

## LE NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE L'ANALISI DELLA FONDAZIONE STUDI

L'Agenzia delle Entrate torna sull'argomento dei premi di risultato e sul tema del welfare aziendale con la circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 affrontando le novità introdotte dalle leggi degli ultimi due anni e fornendo soluzioni pratiche a importanti casi concreti che si sono realizzati nella prima fase di applicazione delle norme.

I chiarimenti integrano quanto già precisato con la precedente circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 che conserva l'efficacia dei contenuti.

### QUADRO NORMATIVO

- D.p.r. n. 917/1986, art. 51(T.u.i.r.)
- Legge n. 208/2015, art. 1, commi 182-190 (c.d. *Legge di Stabilità 2016*)
- Decreto interministeriale 25 marzo 2016 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero delle Finanze)
- Legge n. 232/2016, art. 1, commi 160-162 (c.d. *Legge di Bilancio 2017*)
- Decreto Legge n. 50/2017 convertito, con modificazioni, nella L. n. 96/2017
- Legge n. 205/2017, commi 28 e 161 (c.d. *Legge di Bilancio 2018*)

### PRASSI

- Agenzia delle Entrate, circolare n. 28/E del 15.06.2016
- Agenzia delle Entrate, circolare n. 5/E del 29.03.2018
- DRE Lombardia interpello n. 904-1417/2016
- DRE Lombardia interpello n. 904-603/2017

## Sommario

1. INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI INTERESSATI ALLE AGEVOLAZIONI SUI PREMI DI RISULTATO .....	3
2. PREMI DI RISULTATO E CALCOLO DEI LIMITI QUANTITATIVI DI IMPORTO AGEVOLABILE FISCALE E PREVIDENZIALE .....	4
2.1 IL CONCETTO DI COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	5
3. BENEFIT RICONOSCIUTI DA UN CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE O INTERCONFEDERALE .....	6
4. TRATTAMENTO FISCALE DEI CONTRIBUTI O PREMI VERSATI PER LA COPERTURA DI RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA O DI PATOLOGIE GRAVI DEI DIPENDENTI.....	8
5. ABBONAMENTI A TRASPORTO REGIONALE O INTERREGIONALE .....	10
6. IL PERIODO CONGRUO IN CUI MISURARE I RISULTATI.....	11
7. CONVERSIONE DEI PREMI DI RISULTATO IN WELFARE .....	12
7.1 CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON BENI E SERVIZI DI CUI ALL'ART. 51, COMMA 4, DEL T.U.I.R. ....	12
7.2 CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON CONTRIBUTI ALLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI, CON CONTRIBUTI DI ASSISTENZA SANITARIA CON FINI ASSISTENZIALI E CON AZIONI.....	12
8. PREMI NELLE MICRO IMPRESE SENZA RAPPRESENTANZE SINDACALI .....	14
9. PREMI TERRITORIALI O DI GRUPPO.....	14
10. ANTICIPAZIONI E ACCONTI DI PREMIO.....	15
11. PREMI EROGATI MEDIANTE VOUCHER .....	16
12. BENEFIT RICHIESTI A RIMBORSO .....	17

## 1. INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI INTERESSATI ALLE AGEVOLAZIONI SUI PREMI DI RISULTATO

Dal 1° gennaio 2017 possono fruire della **detassazione del 10%** sui premi di risultato i lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati **titolari di reddito di lavoro dipendente** non superiore a **80.000 annui**, e non più di 50.000 annui come previsto per l'anno precedente.

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.

Ai fini della determinazione del limite di reddito non si computa quello soggetto a tassazione separata.

### ITALIANI RIENTRATI DALL'ESTERO

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

### ITALIANI ANDATI ALL'ESTERO

Per i lavoratori dipendenti che svolgono la prestazione all'estero per più di 183 giorni ma conservano la residenza fiscale in Italia, il limite di reddito di 80.000 euro deve essere calcolato sulla retribuzione convenzionale determinata annualmente con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Affinché le predette somme e i 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"**.

