che l'espressione "*categorie di dipendenti*" non va intesa 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 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.

Evoluzione normativa

Le disposizioni normative che, a partire da fine 2015, hanno determinato un'evoluzione delle misure di welfare rendendolo più semplice e attrattivo sono:

Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (c.d. Legge di Stabilità 2016), recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", entrata in vigore il 1° gennaio 2016 e vigente fino al 31 dicembre 2016.

- **commi da 182 a 189 - premi di risultato, partecipazione agli utili, welfare aziendale**

Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al **10 per cento**, entro il limite di importo complessivo di **2.000 euro lordi**, i **premi di risultato** di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con apposito decreto, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Il limite di 2.000 euro può essere aumentato fino ad un importo non superiore a **2.500 euro** per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate in apposito decreto.

Le predette disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai **titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore**, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, **a euro 50.000**.

Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, costituenti prestazioni welfare, **non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati (2.000/2.500 euro), a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191** (10 per cento), anche nell'eventualità in cui **gli stessi siano fruiti**, per scelta del lavoratore, **in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182** (Premi di risultato/partecipazione a utili).

Ai fini dell'applicazione delle suddette disposizioni le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

- **comma 190 – modifiche all'art. 51 del t.u. 917/1986**

All'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate alcune modifiche relative alle somme/servizi che **non concorrono a formare reddito**.

Al comma 2:

1) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

«f) **l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**, offerti alla generalità dei

dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto);

2) la lettera f-bis) è sostituita dalla seguente:

«f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari»;

3) dopo la lettera f-bis) è inserita la seguente:

«f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12»;

Dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (ticket welfare)».

Legge 11 dicembre 2016, n.232 (c.d. Legge di Bilancio 2017), entrata in vigore il 1° gennaio 2017

• commi da 160 a 162 – premio di produttività e welfare aziendale

Il comma 160 interviene sull'art. 1 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, stabilendo che:

- l'importo dei premi di produttività aziendali assoggettabile all'imposta sostitutiva del 10% viene elevato da euro 2.000 ad **euro 3.000** e, per le imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione aziendale del lavoro, da euro 2.500 ad **euro 4.000**;
- il limite di reddito di lavoro dipendente, di cui all'art. 49 del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, per-

cepito dal lavoratore nell'anno precedente, al quale è condizionato l'accesso all'imposta sostitutiva, viene innalzato da euro 50.000 ad **euro 80.000**;

- le somme e i valori di cui all'art. 51, comma 4, del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986 (relativi a autoveicoli, motocicli, ciclomotori concessi in uso promiscuo, prestiti, fabbricati concessi in locazione, servizi di trasporto) concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti ad imposta sostitutiva anche laddove gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività in denaro;
- non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva:
 - > i contributi alle forme pensionistiche complementari versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività in denaro, anche se eccedenti i limiti di deducibilità indicati dall'art. 8, commi 4 (euro 5.164,57) e 61, del Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. Tali contributi, inoltre, non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari;
 - > i contributi di assistenza sanitaria di cui all'art. 51, comma 2, lettera a), del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività in denaro, anche se eccedenti il limite di euro 3.615,20;
 - > il valore delle azioni, di cui all'art. 51, comma 2, lettera g), del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività in denaro, anche se eccedente il limite indicato nello stesso articolo (euro 2.065,83 nel periodo di imposta) e a prescindere dalle condizioni dal medesimo individuate. Al riguardo, si ricorda che, come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con circolare n. 28 del 15 giugno 2016, la possibilità di erogare benefit in sostituzione del premio di produttività deve essere comunque prevista dai contratti aziendali.

- **Il comma 161** inserisce nell'art. 51, comma 2, del Decreto del Presi-

dente della Repubblica n. 917/1986, la lettera f-quater), ai sensi della quale sono esclusi dalla base imponibile i contributi ed i premi versati dal datore di lavoro, in 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 o il rischio di gravi patologie.

- Il comma 162 precisa che le disposizioni dell'art. 51, comma 2, lettera f), del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986, come modificate dalla Legge n. 208/2015 (relative alla nozione, ai fini dall'esenzione da imponibilità, delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti ed ai familiari per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sanitaria o culto) si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere o servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, accordo interconfederale o contratto collettivo territoriale.

Legge 27 dicembre 2017, n.205 (c.d. Legge di Bilancio 2018), entrata in vigore il 1° gennaio 2018.

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 viene previsto che non concorrano 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;"*.

Con la disposizione citata, l'esclusione dal reddito, prevista per il servizio di "trasporto collettivo" di cui alla precedente lett. d) dell'art. 51, comma 2, del TUIR, è stata estesa anche all'ipotesi di concessione da parte del datore di lavoro di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interre-

gionale o di somme erogate per l'acquisto di tali abbonamenti o a titolo di rimborso delle relative spese.

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; inoltre, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche qualora l'abbonamento per il trasporto pubblico sia destinato ad un familiare del dipendente a condizione che risulti fiscalmente a carico di quest'ultimo.

Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (c.d. "legge di bilancio 2020"), entrata in vigore il 1° gennaio 2020

Il comma 677 modifica il trattamento fiscale delle prestazioni sostitutive del servizio di mensa e della somministrazione del vitto (cd. buoni pasto o ticket restaurant) erogate alla generalità dei dipendenti, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera c) del TUIR.

In particolare, la disposizione prevede l'innalzamento da 7 a 8 euro del limite giornaliero che non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente, per i buoni pasto in formato elettronico, nonché la riduzione da 5,29 a 4 euro del limite di non imponibilità per i buoni erogati in formato diverso da quello elettronico.

Il comma 677 si limita quindi a modificare esclusivamente la soglia di non imponibilità ai fini fiscali e contributivi mentre restano immutati i requisiti che devono essere rispettati per beneficiare del regime di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

BENI E SERVIZI NON SOGGETTI A TASSAZIONE

Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale - art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR, non concorrono, tra l'altro, alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"...i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20.*

Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);"

In relazione alla portata della predetta disposizione, si ritengono utili ulteriori riflessioni, con particolare riferimento alle prestazioni rese al lavoratore da parte della cassa sanitaria.

Non si rilevano, invero, criticità laddove le casse sanitarie operino rispettando principi di mutualità (rimborso della prestazione a prescindere dal versamento).

Secondo l'Agenzia delle Entrate alcune perplessità sorgono, al contrario, in tutte quelle ipotesi in cui esista, per ciascun iscritto/dipendente, una stretta correlazione fra quanto percepito dalla cassa a titolo di contribuzione ed il valore della prestazione resa nei confronti del lavoratore, o dei suoi familiari e conviventi, ossia nei casi in cui la prestazione sanitaria - sotto forma di prestazione diretta ovvero di rimborso della spesa - ove erogata, non possa comunque mai eccedere, in termini di valore, il contributo versato dal dipendente o dal suo datore di lavoro.

In tal caso si ritiene che il lavoratore non possa beneficiare del vantaggio fiscale disposto dall'articolo 51, comma 2, lettera a) del TUIR per le casse aventi finalità mutualistica, rappresentato dalla non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei contributi in parola, ma della detrazione prevista per spese sanitarie rimaste a carico.

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 versati in sostituzione dei premi di produttività che rimangono 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).

Diversamente da quanto disposto per i contributi alla previdenza complementare, tuttavia, la legge di Bilancio 2017 non ha dettato disposizioni per disciplinare gli effetti della detassazione dei contributi sulla prestazione sanitaria resa dalla cassa sanitaria ed in particolare sulla deducibilità o detraibilità delle spese sanitarie rimborsate dalla cassa.

In assenza di specifiche disposizioni tornano quindi applicabili i principi generali, in base ai quali la deduzione o detrazione degli oneri è possibile nella misura in cui la relativa spesa sia rimasta a carico del contribuente, condizione che non sussiste qualora la spesa sia sostenuta o rimborsata a seguito di contributi dedotti dal reddito o che non hanno concorso alla formazione del reddito, come nel caso di contributi versati in sostituzione di premi di risultato agevolabili.

Condizioni:

- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Esclusione dal reddito fino a 3.615,20 annuo; nel caso in cui siano versate ulteriori somme, per scelta del lavoratore in sostituzione in tutto o in parte di un premio di risultato le stesse sono esenti per un ulteriore importo di 3000/4.000 € (Premio massimo detassabile).
- Versamento del contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro.
- Beneficiari devono essere i lavoratori.

Somministrazione vitto - art 51, comma 2, lettera c)

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. c), del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione"*.

Condizioni:

- Prestazioni riconosciute da mense aziendali, tickets restaurant e, in alcuni specifici casi, come indennità sostitutiva del servizio mensa (attività edili e unità produttive ubicate in zone ove manchino servizi)
- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Esclusione dal reddito del pasto e, in caso di servizio sostitutivo fino a 4 se cartaceo e fino a 8 se elettronico.
- Beneficiari devono essere i lavoratori.

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), del TUIR.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. d), del TUIR) non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici"*.

Condizioni:

- Prestazioni di trasporto collettivo (forniti dal datore o da terzi convenzionati) per il raggiungimento del posto di lavoro
- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori.
- Esclusione dalla base imponibile

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;"*.

Con la disposizione citata l'esclusione dal reddito, prevista per il servizio di "trasporto collettivo" di cui alla precedente lett. d) dell'art. 51, comma 2, del TUIR, è stata estesa anche all'ipotesi di concessione da parte del datore di lavoro di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale o di somme erogate per l'acquisto di tali abbonamenti o a titolo di rimborso delle relative spese.

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; inoltre, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche qualora l'abbonamento per il trasporto pubblico sia destinato ad un familiare del dipendente a condizione che risulti fiscalmente a carico di quest'ultimo.

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, dal momento che qualora fosse messo a disposizione solo di taluni lavoratori dipendenti, si configurerebbe un fringe benefit rilevante ai fini della formazione del reddito di lavoro dipendente.

L'esclusione si rende applicabile sempreché il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con la finalità per le quali sono state corrisposte; è irrilevante, invece, la circostanza che le somme erogate coprano o meno l'intero costo dell'abbonamento.

Per la individuazione degli abbonamenti agevolabili, si richiama quanto chiarito dalla circolare 7 marzo 2008, n. 19/E dell'Agenzia delle Entrate, con la quale in merito alla detrazione, introdotta dall'art. 1, co. 309, legge n. 244 del 2007 (legge finanziaria 2008), è stato precisato che per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico si intende 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.

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.

Rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

Atteso l'ampio riferimento all'ambito "locale, regionale e interregionale" contenuto nella norma, il beneficio può riguardare gli abbonamenti relativi a trasporti pubblici che si svolgono tanto all'interno di una regione, quanto mediante attraversamento di più regioni.

Condizioni:

- Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale, interregionale
- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori o soggetti fiscalmente a carico.
- Esclusione dalla base imponibile

Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f), del TUIR.

In base alla nuova formulazione della lettera f) dell'articolo 51 del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;"*.

La modifica innova rispetto alla precedente formulazione in quanto esclude dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti e non solo quando siano volontariamente erogati dal datore di lavoro, uniformandone per tale aspetto la disciplina a quella prevista dalle successive lettere f-bis) ed f-ter).

La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico.

Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

Resta invariato l'ambito oggettivo di applicazione della norma che comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, che, come affermato dalla precedente prassi (cfr. circolare 326 del 1997 e circolare 238 del 2000 dell'Agenzia delle Entrate), possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore.

Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, da parte di strutture esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, la dispo-

sizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.

Condizioni:

- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori o soggetti anche non fiscalmente a carico.
- Esclusione dalla base imponibile
- Erogazione diretta dei servizi o attraverso intermediari
- No rimborsi
- Utilizzabile il voucher, senza la possibilità di integrare il valore da parte del lavoratore

Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis), del TUIR.

La lettera f-bis), nella nuova formulazione, dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente *“le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell’articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;”*.

Le modifiche apportate sono principalmente volte ad ampliare e meglio definire i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai familiari del dipendente, anche fiscalmente non a carico, limitati nella precedente formulazione alle *“..somme,.. servizi,.. prestazioni per la frequenza di asili nido e di colonie climatichenonché ... borse di studio”*.

Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre,

sostituisce la locuzione “colonie climatiche”, ormai desueta, con “centri estivi e invernali” e “ludoteche”.

La menzione delle borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti, presente anche nella precedente disposizione, completa la gamma dei benefit con finalità didattiche e di istruzione, per la cui definizione possono tornare utili i chiarimenti forniti con la circolare n. 238 del 2000, con la quale è stato precisato che rientrano nella lettera f-bis) le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'articolo 12.

In tale nozione possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico.

Data l'ampia formulazione della lettera f-bis), sono riconducibili alla norma il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta – anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting.

Per quanto concerne le modalità di erogazioni delle prestazioni, l'attuale formulazione della lettera f-bis) conferma la possibilità che il datore di lavoro eroghi i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

Condizioni:

- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori o soggetti anche non fiscalmente a carico.
- Esclusione dalla base imponibile
- Erogazione diretta dei servizi o attraverso intermediari
- Ammessi i rimborsi

- Utilizzabile il voucher, senza la possibilità di integrare il valore da parte del lavoratore

Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter), del TUIR.

Il comma 190 dell'articolo 1 della legge di Stabilità ha introdotto la lettera. f-ter) al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR.

In ragione di tale disposizione, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;"*.

La norma, nell'intento di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese.

Malgrado la dizione della norma non faccia riferimento ai servizi, tale omissione non appare significativa, posto che questi possono comunque rientrare nella previsione della lettera f).

Con circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 2/E del 2005 è stato precisato che i soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa.

Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica.

L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricollegli all'esistenza di patologie.

Per quanto concerne la individuazione dei familiari anziani, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai

soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del TUIR.

In considerazione della specificità delle prestazioni il servizio viene erogato da soggetti fornitori terzi, nonché con il rimborso spese sostenute direttamente dal lavoratore.

Condizioni:

- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere i familiari anziani oppure familiari non autosufficienti.
- Esclusione dalla base imponibile
- Erogazione diretta dei servizi da parte del datore di lavoro attraverso strutture aziendali o, più comunemente, attraverso intermediari terzi convenzionati.
- Ammessi i rimborsi dietro la presentazione di idonea documentazione.
- Utilizzabile il voucher, senza la possibilità di integrare il valore da parte del lavoratore

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

L'articolo 1, comma 161, della 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"*.

La relazione illustrativa al disegno di legge di bilancio A.C. 4127 chiarisce che in base a tale disposizione non concorrono a formare il reddito di la-

voro dipendente solo i contributi e i premi versati per le polizze c.d. “Long Term Care” e “Dread Disease”, ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi.

Sono riconducibili alla prima tipologia (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.

L'individuazione dei soggetti non autosufficienti avviene secondo i criteri illustrati con la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 2016 (vedere punto precedente), omologhi peraltro a quelli considerati dalla lettera f) dell'articolo 15 del TUIR ai fini della detrazione d'imposta dei premi per assicurazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

Appartengono, invece, alla seconda categoria (Dread Disease) le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi.

In assenza di riferimenti normativi volti a delimitare il contenuto delle “gravi patologie”, l'Agenzia delle Entrate ritiene di poter fare riferimento all'elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all'Ispettorato del Lavoro, di cui all'articolo 139 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), elenco pubblicato con D.M. 18 aprile 1973, e da ultimo aggiornato con D.M. 10 giugno 2014.

Relativamente alle polizze Long Term Care, le caratteristiche delle prestazioni che devono essere garantite vengono individuate dalla norma mediante il rinvio alle “prestazioni vincolate” di cui all'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2) del D.M. 27 ottobre 2009, ovvero:

- 1) prestazioni sociali a rilevanza sanitaria da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;

- 2) prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semi-residenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell'assistenza.

In assenza della norma in esame, come chiarito con risoluzione n. 391/E del 2007 dall'Agenzia delle Entrate, i contributi versati dal datore di lavoro per garantire ai dipendenti una copertura assicurativa del tipo Long Term Care costituivano una componente del reddito di lavoro dipendente, salva l'applicazione del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, che esclude dal reddito *"il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a 258,23 euro"*.

Le indicazioni fornite con il citato documento di cui alla citata circolare restano ora valide solo in relazione a tipologie di polizze diverse da quelle "Long Term Care" e da quelle Dread Disease stipulate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti.

L'utilizzo, da parte del legislatore, dei termini "contributi e premi" senza altra specificazione, porta a ritenere che la lettera f-quater) trovi applicazione anche nelle ipotesi in cui i contributi siano versati ad enti o casse non aventi i requisiti di cui alla lettera a) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, o a fondi sanitari non iscritti all'anagrafe, nonché ad enti bilaterali così come definiti dall'articolo 2, comma 1, lett. h), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Al riguardo, l'A.E. fa presente che le prestazioni di cui alla lettera f-quater) possono essere rese anche a fronte dei contributi versati ai sensi della precedente lett. a) dell'art. 51, alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale.

Considerato che ai sensi di quest'ultima disposizione, i contributi non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente per *"... un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20."*, l'A.E. è dell'avviso che affinché non operi il predetto limite è necessario che le casse contabilizzino separatamente i contributi ricevuti dal datore di lavoro per le prestazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza o di gravi patologie, di cui all'art. 51, comma 2, lett. f-quater), del TUIR.

La non concorrenza al reddito di lavoro dipendente prevista per i contributi versati ai sensi della lettera f-quater) si realizza sempreché gli stessi siano destinati all'erogazione di prestazioni in favore del dipendente e non anche

dei suoi familiari.

Pertanto, laddove la polizza garantisca prestazioni sia al dipendente che ai familiari, occorrerà scorporare la quota riferita alla posizione dei familiari, fermo restando che per tale ipotesi potrebbe trovare applicazione l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi del comma 3 dell'art. 51, in base al quale non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il *“valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a 258,23 euro”* o ai sensi dell'art. 51, co. 2, lett. a) alle condizioni e nei limiti previsti da tale disposizione.

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.

La non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente esclude in ogni caso che in relazione ai premi versati sia possibile fruire della detrazione d'imposta prevista dal richiamato articolo 15, comma 1, lett. f) mentre, viceversa, il concorso alla formazione del reddito dei premi relativi alla posizione dei familiari, se a carico, consente di fruire della detrazione d'imposta di cui al richiamato articolo 15, comma 1, lett. f) del TUIR relativamente ai premi aventi le caratteristiche previste dalla norma richiamata.

Condizioni:

- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere solo i lavoratori.
- Esclusione dalla base imponibile.
- Le polizze devono assicurare:
 - Stati di non autosufficienza dei dipendenti che richiedono spese di lungodegenza (long term care)
 - Rischi contro insorgenza di malattie gravi (dread disease)

Previdenza complementare; art. 51, comma 2, lettera h, del TUIR. e d.lgs. n. 252/2005.

La lettera h), dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro *“le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all’art. 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso art. 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestati dal datore di lavoro;”*

La lettera e-bis) dell’art. 10 del TUIR stabilisce che non concorrono a formare reddito *“i contributi versati alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, alle condizioni e nei limiti previsti dall’articolo 8 del medesimo decreto.*

Alle medesime condizioni ed entro gli stessi limiti sono deducibili i contributi versati alle forme pensionistiche complementari istituite negli Stati membri dell’Unione europea e negli Stati aderenti all’Accordo sullo spazio economico europeo che sono inclusi nella lista di cui al decreto del Ministro dell’economia e delle finanze emanato ai sensi dell’articolo 168-bis;”

L’art. 8, comma 4, legge 252/2005 prevede che *“i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell’articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57; i contributi versati dal datore di lavoro usufruiscono altresì delle medesime agevolazioni contributive di cui all’articolo 16;”*.

La previdenza complementare identifica un sistema di fondi pensione e assicurazioni private (a carattere collettivo o individuale) nate dalla metà degli anni ‘90 che affiancano - e non sostituiscono - le gestioni previdenziali pubbliche o private (che restano obbligatorie) integrando le prestazioni previdenziali da questi erogate al compimento, di regola, dell’età pensionabile prevista nel regime pubblico obbligatorio (66 anni e 7 mesi, di regola).

Per il settore privato la materia è disciplinata dal d.lgs. n. 252/2005.

Obiettivo di questa forma di previdenza, la cui adesione è facoltativa per il lavoratore è, in definitiva, dare una risposta al progressivo ed inesorabile impoverimento della pensione pubblica frutto delle riforme degli ultimi decenni.

Il meccanismo di funzionamento è così articolato; lavoratore, datore e Stato (attraverso sgravi fiscali) accantonano in un fondo specifico somme di denaro che vengono investite da operatori specializzati sul mercato finanziario sino al momento della pensione del lavoratore stesso per conseguire un rendimento aggiuntivo.

Il montante ottenuto in quel momento è la base patrimoniale che verrà trasformata in rendita pensionistica complementare mediante l'uso di alcuni coefficienti assicurativi.

La rendita viene quantificata, a differenza del sistema obbligatorio il cui importo dipende in larga misura dalla retribuzione o reddito percepito annualmente dal lavoratore, da tre fonti di finanziamento.

- 1) Il primo è costituito dall'importo versato dall'assicurato mediante il contributo personale annuale e dal versamento del Tfr maturando;
- 2) il secondo è costituito dal contributo del datore del lavoro (qualora presente);
- 3) il terzo è determinato dai rendimenti del fondo pensione (e può variare +/- in base al profilo di rischio/rendimento, c.d. "asset" scelto dal lavoratore).

Comune denominatore per questi sistemi previdenziali complementari è la presenza di un sistema a capitalizzazione nel quale, a differenza del sistema a ripartizione tipico dell'assicurazione pubblica, i versamenti dei lavoratori restano nominativi e vengono investiti dai fondi per creare la rendita futura dello stesso soggetto.

L'adesione a queste forme di previdenza è del tutto libera per il lavoratore ed è rivolta sia ai lavoratori dipendenti che autonomi, liberi professionisti o altri tipi di lavoratori (co.co.co., collaboratori occasionali, ecc.).

Possono aderire anche coloro che non svolgono alcuna attività lavorativa o che sono fiscalmente a carico di un familiare che già aderisce ad una forma pensionistica complementare.