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

L'agevolazione non spetta ogni qualvolta le somme o i servizi ivi indicati siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

Nel particolare contesto dei premi di risultato agevolabili, può considerarsi "categoria di dipendenti" l'insieme di lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare ricevono una "quantità" di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio, in ragione del risparmio contributivo di cui a seguito di tale scelta beneficia il datore di lavoro.

## 2. PREMI DI RISULTATO E CALCOLO DEI LIMITI QUANTITATIVI DI IMPORTO AGEVOLABILE FISCALE E PREVIDENZIALE

Sotto l'aspetto fiscale, a decorrere dal periodo d'imposta 2017, l'importo del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva è ora fissato in **euro 3.000**, in luogo di euro 2.000 come precedentemente stabilito, nonché in **euro 4.000**, in luogo di euro 2.500, in caso di premio erogato da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

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.

Se il lavoratore non mette in grado il datore di lavoro di applicare l'aliquota fiscale corretta, 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 con la risoluzione 9 giugno 2017, n. 67.

Sotto l'aspetto previdenziale, per le **aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro**, il Decreto Legge n. 50/2017, in vigore dal 24.04.2017, ha introdotto un'ulteriore agevolazione prevedendo, in particolare, una **riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota contributiva IVS** a carico del datore di lavoro su una quota delle erogazioni di premi di risultato previste dall'art.

1, comma 182, L. n. 208/2015 non superiore a euro 800. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Corrispondentemente è ridotta l'aliquota contributiva di computo a fini pensionistici.

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.

## 2.1 IL CONCETTO DI COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'ulteriore agevolazione previdenziale trova applicazione *“qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), [n.d.r. del Decreto MLPS del 25.03.2016] prevedano strumenti e modalità di **coinvolgimento paritetico** dei lavoratori **nell'organizzazione del lavoro** da realizzarsi attraverso **un piano** che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti”*.

Nello specifico, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito **Piano di Innovazione (“Piano”)**.

Il Piano deve riportare:

- la disamina del contesto di partenza;
- le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori;
- i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione;
- il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite.

Il Piano può contenere progetti di innovazione già avviati, dai quali si attendono ulteriori specifici incrementi di produttività, nonché progetti da avviare.

### 3. BENEFIT RICONOSCIUTI DA UN CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE O INTERCONFEDERALE

#### La norma

L'art. 1, comma 162, della Legge di Bilancio 2017 stabilisce che *“le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del T.u.i.r 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”* (sottolineatura e grassetto aggiunti).

#### La circolare n. 5/2018 dell'Agenzia delle Entrate

La norma di natura interpretativa, quindi con effetto retroattivo, si ritiene che operi non solo relativamente alle opere e servizi disciplinati dalla

**lettera f)** *“l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità 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”,*

**ma anche** per *“le somme e i valori”* disciplinati dalle successive lettere:

**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”;*

**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”;*

**f-quater)** *“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 norma di interpretazione autentica della lett. f) dell'art.51, comma 2, T.u.i.r., con la congiunzione “anche”, estende l'ambito di applicazione dell'utilizzazione delle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, **anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale o territoriale o di accordo interconfederale.**

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare in esame, estende la predetta interpretazione autentica anche alle lett. f-bis), f-ter), f-quater) dell'art.51, comma 2, T.u.i.r., **mantenendo invariata** la possibilità che i benefit di cui alle precedenti lettere siano erogati **volontariamente** (certamente inteso come liberalità o atto spontaneo), ovvero con regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un vero e proprio obbligo negoziale come precisato nella circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 paragrafo 2.1.

Sul versante della deducibilità fiscale dei costi sostenuti dal datore di lavoro, la stessa Agenzia afferma:

1. la **deducibilità** nel limite del **5 per mille** dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente (art. 100 T.u.i.r.) nel caso di spese per opere o servizi sostenuti **volontariamente** dal datore di lavoro;
2. la **deducibilità integrale** (art. 95 T.u.i.r.) nel caso di spese per opere o servizi sostenuti dal datore di lavoro in conformità a disposizioni di **contratto collettivo di primo o secondo livello.**

L’Agenzia conferma, in continuità con i propri precedenti disposti, che i benefit di cui alle richiamate lettere f), f-bis), f-ter), f-quater) dell’art.51, comma 2, T.u.i.r. possano essere erogati anche con regolamento aziendale che configuri l’adempimento di un obbligo negoziale, mentre **nulla dice** di innovativo in merito alle deducibilità dei relativi costi sostenuti.