La normativa attuale (d.lgs. n. 252/2005) prevede tre tipologie di forme pensionistiche complementari a cui è possibile aderire a seconda della propria posizione lavorativa:

- 1) I fondi pensione negoziali, c.d. chiusi, sono rivolti solo a specifici grup-

pi di lavoratori facenti parte di un determinato settore lavorativo.

I fondi negoziali sono regolati tramite contratti collettivi (es. Cometa), anche aziendali, o tra accordi tra lavoratori autonomi e liberi professionisti e vengono promossi dai sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro nei confronti dei lavoratori che rappresentano;

- 2) I fondi pensione aperti destinati, tipicamente, a tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori privi di fondi pensione negoziali o trasferiti da fondi negoziali.

Possono essere individuali o collettivi.

I fondi aperti sono promossi dalle istituzioni finanziarie abilitate per legge alla gestione dei fondi stessi banche, imprese di assicurazione, società di gestione del risparmio (SGR) e società di intermediazione mobiliare (SIM).

Alcuni di questi Fondi hanno una disciplina sui generis in quanto istituiti ai sensi del Decreto Legislativo n. 124 del 1993 (e vengono denominati Fondi Pensione Preesistenti).

- 3) I Piani Individuali Pensionistici di tipo assicurativo (PIP) consistono in polizze assicurative a carattere individuale con finalità previdenziali promosse da compagnie assicurative alle quali possono aderire sia i lavoratori dipendenti che gli autonomi.

Possono aderire alle forme pensionistiche complementari:

- lavoratori dipendenti privati e pubblici
- lavoratori autonomi o liberi professionisti
- lavoratori con contratti atipici (ad esempio: collaboratori coordinati e continuativi od occasionali, soci lavoratori di cooperative, ecc.)
- soggetti fiscalmente a carico
- tutti coloro che non svolgono un'attività lavorativa

L'adesione al fondo complementare è una libera scelta del lavoratore.

Qualora il lavoratore presti attività lavorativa in uno dei settori la cui contrattazione collettiva o aziendale (o gli accordi tra lavoratori autonomi e liberi professionisti promossi dai relativi sindacati o le associazioni di categoria) abbia individuato o istituito uno specifico fondo pensione negoziale

(o aperto) presso il quale contribuire in via collettiva, il lavoratore può scegliere se aderire al fondo prescelto.

Oppure può scegliere un piano previdenziale diverso da quello indicato nel contratto di lavoro, tramite un'adesione individuale.

L'adesione collettiva, basata cioè su specifici accordi contrattuali collettivi o aziendali con il datore di lavoro, ha il vantaggio di consentire di regola la corresponsione, oltre del contributo individuale e del TFR maturando, anche del contributo del datore di lavoro, ma è più rigido in quanto limita la scelta rispetto ad altri fondi verso i quali il lavoratore potrebbe avere preferenza.

Il versamento del contributo e il TFR

Il lavoratore dipendente che sceglie una forma pensionistica complementare ad adesione collettiva, versa una contribuzione che è formata prima di tutto dal TFR maturando, tranne gli iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29.04.1993 che possono versare il TFR solo in modo parziale.

A tale importo si aggiunge in genere un contributo individuale la cui entità è stabilita dagli accordi collettivi (il lavoratore può tuttavia anche versare un importo superiore) a cui si aggiunge il contributo del datore di lavoro. N.B. Il lavoratore può sospendere in ogni momento la propria contribuzione (facendo però venir meno anche quella del datore di lavoro) lasciando solo il versamento del TFR maturando.

Nelle adesioni individuali i versamenti sono invece generalmente costituiti solo dal TFR maturando e dall'eventuale contributo individuale (anche se il datore può liberamente scegliere di contribuire con un ulteriore importo). Il contributo dei lavoratori autonomi è invece costituito dal solo contributo individuale del lavoratore.

Con riferimento al TFR bisogna ricordare che ogni lavoratore dipendente del settore privato, entro sei mesi dall'assunzione, deve scegliere se destinare il proprio TFR al finanziamento della previdenza complementare o lasciarlo in azienda. In assenza di una decisione specifica si ha il passaggio del TFR maturando alla forma pensionistica collettiva di riferimento sia essa il fondo pensione aziendale, contrattuale, territoriale o aperto eventualmente previsto dal proprio comparto.

Per le categorie di lavoratori sprovviste di fondo di riferimento il TFR maturando viene versato presso il Fondo residuale istituito presso l'Inps (Fon-

dInps).

Regime fiscale

Il regime fiscale dei fondi pensione prevede vantaggi, assenti negli altri tipi di risparmio, nei tre momenti della partecipazione a un fondo pensione:

- Nella fase di contribuzione

I contributi versati alle forme pensionistiche complementari sono deducibili dal reddito complessivo fino ad un limite massimo fissato dalla legge (5.164,57 euro all'anno; il limite può essere superato se si destina un premio di risultato PDR nell'ambito di un programma di Welfare aziendale).

Si ricorda, tuttavia, che la deduzione non rappresenta un'esenzione definitiva dall'imposizione fiscale, ma solo un rinvio della stessa a quando si richiederanno le prestazioni.

- Nella fase dei rendimenti

I rendimenti che si maturano anno per anno sono soggetti a un'imposta sostitutiva con aliquota più bassa rispetto a gran parte delle altre forme di risparmio.

- Nella fase delle prestazioni

Le prestazioni, per la parte che non è stata già tassata durante la fase di accumulo, sono soggette a un'imposizione fiscale con un'aliquota che parte dal 15% che, per lavoratori del settore privato, si riduce al crescere degli anni di partecipazione al fondo pensione fino a un massimo del 9%.

In base al combinato disposto delle precedenti disposizioni normative i contributi a carico dei lavoratori e del datore di lavoro alle forme di previdenza complementare sono deducibili, secondo i limiti e le condizioni previste dalla d.lgs. n. 252/2005, dal reddito di lavoro dipendente.

La legge di Bilancio 2017 ha inoltre introdotto 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 ai limiti di deducibilità di cui ai commi 4 e 6 dell'art. 8 del D. Lgs.

n. 252/2005 e, in caso di assegnazione di azioni, senza rispettare le condizioni stabilite dalle rispettive norme di esenzione.

In particolare, per quanto concerne la sostituzione dei premi di risultato agevolabili con il versamento di contributi a fondi di previdenza complementare, la lett. c) del comma 160 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2017, inserendo il comma 184-bis nell'articolo 1 della legge di Stabilità 2016, dispone che *"Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:*

a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005; ..."

La sostituzione, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con contributi alla previdenza complementare come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la circolare 28 del 2016, era già possibile in base alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, dal momento che tali contributi trattenuti dal datore di lavoro rientrano nella previsione di cui all'art. 51, comma 2, lett. h), del TUIR.

I contributi alla previdenza complementare costituiscono, infatti, oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) del TUIR, e come tali non concorrono alla formazione del reddito imponibile.

Con la disposizione in commento, 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).

I contributi alla previdenza complementare se versati in sostituzione del

premio di risultato possono, pertanto, essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo di euro 8.164,57, potendo aggiungersi al limite di deducibilità di euro 5.164,57 (incrementato come sopra detto per i lavoratori di prima occupazione) l'ulteriore somma di euro 3.000,00 costituente la soglia massima di premio di risultato agevolabile.

Quale ulteriore misura di favore, è previsto che l'esclusione dal reddito dei contributi versati alla previdenza complementare in sostituzione dei premi di risultato non ha effetti sulla tassazione della prestazione pensionistica.

La legge di Bilancio 2017, disponendo una deroga all'art. 11, comma 6, del d. lgs. n. 252 del 2005, che prevede l'imponibilità di tali prestazioni per il loro ammontare complessivo al netto dei contributi non dedotti, prevede, infatti, che i contributi in esame siano comunque dedotti dalla base imponibile.

Ne consegue che entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui i contributi sono stati versati, alla forma previdenziale complementare, il contribuente è tenuto a comunicare a quest'ultima sia l'eventuale ammontare di contributi non dedotti, che l'importo dei contributi sostitutivi del premio di risultato che, seppur non assoggettati ad imposizione, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale.

Considerata la ratio della disposizione in esame, si è dell'avviso che l'equiparazione dei contributi sostitutivi del premio di risultato a quelli non dedotti dal reddito, operi non solo in caso di erogazione della prestazione pensionistica ma anche nell'ipotesi di erogazione di anticipazioni o di riscatto della prestazione stessa, dovendo intendersi che il riferimento all'art. 11, comma 6, del decreto legislativo n. 252 del 2005 (disciplinante il regime della prestazione), operato dalla lett. c) del comma 160, preveda un criterio generale di determinazione della base imponibile della erogazione generata dai contributi versati in sostituzione dei premi di risultato.

Condizioni:

- Fruibile anche da singoli dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori.
- Per il lavoratore è prevista l'esclusione dalla base imponibile fino a 5164,57 € oppure, senza massimale, nel caso di versamento in sostit-

tuzione del premio di risultato.

- Versamento del contributo di solidarietà del 10% sui contributi versati dal datore di lavoro a favore dei lavoratori.

Erogazioni in natura; art.51, comma 3 del TUIR.

L'art. 51, comma 3, stabilisce che *“non concorrono a formare reddito il valore di beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a € 258,23; se il predetto valore è superiore al limite citato, lo stesso concorre interamente a formare il reddito”*.

Non concorrono quindi a formare reddito le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi di importo non superiore al citato limite.

L'Agenzia delle Entrate con circolare n. 59/E del 2008 ha ricondotto nell'applicazione di tale norma le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi (ad es. buoni carburante) di importo non superiore al citato limite.

La determinazione del valore da attribuire ai beni e servizi offerti ai fini della verifica della soglia di esenzione avviene ai sensi dell'art. 9 del TUIR.

La soglia di esenzione di euro 258,23 riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente, ad eccezione delle esclusioni specificatamente previste.

La soglia, inoltre, deve essere verificata considerando tutti servizi di cui il dipendente ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo di imposta.

Qualora il valore dei fringe benefit, complessivamente erogati sia sotto forma di voucher che nelle modalità ordinarie superi il citato limite di 258,23 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

In deroga al principio in base al quale i voucher *“devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale”* (articolo 6, comma 1, del Decreto), il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, prevede che *“i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indica-*

ti in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro”.

La deroga alle regole generali contenute nel comma 1 costituisce una eccezione al “divieto di cumulo”, potendo un unico voucher rappresentare più beni e servizi, di importo complessivo non superiore a 258, 23 euro.

La pluralità di beni e servizi erogabili attraverso l'utilizzo di un unico voucher si riflette sulle modalità di individuazione dei beni e servizi rappresentati dal titolo di legittimazione.

Mentre il voucher monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato ab origine e definito nel valore, il voucher cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio – ad esempio - ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel “carrello della spesa”, per un valore non eccedente 258,23 euro.

Depone in tal senso la ratio della norma, che ha riguardo al valore complessivo dei beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, che non deve eccedere 258,23 euro.

È sufficiente, pertanto, che il valore dei beni e servizi erogati non ecceda il limite di 258,23 euro; diversamente l'intero importo concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Condizioni:

- Fruibile anche da singoli dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori.
- Per il lavoratore è prevista l'esclusione dalla base imponibile fino a 258,23.

Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione

L'articolo 1, comma 190, lettera b), della legge n. 208/2015 ha inserito, dopo il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, il comma 3-bis secondo cui *“ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nomi-*

nale.”.

Il comma 3-bis, nel disciplinare in via generale tale modalità di erogazione dei benefit, sancisce che i titoli che li rappresentano, anche se connotati da un valore nominale, non configurano denaro.

Sono superate, pertanto, le incertezze interpretative sulla natura del titolo emerse in passato, risolte dalla prassi amministrativa attraverso un esame caso per caso.

La specifica disciplina delle caratteristiche e delle modalità di fruizione dei titoli in esame è dettata dall'articolo 6 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 il quale li definisce “voucher” e stabilisce, al comma 1, che *“...Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare”*.

Sono previste poi dai successivi commi 2 e 3 alcune deroghe alle regole generali.

Il comma 1 dell'articolo 6 del citato Decreto Interministeriale connota il documento di legittimazione come un titolo rappresentativo di una specifica utilità; la previsione secondo cui il documento deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale prefigura una esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta che, ai sensi della prima parte del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9 del TUIR.

Si ricorda che con risoluzione dell'A.E. n. 26/E del 2010 è stato chiarito che il valore normale può essere costituito anche dal prezzo scontato, praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore.

Pertanto, i voucher di cui al citato comma 1:

- 1) non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili;
- 2) non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR (salve eccezione di cui al punto precedente).

I “voucher” hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono pertanto la previa intestazione del titolo all’effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

L’oggetto della prestazione alla quale il titolo può dare diritto, secondo quanto previsto dallo stesso comma 190, deve consistere in un bene o un servizio e, pertanto, il voucher non può essere rappresentativo di somme di denaro.

L’uso del voucher agevola l’utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati, alle quali, come già detto, il datore di lavoro può fare ricorso a condizione che il dipendente non intervenga nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, potendo altrimenti configurarsi un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro ove non previsto.

Anche nel caso dei voucher il dipendente assume la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

La prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto.

Non rilevano ai fini in esame, eventuali corrispettivi pagati dal dipendente alla struttura che eroga il benefit, a seguito di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente dal dipendente.

Ad esempio, se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante voucher consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell’undicesimo ingresso contrattato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione del voucher.

Diverso è il caso del benefit che comporta l’utilizzo del telefono cellulare, in quanto non esiste un criterio univoco per la tassazione dell’eventuale benefit in capo al lavoratore; esso non configura un benefit, in caso di mera previsione del diritto d’uso o formale assegnazione per fini aziendali.

Diventa invece un benefit quando l’uso personale (importo desunto dalle

tariffe del gestore, ai sensi dell'art. 51, comma 3 e 9, comma 3 TUIR) supera i 258,23 euro all'anno.

MOMENTO DELLA PERCEZIONE DELLE PRESTAZIONI

In base al principio di cassa, che presiede la determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore.

Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro sia con riferimento alle erogazioni in natura mediante l'assegnazione di beni o servizi.

Come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 326 del 1997, il momento di percezione coincide con quello in cui il fringe benefit esce dalla disponibilità patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente.

Tale principio assume particolare rilevanza nelle ipotesi in cui il benefit sia escluso dal reddito entro determinati limiti di valore o di importo, ad esempio nel caso di benefit erogati in sostituzione di premi di risultato soggetti ad imposta sostitutiva, di contributi a casse di assistenza sanitaria, di beni e servizi erogati per un importo complessivo non superiore a 258,23 euro, ecc., essendo necessario verificare che tali valori o importi non siano superati nel periodo d'imposta.

Per quanto concerne le erogazioni di benefit erogati mediante voucher, il comma 1 dell'art. 6 del decreto connota tale documento come titolo di legittimazione rappresentativo di una specifica utilità.

Ciò comporta che il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo.

RIMBORSABILITÀ DELLE SPESE SOSTENUTE NEI PRECEDENTI PERIODI D'IMPOSTA E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

L'articolo 51, comma 2, lett. f-bis) ed f-ter), del TUIR riconoscono la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, al rimborso delle spese sostenute per *"...servizi di educazione e istruzione anche in età pre-scolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;"*, nonché per *"la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;"*.

Al riguardo si rileva che il modello di Certificazione Unica 2019 riserva un'apposita sezione ai *"Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione"* ai sensi dell'art. 51 del TUIR.

Tra le informazioni che il sostituto d'imposta/datore di lavoro deve fornire, il "punto 701" individua l'anno nel quale è stata sostenuta la spesa rimborsata dallo stesso sostituto.

Pertanto, ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese relative alle finalità di cui alle lett. f-bis) ed f-ter) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, si ritiene che non necessariamente i predetti rimborsi debbano essere erogati nel medesimo anno in cui le spese sono state sostenute.

L'importo del rimborso rileverà nell'anno in cui il datore di lavoro restituisce al lavoratore l'onere da questi sostenuto, fermo restando che ai fini del limite fissato dal comma 182 dell'art. 1 della legge di Stabilità 2016, così come modificato dalla legge di Bilancio 2017, invece, il benefit rileverà nel periodo d'imposta in cui il dipendente ha optato per la conversione del premio di risultato.

Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese sostenute per le finalità di educazione, istruzione e assistenza, di cui all'articolo 51, co. 2, lett. f-bis) ed f-ter), del TUIR, nonché ai fini della deducibilità dei costi da parte dell'impresa/datore di lavoro, è necessario che quest'ultimo acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

Tale onere ricade sul datore di lavoro sia che eroghi direttamente le som-

me ai dipendenti, sia nell'ipotesi in cui rimborsi l'onere sostenuto dai propri dipendenti.

In relazione alla conservazione della citata documentazione, la A.E. ha fornito precisazioni con risoluzione 21 luglio 2017, n. 96, laddove ha rammentato che dalla normativa e dalla prassi in essere emerge che qualunque documento informatico avente rilevanza fiscale deve possedere, tra le altre, le caratteristiche della immodificabilità, integrità ed autenticità (si veda l'articolo 2, del D.M. 17 giugno 2014 e l'articolo 3 dei D.P.C.M. 13 novembre 2014 e 3 dicembre 2013).

Laddove il datore di lavoro garantisca tali caratteristiche, nulla osta a che i documenti analogici siano sostituiti, nel rispetto del procedimento previsto dall'art. 4 del D.M. 17 giugno 2014, dalle relative copie informatiche di cui all'articolo 23-bis del D.Lgs. n. 82 del 2005 (c.d. "Codice dell'Amministrazione Digitale" o "CAD").

PREMI DI RISULTATO E LORO TASSAZIONE

DEFINIZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Il premio di risultato è un istituto di natura contrattuale consistente in un'erogazione variabile connessa al conseguimento di obiettivi concordati tra le parti e misurati attraverso opportuni indicatori.

QUADRO NORMATIVO

La legge n. 208/2015 (c.d. legge di Stabilità 2016) ha regolamentato, all'art. 1, commi da 182 a 190, la c.d. "detassazione" dei Premi di risultato.

I successivi interventi normativi, nello specifico la legge n. 232/2016, art. 1, commi da 160 a 162, l'art. 55 del decreto legge 50/2017, convertito nella legge n. 96/2017, la legge 232/2017 (c.d. legge di bilancio 2018), l'art. 1, commi 27 e 161, hanno poi apportato notevoli modifiche alla materia.

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità (2016) prevede l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale nella misura del 10 per cento, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa; il limite lordo di importo del premio di 2.000 euro (2.500 euro per il coinvolgimento paritetico) è stato poi modificato dalle norme successive e portato a **3.000 euro** lordi, elevato a **4.000 euro** per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Legge di bilancio 2017

La legge di Bilancio 2017 ha esteso sia sotto il profilo soggettivo che oggettivo, l'ambito di applicazione del regime agevolativo previsto dalla legge di Stabilità 2016 per i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, prevedendo un innalzamento dei limiti di reddito dei lavoratori dipendenti che possono beneficiare dell'agevolazione e degli importi dei premi agevolabili.

a) Lavoratori destinatari dell'agevolazione

I lavoratori dipendenti che possono beneficiare dell'imposta sostitutiva per i premi di risultato, di cui all'art. 1, comma 186, della legge di Stabilità 2016 continuano ad essere individuati esclusivamente in quelli appartenenti al settore privato.

Nell'ambito di tale settore è stata, tuttavia, ampliata (art. 1, comma 160, lettera d), della legge di bilancio 2017, la platea dei beneficiari, in quanto possono fruire del regime di favore i lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di **reddito di lavoro dipendente non superiore ad 80.000 euro annui**, e non più euro 50.000 annui, come in origine previsto dalla legge di Stabilità 2016.

Il nuovo limite di reddito si applica a partire dai premi di risultato erogati nel 2017, anche se maturati precedentemente o se erogati in virtù di contratti già stipulati, atteso che per i redditi di lavoro dipendente il momento impositivo è determinato sulla base del criterio di cassa, vale a dire sulla base del momento di percezione del reddito.

Come precisato nella circolare dell'A.E. n. 28/E del 2016, il limite di reddito conseguito nell'anno precedente rilevante ai fini in esame è costituito esclusivamente dal 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, **ad eccezione di quelli erogati sotto forma di benefit esclusi da tassazione.**

In ragione della ratio della norma, volta ad agevolare i soli lavoratori con reddito di lavoro dipendente non superiore ad 80.000 euro, si è dell'avviso che, 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 (ad es., l. n. 238 del 2010 o d. lgs. n. 147 del 2015), il limite di euro 80.000 dovrà essere calcolato in ragione dell'importo di reddito di lavoro dipendente effettivamente percepito.

Resta fermo che, come chiarito con la circolare n. 28 del 2016 dell'A.E., il limite di euro 80.000 deve essere determinato, per i lavoratori dipendenti che determinano il reddito ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis del TUIR, 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. (cfr. circolare dell'A.E. n. 59/E del 2008 par. 8).

Il limite reddituale di **80.000 euro** deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, e deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni di cui all'articolo 49, comma 2, del TUIR, equiparate ai redditi di lavoro dipendente dal medesimo articolo 49 del TUIR (cfr. circolare n. 49/E del 2008, par. 1.1. e circolare n. 11/E del 2013, par. 1 dell'A.E.).

In base a quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 3, del Decreto, e come previsto per il passato, tuttavia, il reddito è determinato *"al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui al...comma 182"* (premi di risultato).

Si ribadisce in proposito che gli emolumenti premiali non entreranno invece nel computo della soglia reddituale di 80.000 euro, cui è subordinato l'accesso al regime agevolato, nel caso in cui siano stati sostituiti – su scelta rimessa al dipendente in base a quanto previsto dalla legge di Stabilità - **con le prestazioni di welfare aziendale escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.**

Rientra nel computo della soglia reddituale di 80.000 euro anche la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga, ai sensi dell'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014 (c.d. Q.u.I.R., quota integrativa della retribuzione, secondo la definizione contenuta nell'articolo 1, comma 1, lettera i) del D.P.C.M. n. 29/2015).

Tale parte integrativa della retribuzione difatti, per espressa previsione di legge, è assoggettata a tassazione ordinaria e concorre, pertanto, alla for-

mazione del reddito complessivo da assoggettare ad imposizione (comma 756-bis dell'articolo 1 della legge n. 296 del 2006, introdotto dall'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014).

Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno precedente non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente (cfr. circolare 59/E del 2008, par. 8; circolare 11/E del 2013, par. 1) ed anche se il limite di 80.000 euro sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi ad essi assimilati.

Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, risulta parimenti irrilevante il superamento della soglia di reddito di lavoro dipendente di 80.000 euro nell'anno in cui sono erogati i premi agevolati o gli utili, fermo restando che determinerà l'esclusione del beneficio per i premi eventualmente erogati nell'anno successivo.

b) Importo di premio agevolabile

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 3.000 euro, in luogo di 2.000 euro come precedentemente stabilito, nonché in 4.000 euro, in luogo di 2.500 euro, in caso di premio erogato da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Sui premi erogati da tali aziende è, tuttavia, successivamente intervenuto l'articolo 55, comma 1, del citato decreto legge n. 50 del 2017 che, sostituendo il comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità 2016 - concernente l'ulteriore agevolazione - ha disposto che *"Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro ..., 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. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici."*

Ai sensi del successivo comma 2 del citato art. 55, l'agevolazione contributiva *".. opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti 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. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le*

disposizioni già vigenti alla medesima data.”

Ne consegue che i premi di risultato erogati in esecuzione di contratti, aziendali o territoriali, stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto legge n. 50, avvenuta il 24 aprile 2017, sono agevolabili nell'importo massimo lordo di 3.000 euro anche se corrisposti da aziende che adottano forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

L'adozione di tale specifica modalità organizzativa continua, tuttavia, ad essere incentivata mediante la diversa misura di riduzione dell'onere contributivo anziché attraverso quella fiscale, rendendo fruibile il beneficio anche da parte delle aziende che erogano premi di risultato di importi più modesti.

In particolare, è consentito al datore di lavoro di ridurre il proprio carico contributivo di venti punti percentuali relativamente ad una parte di premio di risultato agevolabile non superiore ad 800 euro, e al lavoratore di non versare su tale importo i contributi a proprio carico.

In coerenza con le finalità della norma, volta a favorire il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, l'A.E. ritiene che possano rientrare nella disposizione agevolativa anche i contratti che a partire dal 24 aprile 2017 siano modificati ovvero integrati al fine di prevedere detto coinvolgimento semperché, naturalmente, siano stati nuovamente depositati entro 30 giorni dalla data in cui, a seguito della modifica, è intervenuta la relativa sottoscrizione in conformità alle previsioni di legge.

AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELL'AGEVOLAZIONE

L'ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione risulta definito dalle specifiche caratteristiche che devono connotare il datore di lavoro e i dipendenti, sostanzialmente analoghe a quelle previste nel quadro delle precedenti edizioni dell'agevolazione.

Per quanto riguarda il datore di lavoro, ai sensi del comma 186 della legge di Stabilità 2016, l'agevolazione risulta riservata, come per il passato, al **settore privato**.

L'A.E. richiama in proposito, pertanto, la circolare n. 59 del 2008 (par. 15) con la quale è stato chiarito che sono escluse dalla applicazione della norma agevolativa le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ossia *"tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300."*

Atteso il tenore letterale della norma, sono per contro assoggettabili ad imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di enti pubblici economici, in quanto tali enti non rientrando tra le amministrazioni pubbliche di cui al richiamato articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, possono essere compresi nel settore privato.

Nell'ambito del settore privato, individuato, per esclusione, nei datori di lavoro che non rientrano tra le amministrazioni di cui al Decreto legislativo n. 165 del 2001, il beneficio può essere attribuito anche in relazione ai premi erogati ai propri dipendenti da enti del settore privato che non svolgono attività commerciale.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro ha chiarito che, secondo quanto precisato dalla circolare n. 59 del 2008, l'espressione somme erogate a livello aziendale va inteso in senso atecnico, con la conseguenza che il beneficio può essere attribuito anche ai datori di lavoro non imprenditori e che il riferimento al settore privato sembrerebbe finalizzato solo ad escludere le pubbliche amministrazioni.

Tale orientamento interpretativo può ritenersi, in linea di principio, aderente anche al contenuto del comma 186 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, naturalmente nella misura in cui risultino comunque rispettati gli altri presupposti richiesti dalla normativa agevolativa con riferimento, in particolare, alla correlazione tra i premi e i requisiti di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione come definiti dalla contrattazione collettiva secondo le indicazioni del Decreto.

Non osterebbe a tale interpretazione la previsione del comma 182 della

legge di Stabilità, che estende l'applicazione del regime agevolato alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, in quanto il riferimento agli utili non appare finalizzato a circoscrivere l'applicazione del beneficio fiscale, bensì ad individuare una ulteriore modalità di erogazione delle retribuzioni premiali agevolabili.

Come chiarito con la predetta circolare dell'A.E. n. 59/E del 2008, par. 1, nonché con la circolare n. 3/E del 2011, par.3.11, rientrano, infine, nell'ambito del settore privato le Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni, nonché gli esercenti arti e professioni sempreché le retribuzioni che erogano ai propri dipendenti rispondano alle caratteristiche previste dalla norma agevolativa.

AMBITO OGGETTIVO DELLE RETRIBUZIONI AGEVOLABILI

L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale del **10 per cento** si applica, in base a quanto previsto dal comma 182 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, ai *"premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188", nonché alle "somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa"*.

L'articolo 2 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 definisce, al comma 1, i premi di risultato e, successivamente, al comma 2, individua – con una elencazione esemplificativa – alcuni dei criteri di misurazione degli indici incrementali che possono essere previsti dalla contrattazione aziendale o territoriale ai quali i predetti premi devono essere commisurati.

In particolare, il predetto Decreto prevede che per premi di risultato si intendono *"le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione"* (articolo 2, comma 1 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016).

Riguardo ai criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, il comma 2 ne rinvia la definizione alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale, la quale deve *"prevedere criteri di misurazione e ve-*

rifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati".

L'attuale normativa non riserva più il beneficio fiscale alla cosiddetta "retribuzione di produttività", come definita nel D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, ma ne limita gli effetti ai soli premi di risultato, escludendo dal regime agevolativo voci retributive quali, a titolo esemplificativo, le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro.

In tale ottica deve essere considerato anche il riferimento alla variabilità delle somme – caratteristica tipica dei premi di risultato – che non deve essere intesa necessariamente come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo aziendale o territoriale.

A tal riguardo è necessario tenere ben presente la distinzione tra strutturazione dei premi e condizione di incrementalità degli obiettivi che dà diritto al beneficio fiscale.

La strutturazione dei premi è, infatti, l'insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma.

La combinazione delle varie condizioni può avvenire in vari modi ed è regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva.

Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva.

In tale contesto il comma 183 della legge di Stabilità prevede espressa-

mente che ai fini della determinazione dei premi di risultato sia *“computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità”*, escludendo quindi che eventuali indicatori stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, riferiti ai giorni di presenza, possano penalizzare le assenze di maternità.

Una novità introdotta dalla legge è data dalla possibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva anche le *“somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”* (articolo 1, comma 182).

Sotto questo profilo, l'articolo 3 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 specifica che *“per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile”*.

Non si tratta quindi dell'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale bensì della modalità di erogazione della retribuzione, prevista dal libro V del codice civile nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, secondo la quale il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili.

Ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro (articolo 2554 c.c.) è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio (artt. 2423, 2435, 2464, 2491, 2516 del c.c.), in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (articolo 2433 e seguenti c.c.).

L'A.E. evidenzia che in base alla formulazione della norma e dello stesso Decreto, la partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Tali elementi devono, invece, ricorrere in caso di corresponsione dei premi di risultato, agevolabili anche per le imprese in perdita.

IL PRESUPPOSTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il comma 187 della legge di Stabilità prevede che, ai fini della applicazione delle disposizioni in materia di lavoro dipendente, introdotte dalla stessa legge di Stabilità (commi da 182 a 191), le somme e i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva, e quindi sia i premi di risultato rispondenti ai criteri definiti dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 che gli utili da distribuire, devono essere *“erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”* (comma 187).

In base al richiamato articolo 51 del D.lgs n. 81 del 2015, concernente la *“disciplina organica dei contratti di lavoro”* gli agenti negoziali legittimati alla sottoscrizione degli accordi sono individuati *“Salvo diversa previsione... nelle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria”*.

L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, come chiarito già in passato con circolare dell'A.E. n. 3/E del 2011 (par. 1.)

Ai sensi del comma 187 e degli artt. 2 e 4 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, risulta demandata al contratto la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali nonché degli strumenti e delle modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro ai fini dell'incremento **da 3.000 a 4.000 euro** dell'importo massimo agevolabile.

È inoltre necessario che siano gli accordi contrattuali a riconoscere la possibilità, prevista dal comma 184, di erogare i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente, sottraendo in tal modo alla contrattazione individuale una scelta che per il dipendente determinerebbe ripercussioni anche sul piano previdenziale.

Un'ulteriore condizione che occorre evidenziare riguarda l'articolo 5 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, laddove si stabilisce che per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva introdotta dall'articolo 1, commi 182 e 189, della legge n. 208 del 2015 è necessario che i contratti collettivi

aziendali o territoriali, che prevedono la erogazione di premi di risultato e di somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa siano depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto Interministeriale 25 marzo 2016.

Il deposito del contratto e la relativa dichiarazione andranno effettuati utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione "Servizi" del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it.

AMMONTARE DEI PREMI AGEVOLABILI E COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale, pari al 10 per cento dei premi e somme erogati dal sostituto d'imposta, opera entro il limite di importo complessivo di **3.000 euro annui lordi**, sia per i premi di risultato che per gli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti. Nella ipotesi di erogazione sia di premi che di utili il limite va applicato alla somma delle due componenti e non è superabile neanche in presenza di più rapporti di lavoro (*cf. circolare 49/E del 2008, par. 1.4*).

In entrambi i casi, come già precisato, il limite di 3.000 euro è elevabile, in base a quanto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, **a 4.000 euro** per le aziende che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità specificate dal Decreto.

A questo proposito, è opportuno chiarire come le disposizioni recentemente introdotte siano finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Per tale motivo, come specificato nel Decreto Interministeriale 25 marzo

2016, non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano 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.

In presenza di tali forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori l'agevolazione può essere riconosciuta nel maggior limite di premio o di utile di 4.000 euro a tutti i lavoratori dell'azienda.

In base al comma 191 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, le erogazioni premiali non usufruiscono, invece, dello sgravio contributivo introdotto dall'articolo 1, comma 67, della legge 24 dicembre 2007, n. 247; le risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi vengono difatti destinate alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

L'assoggettamento a contribuzione previdenziale dei premi di produttività non altera il limite di importo entro cui questi sono fiscalmente agevolabili, pari, come detto, a 3.000 o a 4.000 euro.

Ai fini del calcolo dell'imposta sostitutiva, tale limite deve essere assunto al netto dei contributi previdenziali, sia per la quota a carico del datore di lavoro che per la quota a carico del lavoratore, in quanto gli oneri contributivi sono esclusi dalla concorrenza al reddito di lavoro dipendente, considerata l'armonizzazione tra base retributiva imponibile ai fini fiscali e contributivi (articolo 6 del d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314; *cf.* *circolare INPS n. 263 del 24 dicembre 1997*).