Pertanto, si ritiene che possa essere confermata la deducibilità integrale ai sensi dell’art. 95 del T.u.i.r. dei costi sostenuti da parte del datore di lavoro in adempimento alle obbligazioni di regolamento aziendale, così come espressamente disposto dall’Agenzia delle Entrate con circolare n. 28/E del 15.06.2016.

#### 4. TRATTAMENTO FISCALE DEI CONTRIBUTI O PREMI VERSATI PER LA COPERTURA DI RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA O DI PATOLOGIE GRAVI DEI DIPENDENTI

##### La norma

L’art. 51, comma 2, lettera f-quater), stabilisce che 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”*.

In particolare, così come chiarito dalla relazione illustrativa al disegno di Legge di Bilancio A.C. 4127, **non** concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente solo i **contributi e i premi** versati per le **polizze cc.dd. “Long Term Care” e “Dread Disease”**, ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi.



## POLIZZE “Long Term Care”

Sono polizze contro il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

- **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**.
- **le caratteristiche delle prestazioni** che devono essere garantite sono individuate 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.

## POLIZZE “Dread Disease”

Sono le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi.

Per “**gravi patologie**”, si fa riferimento all’elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all’Ispettorato Nazionale del Lavoro di cui all’art. 139 del D.p.r. 1121/1965, elenco pubblicato con D.M. 18 aprile 1973, e da ultimo aggiornato con D.M. 10 giugno 2014. L’elenco è indicativo e non esaustivo.

## 5. ABBONAMENTI A TRASPORTO REGIONALE O INTERREGIONALE

L’art. 51, comma 2, del T.u.i.r, lettera d-bis) fa riferimento alle “*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*”.

**Sono compresi:**

- abbonamenti per il trasporto pubblico locale;
- abbonamenti per il trasporto pubblico regionale;
- abbonamenti per il trasporto pubblico interregionale;
- rimborso spese per l’acquisto di tali abbonamenti;
- abbonamento destinato ad un familiare del dipendente a condizione che risulti fiscalmente a carico di quest’ultimo.

È irrelevante se il riconoscimento da parte del datore di lavoro è volontario o in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale.

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** (v. circolare n. 19/E del 07.03.2008).

Pertanto, l'Agencia delle Entrate ritiene siano da **escludere**:

- titoli di viaggio che abbiano una durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera (es. biglietti a tempo che durano 72 ore);
- 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.

## 6. IL PERIODO CONGRUO IN CUI MISURARE I RISULTATI

L'art. 2, comma 2, del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 stabilisce che i contratti collettivi di lavoro, sottoscritti con le modalità previste per l'accesso alla detassazione dei premi di risultato, debbano prevedere **criteri di misurazione e verifica degli incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Gli stessi accordi devono definire un **periodo congruo** entro cui il raggiungimento di tali incrementi sia **verificabile in modo obiettivo** attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

La **circolare n. 5/E del 29.03.2018** precisa che, **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, qualità, efficienza ed innovazione costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato.

La **durata** di tale periodo 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.

Ai fini di quanto sopra le parti avranno pertanto cura di stabilire con attenzione sia la durata del periodo di misurazione del risultato, sia quella del periodo di riferimento precedente su cui effettuare il raffronto incrementale previsto.

## 7. CONVERSIONE DEI PREMI DI RISULTATO IN WELFARE

### 7.1 CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON BENI E SERVIZI DI CUI ALL'ART. 51, COMMA 4, DEL T.U.I.R.

L'attuale formulazione dell'art. 1, comma 184, della Legge di Stabilità 2016, così come modificato dall'art.1, comma 160, lett. b) e c) della L. n. 232/2016, riconosce al lavoratore la **facoltà di sostituire il premio di risultato con somme e valori di cui all'art. 51, commi 2, 3 e 4 del T.u.i.r.** sempreché tale possibilità sia prevista dalla contrattazione di secondo livello.

Nello specifico, la novità introdotta dalla Legge di Bilancio 2017 relativa al solo **comma 4** prevede che i benefit ivi previsti, vale a dire l'uso dell'auto aziendale, la concessione di prestiti da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione del dipendente dell'alloggio e la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario, concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo i criteri dettati dal comma 4 per ciascuno di essi e non sono soggetti all'imposta sostitutiva, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato.

Pertanto **ai benefit previsti dal comma 4** sopra elencati, a differenza di quelli di cui al comma 2 e comma 3, **si applicano le seguenti regole:**

- la disciplina di determinazione della base imponibile ordinaria già vigente per ogni singolo benefit secondo i criteri dettati dal comma 4;
- l'imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, la tassazione ordinaria, per la parte eccedente il valore determinato secondo i criteri di cui al punto 1) fino alla concorrenza dell'importo del premio di risultato concesso dall'azienda.

### 7.2 CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON CONTRIBUTI ALLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI, CON CONTRIBUTI DI ASSISTENZA SANITARIA CON FINI ASSISTENZIALI E CON AZIONI

La legge 11 dicembre 2016, n. 232 ha inoltre introdotto misure di particolare favore nelle ipotesi in cui la conversione dei premi di risultato in welfare avvenga sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare o a casse aventi

esclusivamente fini assistenziali o sotto forma di assegnazione di azioni, prevedendo che tali erogazioni in natura non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente anche se effettuate in misura superiore e, in caso di assegnazione di azioni, senza rispettare le condizioni stabilite dalle rispettive norme di esenzione.

- A. Con particolare riferimento alla **previdenza complementare**, la Legge di Bilancio 2017 dispone anche una deroga all'art. 11, comma 6, del D. Lgs. n. 252 del 2005, in materia di imponibilità delle prestazioni derivanti dai contributi non dedotti; pertanto la circolare n. 5/E del 29.03.2018 prevede 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.
- B. Diversamente da quanto disposto per i contributi alla previdenza complementare, la Legge di Bilancio 2017 non ha dettato disposizioni per disciplinare gli effetti della detassazione dei **contributi di assistenza sanitaria** eccedenti il limite di euro 3.615,20 sulla prestazione resa dalla cassa sanitaria ed in particolare sulla deducibilità o detraibilità delle spese sanitarie rimborsate dalla cassa. Per tale ragione e in assenza di specifiche disposizioni, la circolare n. 5/E del 29.03.2018 ritiene 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.
- C. In materia di **conversione dei premi di risultato in azioni**, la deroga disposta dalla Legge di Bilancio 2017 riguarda non solo il limite di valore delle azioni che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ma

anche la condizione che richiede l'attribuzione delle azioni alla generalità dei dipendenti nonché la condizione di non cedibilità delle azioni da parte del dipendente prima del triennio dalla assegnazione nonché, anche oltre tale termine, al datore di lavoro o alla società emittente. In relazione inoltre alla disciplina tributaria da applicarsi alle plusvalenze derivanti dalla vendita delle azioni assegnate in sostituzione dei premi di risultato, la Legge di Bilancio 2018 ha previsto che la plusvalenza fiscalmente rilevante è determinata dalla differenza tra il prezzo della vendita delle azioni e l'importo del premio di risultato erogato in azioni.

#### 8. PREMI NELLE MICRO IMPRESE SENZA RAPPRESENTANZE SINDACALI

**Condizione essenziale** per l'accesso alla detassazione dei premi di risultato è che la stessa avvenga *"in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*, vale a dire in esecuzione di contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

La circolare n. 5/E del 29.03.2018 chiarisce che, laddove **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.

#### 9. PREMI TERRITORIALI O DI GRUPPO

L'accesso al regime fiscale agevolato dei premi di risultato richiede che la **verifica** e la **misurazione** dell'incremento 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.