Il **limite di 3.000/4.000 euro** deve intendersi, pertanto, al lordo della ritenuta fiscale del 10 per cento e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie (*cf.* *circolare 59/E del 2008, par. 14*); eventuali importi eccedenti sono assoggettati alla tassazione ordinaria.

AGEVOLAZIONI PREVIDENZIALI E COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

In merito al concetto di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, si ricorda che, in conformità a quanto sancito dal comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'articolo 4 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 ha già definito l'ambito applicativo della richiamata previsione, stabilendo che l'ulteriore agevolazione trova applicazione *“qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), 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”*.

Con la circolare n. 28/E del 2016, l'A.E. ha avuto modo di chiarire come tali disposizioni fossero finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro; in tale sede, è stato precisato che al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano 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.

Con riferimento alla partecipazione attiva dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi strategici e dei risultati dell'impresa si inserisce l'art. 55 “Premi di produttività”, che subisce alcune modificazioni con il D.L. n. 50/2017.

All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 189 è sostituito dal seguente:

“189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al com-

ma 188, 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. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici."

Tali novità operano solamente per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Ai fini dell'applicazione del comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e fermo restando quanto previsto nell'articolo 4 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori si realizza mediante schemi organizzativi che permettono di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito **Piano di Innovazione** ("Piano").

Il Piano è elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni del contratto collettivo di cui all'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Il Piano può essere altresì elaborato mediante comitati paritetici aziendali costituiti secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi di cui all'art. 51 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. I gruppi di lavoro di semplice addestramento o formazione non sono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

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 at-

tendono ulteriori specifici incrementi di produttività, nonché progetti da avviare.

A titolo esemplificativo, il Piano potrebbe indicare, tra le azioni, gli schemi organizzativi di innovazione partecipata ("SOP") o i programmi di gestione partecipata ("PGP"), che già trovano riscontro nelle prassi aziendali censite dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound).

In particolare:

- i **SOP** sono forme di coinvolgimento diretto dei lavoratori nei processi d'innovazione; i SOP richiedono una comunicazione strutturata tra lavoratori e datore di lavoro.

Esemplificativamente, tra i SOP si possono annoverare:

- i gruppi di progetto (gruppi volti a migliorare singole aree produttive, fasi del flusso, prodotti/servizi o sistemi tecnico organizzativi);
 - la formazione specialistica e mirata all'innovazione;
 - i sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori;
 - le campagne di comunicazione sugli scopi e lo sviluppo di progetti/programmi di innovazione, (workshop, focus, seminari interattivi);
- i **PGP** attengono a forme di partecipazione diretta dei lavoratori per la gestione delle attività e delle conoscenze produttive nonché del tempo e del luogo di lavoro che consentono di combinare flessibilità, risultati aziendali e qualità della vita e del lavoro.

Tra i PGP, esemplificativamente, si annoverano:

- il lavoro in team pianificato, strutturato e formalizzato con assegnazione di obiettivi produttivi e delega parziale al team per la gestione della polivalenza e della rotazione delle mansioni;
- i programmi di gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro in modo condiviso tra azienda e lavoratori (orari a menù, forme di part time a menù sincronizzate con gli orari aziendali, team di autogestione dei turni, banca delle ore, lavoro agile, etc.);
- le comunità di pratiche volte a sviluppare conoscenze operative

su base volontaria con strumentazione tecnologica e social network (la comunità deve condividere e sviluppare autonomamente i sistemi di conoscenza).

PREMI DI RISULTATO EROGATI DA PIÙ DATORI DI LAVORO - LIMITI DI PREMIO AGEVOLABILE

I limiti d'importo dei premi di risultato assoggettabili ad imposta sostitutiva pari a 3.000 euro e, per quelli erogati da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, a 4.000 euro, devono essere riferiti al periodo d'imposta.

Pertanto, 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.

Per quanto riguarda il limite previsto per i premi erogati da datori di lavoro che abbiano adottato il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella organizzazione del lavoro, in esecuzione di contratti stipulati prima del 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del d.l. n. 50 del 2017, l'agevolazione, in caso di erogazione di premi da parte di più datori di lavoro, può essere applicata entro tale maggior importo nella sola ipotesi in cui tutti i premi di risultato siano erogati da aziende che abbiano adottato tali schemi organizzativi, contraddistinti dal codice 2 in CU, come indicato dalle istruzioni al modello di Certificazione Unica 2017 (punti 571 e 577) nonché ai modelli di dichiarazione "Redditi 2017" e "730/2017".

In tal caso, anche se ciascun premio è di importo inferiore al limite massimo di 2.500 euro o, per il 2017, di 4.000 euro, il totale massimo agevolabile derivante dalla somma dei diversi premi è individuabile in tale maggiore ammontare.

Viceversa, se un solo datore di lavoro adotta il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, il totale dei premi è agevolabile nel limite di 2.000 euro per il 2016 e di 3.000 euro per il 2017 o, se di ammontare superiore, per l'importo

erogato dalla azienda che adotta il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Qualora il lavoratore non fornisca al datore di lavoro tutte le informazioni necessarie per l'applicazione del regime fiscale agevolato nei limiti previsti dalla norma agevolativa o in base alle condizioni previste, con la conseguenza che il datore di lavoro è indotto ad applicare l'imposta sostitutiva anche oltre il limite di premio annuale, sarà cura del lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi, far concorrere al proprio reddito complessivo i premi di risultato che siano stati assoggettati impropriamente ad imposta sostitutiva, anche nel caso in cui il premio sia stato erogato sotto forma di benefit detassato, come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione 9 giugno 2017, n. 67.

Qualora, invece, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sia previsto da contratti stipulati dopo il 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del D.L. n. 50 del 2017, in luogo dell'innalzamento del limite di premio agevolabile è prevista, una riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota di premio agevolabile non superiore ad 800 euro.

Anche tale agevolazione contributiva è da considerarsi annuale e, conseguentemente, qualora un lavoratore abbia stipulato più rapporti di lavoro, il beneficio contributivo potrà essere usufruito dal successivo datore di lavoro fino ad esaurimento del plafond di 800 euro di premio.

PREMI DI RISULTATO EROGATI AI LAVORATORI DIPENDENTI IN MISURA DIFFERENZIATA

Con la circolare dell'A.E. n. 28/E del 2016 è stato precisato che la strutturazione del premio di risultato è un aspetto distinto da quello attinente agli incrementi di risultato che l'azienda deve raggiungere per rendere possibile l'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi.

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 esclusiva-

mente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali.

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), 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.

Premesso che il risultato incrementale, ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, deve essere conseguito dall'azienda che eroga il premio, si conferma che non osta all'applicazione dell'imposta sostitutiva, ad esempio, l'attribuzione di un premio di risultato differenziato, graduato in ragione della Retribuzione Annuale Lorda dei lavoratori dipendenti o in ragione dell'appartenenza del lavoratore ad un determinato settore aziendale o anche in ragione dei giorni di assenza registrati nel corso del periodo di maturazione del premio, fermo restando l'obbligo previsto dalla legge di computare il periodo obbligatorio di congedo di maternità ai fini della determinazione dei premi di produttività (art. 1, co. 183, legge di Stabilità 2016).

Si ricorda che il beneficio fiscale è applicabile anche qualora sia realizzato l'incremento di uno solo degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione individuati dal contratto, rispetto ad un periodo congruo definito dalle parti.

Ad esempio ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva se, in conformità alle previsioni del contratto, l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi, fra di essi alternativi, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi misurato sulla base di appositi indicatori, indipendentemente dalla circostanza che, con riferimento alle modalità di determinazione del quantum, le parti abbiano concordato di graduarne l'erogazione in ragione del raggiungimento degli stessi o di diversi obiettivi.

Volendo rappresentare quanto esposto con un esempio numerico, si ipotizzi che il risultato incrementale, rispetto all'anno precedente (es. 2017), è valutato in almeno uno dei seguenti obiettivi previsti nel contratto (misurati da specifici indicatori):

- 1) la redditività dell'azienda, parametrata al valore dell'Ebitda;
- 2) l'efficienza del lavoro, connessa alla posizione dell'azienda sul mercato.

In questo contesto viene previsto un premio di 1.000 euro così strutturato:

- A) il 50% è legato alla qualità della produzione, misurata dal numero di pezzi difettosi prodotti (i.e. la riduzione anche soltanto di un punto percentuale rispetto al numero di pezzi difettosi prodotti nell'anno precedente determina l'erogazione di 500 euro; per un risultato uguale si eroga solo una quota parte pari a 250 euro; mentre per valori inferiori non si procede alla corresponsione del premio).
- B) il 50% è legato all'innovazione tecnologica, misurata dal numero di brevetti depositati nell'anno dall'azienda (i.e. per un numero di brevetti superiore al valore dell'anno precedente è erogata l'intera quota di 500 euro; per numeri uguali si corrisponde una quota parte pari a 250 euro; per numeri inferiori non si procede alla corresponsione di alcun premio).

Si ipotizzi che l'impresa abbia raggiunto un risultato incrementale con riferimento all'obiettivo della redditività (es. il valore dell'Ebitda del 2018 risulta superiore al valore dell'anno precedente), mentre non si registrano miglioramenti nella posizione dell'azienda sul mercato. In questo contesto, alla conclusione dell'anno 2018, l'impresa registra una riduzione del numero di pezzi difettosi, conforme all'obiettivo stabilito nel contratto, mentre, diversamente, non risulta incrementato il numero di brevetti depositati dall'azienda rispetto al valore dell'anno precedente.

Di conseguenza, l'ammontare del premio erogato sarà pari a 750 euro (dato dalla somma di 500 euro maturati con riguardo all'indicatore A e di 250 euro maturati in relazione all'indicatore B).

Il regime di detassazione in tale ipotesi opera sul premio di 750 euro, atteso che l'impresa ha conseguito risultati incrementali rispetto ad almeno uno degli obiettivi, tra loro alternativi, previsti nel contratto, a nulla rilevando a tal fine la strutturazione del premio.

Alle medesime conclusioni si perviene con riguardo alla diversa ipotesi in cui vi sia coincidenza nel contratto tra gli obiettivi previsti ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva e quelli stabiliti ai fini della determinazione quantitativa del premio spettante per il singolo dipendente.

Pertanto, prendendo l'esempio precedente, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva ove nel contratto è contemplato il raggiungimento, in via alternativa, dei medesimi obiettivi previsti anche ai fini della determinazione del quantum (qualità della produzione e innovazione tecnologica), si ritiene che il regime di detassazione operi ugualmente sul premio di 750 euro (dato dalla somma di 500 euro maturati per effetto dell'incremento dell'indicatore A e di 250 euro spettanti in relazione all'indicatore B), in quanto il risultato incrementale si è comunque registrato su uno dei due obiettivi previsti come alternativi dal contratto (miglioramento della qualità della produzione).

Laddove, al contrario, il contratto preveda espressamente il raggiungimento di diversi obiettivi non alternativi tra di loro, l'imposta sostitutiva troverà applicazione esclusivamente sulla parte di premio i cui relativi parametri/indicatori abbiano rispettato il requisito dell'incrementalità.