La circolare n. 5/E del 29.03.2018 precisa che, laddove il contratto preveda l'erogazione di premi in base ad incrementi di risultato raggiunti **nell'ambito di gruppi aziendali o 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.**

**Unica eccezione**, secondo l'Agenzia delle Entrate, 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.

#### 10. ANTICIPAZIONI E ACCONTI DI PREMIO

Il raggiungimento del risultato incrementale, collegato alla produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione da parte dell'azienda, costituisce il **presupposto essenziale** per l'applicazione **dell'imposta sostitutiva del 10 per cento**. Pertanto i premi erogati senza che si sia verificato tale presupposto non beneficiano dell'agevolazione.

Il datore di lavoro che ha erogato, anche parzialmente, il premio senza l'applicazione dell'agevolazione e successivamente accerti la conformità dello stesso ai presupposti per l'applicazione dell'imposta sostitutiva può applicare quest'ultima, conguagliando le maggiori trattenute operate con la prima retribuzione utile o entro il termine per l'effettuazione del conguaglio.

Se l'incremento emerge dopo il conguaglio (es. in sede di redazione del bilancio), il datore di lavoro può rilasciare una **nuova Certificazione Unica** che attesti il presupposto del beneficio fiscale ed i dipendenti possono:

- applicare l'imposta sostitutiva del 10% sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato, già assoggettati ad imposta ordinaria, in sede di dichiarazione dei redditi;
- presentare istanza di rimborso ai sensi dell'art. 38, D.P.R. 602/1973.

In deroga alla sopradetta regola l'Agenzia ammette che l'**agevolazione** possa applicarsi anche **in sede di acconto** a condizione che al momento dell'erogazione sia riscontrabile un incremento in linea con l'obiettivo del contratto.

Rimane fermo che, se alla fine del periodo non si è verificato il presupposto incrementale, il datore dovrà emettere una nuova certificazione e recuperare le minori imposte non 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.

## 11. PREMI EROGATI MEDIANTE VOUCHER

In base al principio di cassa che regola la determinazione del reddito di lavoro dipendente, che si applica a tutte le somme e valore in genere, a qualunque titolo percepiti, il benefit erogato mediante voucher (documento rappresentativo di una specifica utilità) si considera percepito dal dipendente ed assume quindi **rilevanza fiscale nel momento che lo stesso entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo**. La stessa regola si applica all'offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato di cui alla Legge n. 208 del 2015 mediante la quale viene attribuito al lavoratore un "**credito welfare**" rappresentativo di beni che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (es. spese di educazione, istruzione di cui all'art. 51, comma 2, lettera f-bis) T.u.i.r.), sia che vengano fruiti immediatamente che in un momento successivo.

In tale ultima ipotesi, ai fini fiscali la **rilevanza reddituale** emerge **nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del beneficio o del rimborso**.



## 12. BENEFIT RICHIESTI A RIMBORSO

L'articolo 51, comma 2, lett. f-bis) ed f-ter) del T.u.i.r., 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 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; (...)"nonché per "la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12; (...)".

Ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese per le finalità di cui all'articolo 51, comma 2, lett. f-bis) ed f-ter), gli stessi possono essere erogati in un anno diverso da quello in cui le spese sono state sostenute.

Di conseguenza:

- 1) l'importo del rimborso rileverà nell'anno in cui il datore di lavoro restituisce al lavoratore le spese da questi sostenute;
- 2) il limite del benefit (euro 3.000, ovvero 4.000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro) **rileva** nel periodo di imposta in cui il lavoratore ha optato per la conversione del premio di risultato;
- 3) nella sezione "Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione" della Certificazione Unica (CU) 2017 il datore di lavoro deve fornire al "punto 701" l'indicazione dell'anno nel quale è stata sostenuta la spesa rimborsata dal sostituto;
- 4) il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state erogate.

### **Autori:**

*Sergio Giorgini*, Coordinamento

*Enzo De Fusco*

*Gianni Marcantonio*

---

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della  
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66

00145 Roma (RM)

[fondazionestudi@consulentidellavoro.it](mailto:fondazionestudi@consulentidellavoro.it)