Si ipotizzi, ad esempio, che venga definito un premio di risultato pari a 1.000 euro, il cui ammontare è determinato in ragione di diversi obiettivi (ad esempio 500 euro a fronte del raggiungimento di un incremento del numero dei brevetti depositati; 500 euro in caso di riduzione del numero di pezzi difettosi prodotti); qualora il contratto preveda espressamente che tali obiettivi rilevino autonomamente, in modo tale, quindi, che le somme messe a disposizione possano essere considerate alla stregua di singoli premi a sé stanti, strettamente - ed esclusivamente - legati al parametro/obiettivo assegnato, si ritiene che il regime di detassazione operi esclusivamente sul premio relativo agli obiettivi che abbiano registrato il requisito dell'incrementalità (es. riduzione della percentuale di pezzi difettosi prodotti rispetto al periodo di riferimento stabilito nel contratto).

INCREMENTALITÀ DEL PREMIO

L'articolo 2 del decreto definisce, al comma 1, i premi di risultato come *"somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione"*, individuando al comma 2 - con una elencazione esemplificativa - alcuni criteri di misurazione degli indici incrementali ai quali devono essere commisurati i premi.

Il riferimento alla variabilità del premio, come precisato dall'A.E., con circolare n. 28/E del 2016, non deve essere intesa come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo aziendale o territoriale, bensì come incertezza nell'erogazione del premio, dal momento che l'attuale normativa non riserva più il beneficio fiscale alla cosiddetta "retribuzione di produttività", ma ne limita gli effetti ai soli premi di risultato erogati in ragione dell'incremento di produttività, redditività ecc. verificata al termine del periodo congruo, escludendo dal regime agevolativo singole voci retributive.

Invero, il comma 187 della legge di Stabilità 2016 subordina l'applicazione dell'agevolazione alla circostanza che l'erogazione delle somme avvenga "in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81", che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del Decreto, "*... devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi .. rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo*".

Al termine del periodo previsto dal contratto cd. periodo congruo, ovvero di maturazione del premio, deve essere, quindi, **verificato un incremento di produttività**, redditività, ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato.

La durata del "periodo congruo" è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, 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 stesso.

Ai fini della detassazione non è, pertanto, sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

Il requisito dell'incrementalità, come detto, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, così come prevista dalla legge di Stabilità 2016, che differenzia la misura dalle precedenti norme agevolative, in vigore dal 2008 al 2014, che premiavano fiscalmente specifiche voci retributive a prescindere dall'incremento di produttività.

Resta fermo che se al termine del periodo congruo non si registri l'incremento nei termini appena illustrati, e il datore di lavoro abbia erogato il pre-

mio di risultato applicando il regime agevolativo, questi sarà tenuto, con la prima retribuzione utile, al recupero delle imposte non versate in occasione dell'erogazione dell'emolumento premiale.

Periodo di misurazione del risultato incrementale raggiunto dall'azienda

L'articolo 2, comma 2, del Decreto stabilisce che *"I contratti collettivi ... devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo .."* (sottolineatura aggiunta).

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.

Ad esempio, nell'ipotesi in cui il contratto individui come obiettivo aziendale l'ammontare di produzione nel semestre, ai fini dell'applicabilità del regime agevolato al premio maturato in tale periodo, dovranno essere messi a confronto il livello di produzione che l'azienda ha conseguito nel semestre considerato con quello antecedente l'inizio del semestre.

Il risultato precedente può essere costituito dal livello di produzione del semestre o dell'anno o anche del triennio precedente il semestre considerato, purché si tratti di un dato precedente a quest'ultimo e non un dato remoto, non idoneo a rilevare un incremento attuale di produzione.

Al riguardo, però, si evidenzia che la funzione incentivante delle norme in esame, così come ribadito anche nei documenti di prassi emessi dall'Agenzia delle Entrate (cfr., tra l'altro, circolari 15 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2018, n. 5/E; risoluzione 19 ottobre 2018, n. 78/E), in tanto può ritenersi assoluta in quanto la maturazione del premio, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali ivi previamente definiti e misurati nel periodo congruo anch'esso stabilito su base contrattuale.

Pertanto, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

In ragione di tali considerazioni, l'A.E. ritiene che qualora la misurazione degli indicatori individuati nell'accordo integrativo rilevi, al 31 dicembre 2018, un incremento del loro valore rispetto a quello che i medesimi indicatori registravano al 30 giugno 2018, l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento potrà riguardare solo il 50 per cento del premio di risultato del 2018.

Tale rigida interpretazione risulta comunque attenuata dalla successiva risoluzione n. 36/E del 26 giugno 2020 in cui l'Agenzia delle Entrate sembrerebbe permettere, a determinate condizioni, la detassazione anche per premi stipulati in corso dell'anno.

Evidenziamo di seguito i concetti espressi dalla suddetta risoluzione che risultano innovativi rispetto alla precedente interpretazione:

- *“In ragione della funzione incentivante delle norme in esame, come ribadito anche nei documenti di prassi emessi dall'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (cfr., tra l'altro, circolari 15 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2018, n. 5/E), si ritiene che il regime fiscale di favore possa applicarsi sempreché il raggiungimento degli obiettivi incrementali alla base della maturazione del premio (previamente definiti nel contratto e misurati nel periodo congruo stabilito su base contrattuale), e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto. Pertanto, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.”*
- *“Assolta tale condizione, l'ammontare del premio di risultato agevolabile, fissato nel contratto aziendale/territoriale, non subisce alcuna ri-determinazione in sede di erogazione, più precisamente, la data di sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale non interferisce in alcun modo sull'importo agevolabile.”*
- *“...il regime fiscale reintrodotta dalla legge di Stabilità 2016, non riservando il beneficio fiscale alla cosiddetta “retribuzione di produttività”, impone che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale risulti incerto al momento della sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale.”*

PREMI EROGATI IN ASSENZA DI RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Altra 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.

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.

REGISTRAZIONE DEL CONTRATTO

Tra le condizioni richieste ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, l'art. 5 del Decreto prevede che i contratti territoriali e aziendali siano depositati entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni dello stesso decreto.

Tale termine è da intendersi quale **ordinatorio** 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.

RISULTATI AZIENDALI TERRITORIALI O DI GRUPPO

L'intervento legislativo del 2016, del 2017 e del 2018 in materia di premi di risultato è finalizzato ad agevolare le sole aziende, e i rispettivi dipendenti, che realizzino un effettivo incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

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.

La singola azienda, pur essendo tenuta sulla base del contratto ad erogare il premio in quanto il settore ha raggiunto complessivamente un risultato incrementale positivo, non può riconoscere ai dipendenti l'agevolazione fiscale se il proprio risultato non sia incrementativo rispetto all'analogo parametro del periodo precedente.

Analoghe considerazioni valgono anche nell'ambito dei gruppi aziendali, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva aziendale subordini l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di un obiettivo di gruppo.

Affinché il premio possa essere agevolato è necessario, infatti, che l'incremento di produttività, redditività ecc. sia raggiunto dalla singola azienda, non essendo sufficiente il raggiungimento del risultato registrato dal Gruppo stesso.

Unica eccezione che si ritiene di poter ammettere riguarda l'ipotesi in cui i rapporti di lavoro subordinato siano gestiti, nell'ambito del Gruppo, in maniera unitaria ed uniforme e la contrattazione collettiva, vincolante per tutte le aziende del Gruppo, venga centralizzata in capo ad una sola società (di solito la casa madre).

In tale fattispecie, infatti, sembra potersi ammettere il ricorso ad obiettivi di

gruppo fermo restando che, naturalmente, non potrà in alcun caso essere ammessa al raggiungimento di tali obiettivi la partecipazione di società non residenti in Italia.

Il risultato incrementale del Gruppo, infatti, può essere assunto quale presupposto per la erogazione di premi agevolabili solo se determinato esclusivamente da società residenti in Italia o da società non residenti che esercitano l'attività nel territorio dello Stato, non rientrando nella finalità della misura agevolare risultati di redditività che non contribuiscono alla crescita del sistema produttivo nazionale.

ANTICIPAZIONI E ACCONTI DI PREMI DI RISULTATO

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.

Risulta, pertanto, coerente con l'applicazione dell'agevolazione la fisiologica erogazione del premio solo dopo la verifica del risultato conseguito dalla azienda.

Con la citata circolare dell'A.E. n. 28/E del 2016 è stato precisato che 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.

Nel caso in cui non sia possibile verificare in base ad elementi oggettivi il raggiungimento dell'obiettivo incrementale entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio, in quanto ad esempio riscontrabile solo in sede di bilancio, l'imposta sostitutiva potrebbe essere applicata sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato, già assoggettati a tassazione ordinaria, da parte degli stessi lavoratori dipendenti in sede di dichiarazione dei redditi, sulla base di una nuova Certificazione Unica con la quale il datore attesti la sussistenza del presupposto per l'applicazione del beneficio fiscale.

In tale ipotesi il tardivo invio della nuova Certificazione Unica all'Agenzia delle Entrate non comporterà l'applicazione di sanzioni, atteso che il mancato rispetto dei termini previsti per l'invio non è determinato da inadempienze del datore di lavoro.

In alternativa il lavoratore dipendente può presentare istanza di rimborso ai sensi dell'articolo 38 del DPR n. 602 del 1973 sulla base di una documentazione rilasciata dal datore di lavoro che comprovi il raggiungimento dell'obiettivo incrementale.

Peraltro, si è dell'avviso che il regime fiscale agevolato possa applicarsi anche all'acconto a condizione che sia riscontrabile al momento della relativa erogazione un incremento in linea con l'obiettivo individuato dal contratto.

Qualora siano previsti più acconti - ad es. il contratto di secondo livello preveda erogazioni trimestrali - ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sarà necessario sommare il risultato registrato nel trimestre di riferimento con quelli registrati nei trimestri precedenti; il regime fiscale agevolato potrà trovare applicazione qualora il risultato complessivo dei trimestri considerati risulti incrementale rispetto al parametro di riferimento individuato dal contratto.

Resta fermo che se al termine del periodo congruo non si registri l'incremento individuato dal contratto, il datore di lavoro, analogamente a quanto detto in precedenza, dovrà emettere una nuova certificazione e recuperare le minori imposte versate in occasione dell'erogazione degli acconti per i quali sia stata applicata l'imposta sostitutiva o indicare al dipendente di provvedervi in sede di dichiarazione.

APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10 PER CENTO E ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità prevede, quale misura di favore per le retribuzioni premiali, l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali nella misura del 10 per cento, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro.

Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano all'imposta sostitutiva, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

L'agevolazione, sia per la natura sostitutiva dell'imposta da applicare sia per il livello della aliquota, risulta analoga a quella prevista dalle precedenti disposizioni di favore in materia.

Se ne differenzia, tuttavia, in quanto nonostante non sia stata inserita nel TUIR, è divenuta oggi una misura strutturale del sistema, avendo perso il carattere di provvisorietà che l'aveva in passato connotata.

Le somme tassate con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni ad esso commisurate quali, ad esempio, le detrazioni per carichi di famiglia o le detrazioni per reddito di lavoro dipendente; queste ultime, essendo previste in misura decrescente rispetto al reddito complessivo, spetteranno per un maggiore ammontare.

L'esclusione dal reddito complessivo di tali somme incide favorevolmente anche sulla spettanza del bonus IRPEF previsto dall'articolo 13, comma 1-bis, del TUIR, posto che le somme assoggettate ad imposta sostitutiva non devono essere computate nel reddito complessivo al fine di calcolare l'importo del credito spettante in relazione alla soglia dei **26.600 euro** di cui al comma 1-bis dell'articolo 13 del TUIR.

Le medesime somme rilevano invece a favore del contribuente nei casi in cui il diritto a percepire il bonus venisse meno non per assenza del requisito reddituale, ma per assenza di imposta da versare (*cf. circolare A.E. 9/E del 14 maggio 2014, par. 3.1*).

La tassazione dei premi mediante imposta sostitutiva può risultare in alcuni casi sfavorevole al dipendente in quanto esclude la possibilità di far valere oneri deducibili o detraibili - che consentono di ridurre, rispettivamente, la base imponibile da assoggettare all'IRPEF o l'ammontare dell'IRPEF dovuta - i quali, in assenza di una diversa specifica previsione, possono essere computati solo in sede di tassazione ordinaria del reddito complessivo (*cf. Circolare A.E. n. 28/E del 15 giugno 2016*).

Da qui la possibilità riconosciuta al dipendente di optare per la tassazione ordinaria se ritenuta più favorevole (*cf. circolare n. 49/E del 2008, par. 1.5; circolare n. 11/E del 2013, par. 4*).

L'applicazione del regime agevolato da parte del sostituto d'imposta costituisce la regola, *"salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro"* (articolo 1, comma 183).

In assenza della rinuncia scritta del prestatore di lavoro, il sostituto d'imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l'imposta sostitutiva.

Tuttavia, se il sostituto d'imposta rileva che la tassazione sostitutiva è meno vantaggiosa per il lavoratore, anche in assenza di rinuncia da parte del lavoratore, può applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente (*cf. circolare A.E. n. 11/E del 2013*).

I redditi assoggettati ad imposta sostitutiva rilevano ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE).

Restano applicabili pertanto le regole generali in base alle quali il reddito rilevante ai fini ISEE è ottenuto sommando anche i redditi assoggettati ad imposta sostitutiva (*D.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159, Regolamento concernente la revisione delle modalità di determinazione e i campi di applicazione dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)*).

I predetti redditi si computano inoltre ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

Tale applicazione presuppone la previa verifica da parte del datore di lavoro del rispetto del **limite di 80.000 euro** di reddito del lavoratore alle sue dipendenze che, ai sensi del comma 186, **deve essere riferito al precedente periodo d'imposta e includere anche le erogazioni premiali assoggettate ad imposta sostitutiva**.

Il sostituto d'imposta, se ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, applica direttamente l'imposta sostitutiva mentre, se non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, applica l'imposta sostitutiva a condizione che il beneficiario attesti *"... per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno"* (articolo, 1 comma 186), come indicato dalle istruzioni di prassi fornite, in passato, per tale ipotesi (*cf. circolare A.E. n.11/E del 2013*).

Il datore di lavoro se accerta ex post che la retribuzione rientra nei presupposti richiesti per l'agevolazione può applicare l'imposta sostitutiva e recuperare le maggiori ritenute operate con la prima retribuzione utile, senza

attendere le operazioni di conguaglio.

Il datore di lavoro, nella determinazione del premio deve computare, per espressa previsione di legge e come già precisato (v. *supra* par. 1.2), *"...il periodo obbligatorio di congedo di maternità"*.

Il sostituto deve indicare separatamente nella Certificazione Unica la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente.

Per quanto concerne il lavoratore, come chiarito con circolare A.E. n. 11 del 2013, questi è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nell'ipotesi in cui nell'anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente di importo **superiore a euro 80.000** o se nell'anno di corresponsione degli emolumenti abbia percepito somme già assoggettate ad imposta sostitutiva ai fini della verifica del limite dei premi agevolabili.

Il lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi, deve far concorrere al reddito complessivo i redditi che, nonostante l'assenza dei presupposti richiesti, siano stati assoggettati ad imposta sostitutiva.

Il dipendente può utilizzare, inoltre, la dichiarazione dei redditi per applicare il regime che risulti per lui più favorevole.

In particolare, può assoggettare a tassazione ordinaria le somme in questione se il datore di lavoro vi abbia applicato l'imposta sostitutiva o, viceversa, applicare l'imposta sostitutiva se, pur sussistendone le condizioni, il datore di lavoro non vi abbia provveduto (*in tal senso cfr. circolari A.E. n. 49 del 2008, par. 1.5 e n. 11 del 2013, par. 4*).

Come già detto, le modalità di esercizio della facoltà di convertire i premi monetari in benefit, riconosciuta al dipendente dalla contrattazione di secondo livello, è rimessa alla autonomia negoziale.

CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON BENI E SERVIZI

CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON BENI E SERVIZI DI CUI ALL'ART. 51, COMMA 4, DEL TUIR

Il comma 160, lett. b) e c), della legge di Bilancio 2017 ha esteso l'ambito di operatività dell'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità 2016, che riconosce al lavoratore, sempreché prevista dalla contrattazione di secondo livello, la facoltà di sostituire il premio di risultato con somme e valori di cui all'art. 51, commi 2 e 3, del TUIR.

Dal 2017 la disposizione in esame consente la sostituzione del premio di risultato anche con i benefit previsti dal comma 4 del medesimo articolo 51 del TUIR.

In base all'attuale formulazione del citato comma 184, le somme e i valori di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR erogati in sostituzione del premio di risultato *"...concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste"*.

In assenza di tale previsione, la sostituzione di erogazioni monetarie (nel caso di specie il premio di risultato) con beni e servizi comporterebbe l'assoggettamento a tassazione del benefit in base al suo "valore normale", al fine di non alterare la base imponibile fiscale e contributiva del reddito di lavoro dipendente.

In ragione della disposizione introdotta dalla legge di Bilancio 2017, l'uso dell'auto aziendale, la concessione di prestiti da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione del dipendente dell'alloggio, erogati a richiesta del dipendente in sostituzione e nei limiti di valore del premio agevolabile, sono invece assoggettati a tassazione ordinaria assumendo come base imponibile il valore determinato sulla base dei criteri dettati dal comma 4 dell'art. 51 del TUIR.

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.

Con tale previsione il legislatore ha dato quindi piena attuazione al criterio di fungibilità tra erogazione monetaria dei premi di risultato agevolabili ed erogazioni dei medesimi premi sotto forma di benefit in natura, prevedendo che questi ultimi mantengano comunque il loro regime di tassazione, in tutte le ipotesi dettate dall'art. 51 del TUIR e non solo nelle fattispecie di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51.

A prescindere quindi da valutazioni di convenienza fiscale nella scelta di richiedere l'erogazione del premio di risultato sotto forma di benefit di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR, l'intervento normativo va inquadrato sotto il profilo sistematico come completamento del principio introdotto dalla legge di Stabilità del 2016.

SOSTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON LA CONCESSIONE DI VEICOLI AZIENDALI

La concessione in uso promiscuo di autoveicoli, motocicli e ciclomotori, ai sensi del citato articolo 51, comma 4, lett. a), del TUIR concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente per *"... il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ... [dell'] Automobile Club d'Italia ...al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente"*.

Nell'ipotesi in cui il dipendente richieda la sostituzione del premio di risultato agevolabile, ai sensi dei commi 182 e ss. dell'art. 1 della legge di Stabilità 2016, con l'autoveicolo, motociclo e ciclomotore aziendale, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente non il valore normale attribuibile all'utilizzo del veicolo (ad esempio, il canone di noleggio) ma il relativo valore determinato forfetariamente.

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.

SOSTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON LA CONCESSIONE DI PRESTITI

La lettera b) del comma 4 dell'articolo 51 del TUIR dispone che in caso di concessione di prestiti *“si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi....”*.

Si fa presente che la A.E., con risoluzione 28 maggio 2010 n. 46, ha riconosciuto che il criterio dettato dal comma 4, lett. b), dell'art. 51 del TUIR, si applica anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro eroghi direttamente sul conto corrente che il dipendente mutuatario ha dedicato al pagamento del mutuo, un contributo aziendale a copertura di una quota degli interessi maturati.

In tal caso, infatti, sempreché le modalità di accreditamento della somma realizzino un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi di mutuo, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anziché l'intero importo degli interessi pagati dal datore di lavoro, il 50 per cento dell'ammontare risultante dalla differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al 31 dicembre di ciascun anno e gli interessi rimasti a carico del dipendente.

Analogamente, nell'ipotesi di sostituzione del premio di risultato con il pagamento di interessi di mutuo da parte del datore di lavoro, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine dell'anno e l'importo degli interessi rimasto a carico del lavoratore, al netto del contributo erogato dall'azienda in sostituzione del premio sostituito.

Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per la concessione del prestito (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibi-

le del benefit è ridotta di pari importo.

SOSTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON LA CONCESSIONE IN LOCAZIONE, USO O COMODATO DI FABBRICATI

Ai sensi dell'art. 51, comma 4, lett. c), del TUIR, la concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati al dipendente genera reddito di lavoro dipendente in misura pari alla *"... differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso.*

Per i fabbricati concessi in concessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza...".

Analogamente a quanto illustrato nei precedenti paragrafi, nell'ipotesi in cui il lavoratore, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, abbia scelto l'assegnazione, in comodato, uso o locazione, di un fabbricato in luogo dell'erogazione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva del 10 per cento, rileverà quale reddito di lavoro dipendente non l'intero valore del canone di locazione, ma la rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente.

Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per la concessione in locazione, uso o comodato del fabbricato (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON CONTRIBUTI DI ASSISTENZA SANITARIA VERSATI AD ENTI O CASSE AVENTI ESCLUSIVAMENTE FINE ASSISTENZIALE

In base alla legge di Stabilità 2016, 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 euro 3.615,20.

Con la circolare A.E. n. 28 del 2016 è stato precisato che se, ai sensi della citata lettera a), sono versati alla cassa contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615,20.

La lettera b) del comma 184-bis dell'art. 1 della legge n. 208 del 2015 dispone che *"Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:... b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);"*.

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).

Diversamente da quanto disposto per i contributi alla previdenza comple-

mentare, tuttavia, la legge di Bilancio 2017 non ha dettato disposizioni per disciplinare gli effetti della detassazione dei contributi in esame sulla prestazione sanitaria resa dalla cassa sanitaria ed in particolare sulla deducibilità o detraibilità delle spese sanitarie rimborsate dalla cassa.

In assenza di specifiche disposizioni tornano quindi applicabili i principi generali in base ai quali la deduzione o detrazione degli oneri è possibile nella misura in cui la relativa spesa sia rimasta a carico del contribuente, condizione che non sussiste qualora la spesa sia sostenuta o rimborsata a seguito di contributi dedotti dal reddito o che non hanno concorso alla formazione del reddito, come nel caso di contributi versati in sostituzione di premi di risultato agevolabili.



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva

www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR