Detassazione dei premi di risultato: i chiarimenti dell'AdE con la C.M. 5/E/2018

14 Maggio 2018
L'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha fornito chiarimenti in merito alle novità normative che hanno interessato, nel tempo, la detassazione dei premi di produttività, incluse da ultimo, le recenti modifiche alla disciplina, introdotte dalla legge di Bilancio 2018.
Con **la Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018**, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, infatti, l'Agenzia delle Entrate illustra la portata di tali novità con particolare riguardo ad alcuni profili di criticità emersi nel corso del tempo.
Si ricorda che la disciplina dei premi di produttività che comporta l'applicabilità, in via permanente, di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali, in misura pari al 10%, sulle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato come premi di risultato è stata introdotta dalla legge 208/2015 (legge di Stabilità 2016)[1] e successivamente modificata dalla legge n.232/2016 (Bilancio 2017), dal DL n.50/2017 (c.d. *Manovrina*)[2], e dalla recente legge n. 205/2017 (Bilancio 2018).

Modifiche alla disciplina
Riguardo alle principali modifiche apportate alla disciplina, la Circolare precisa che la **legge di Bilancio 2017** è intervenuta sul tema, in particolare, con la finalità di **ampliarne l'ambito oggettivo e soggettivo**.
A tal riguardo:
– a decorrere dal periodo di imposta 2017 è stato innalzato l'importo di premio agevolabile a 3000 euro (rispetto ai 2000 fissati dalla Legge di Stabilità 2016) e a 4000 euro (rispetto ai 2500 fissati dalla Legge di Stabilità 2016) per i premi erogati da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.
– è stata ampliata la platea dei beneficiari dell'agevolazione includendovi tutti i lavoratori titolari, nell'anno precedente a quello di percezione del premio, di reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro annui (rispetto ai 50.000 fissati dalla Legge di Stabilità 2016).
In **riferimento**, in particolare, ai **premi erogati dalle aziende che adottano** il **coinvolgimento paritetico** dei **lavoratori**, la Circolare fa il punto sulle modifiche introdotte, dopo la legge di Bilancio 2017, anche dall'art. 55 del DL 50/2017 che, per i contratti stipulati da tali aziende a partire dal 24 aprile 2017[3], ha previsto in luogo dell'innalzamento del limite agevolabile (4000 euro) una riduzione dell'onere contributivo su una parte di premio.
In particolare viene ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia e i superstiti su una quota delle erogazioni non superiore a 800 euro. Mentre a carico del lavoratore non è prevista alcuna contribuzione.
Su questo punto la Circolare interviene a chiarire che per favorire il coinvolgimento paritetico dei lavoratori **rientrano** nella **disposizione agevolativa anche i contratti che, a partire dal 24 aprile 2017, siano modificati o integrati al fine di prevedere detto coinvolgimento** sempreché, nuovamente depositati entro 30 giorni dalla data in cui, a seguito della modifica, è intervenuta la relativa sottoscrizione in conformità alle previsioni di legge.
Anticipazioni e Acconti di premi di risultato
L'Agenzia delle entrate con la Circolare n.5/E chiarisce che **non** vi **sono sanzioni** per il tardivo invio della Certificazione Unica, nel caso in cui ildatore di lavoro abbia **accertato ilraggiungimento dell'obiettivo incrementale che consente l'applicazione della tassazione sostitutiva, solo dopo la data di effettuazione del conguaglio delle ritenute**.

In tal caso, la Circolare precisa che il **datore di lavoro dovrà emettere una nuova Certificazione Unica** in base alla quale il lavoratore dipendente potrà applicare l'imposta sostitutiva sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato in sede di dichiarazione dei redditi. Dunque in queste ipotesi, l'invio tardivo della nuova Cu non comporterà l'applicazione di sanzioni, non essedo il ritardo causato da inadempienza.
Il regime fiscale agevolato potrà valere anche per l'eventuale acconto erogato dall'azienda, a condizione che al momento dell'erogazione sia riscontrabile l'incremento di produttività, qualità, efficienza ed innovazione dell'azienda stabilito dal contratto di lavoro.

Conversione dei premi di risultato con i benefit di cui all'art. 51 del TUIR

La Circolare si sofferma, inoltre, sulla **possibilità riconosciuta al lavoratore**, dalla legge di Bilancio 2017[4], sempre nei limiti delle previsioni della contrattazione di secondo livello, **di sostituire il premio di risultato con i benefit indicati dall'art. 51, comma 4, del TUIR**, ovvero con 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, nonché con contributi alle forme pensionistiche complementari.
A tal riguardo, viene precisato che questi benefit, erogati a richiesta del dipendente, in sostituzione e nei limiti di valore del premio agevolabile, sono assoggettati a tassazione ordinaria assumendo come base imponibile il valore determinato sulla base dei criteri dettati dal co. 4 dell'art. 51 del TUIR.
Mentre, la parte del premio eccedente il valore del benefit resta assoggettata a imposta sostitutiva o a tassazione ordinaria a scelta del lavoratore, oppure potrà essere sostituita con gli altri benefit.

Modifiche all'art. 51 comma 2 del TUIR

La Circolare chiarisce anche la portata delle modifiche apportate al comma 2 dell'art. 51, del DPR 917/1986 (cd.TUIR) dalle leggi di Bilancio 2017 e 2018.
A tal riguardo viene precisato che, ai sensi delle modifiche operate dalla legge di Bilancio 2017[5], non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i contributi e/o premi versati dal datore di lavoro per le polizze **volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi**.
Mentre, in merito alla modifiche operate dalla legge di Bilancio 2018[6], che ha riconosciuto la **non imponibilità** del **valore degli abbonamenti per il trasporto pubblico** locale regionale e interregionale forniti al lavoratore o ai familiari a carico, **viene chiarito che tale regime fiscale di favore** è **riconosciuto sia se il benefit è erogato** dal datore di lavoro **volontariamente**, sia nel caso in cui venga erogato in esecuzione di diposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale.
La Circolare sottolinea, inoltre, che la Legge di Bilancio 2017, nello statuire che le disposizioni di cui alla lettera f), comma 2, dell'art. 51, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e ai servizi riconosciuti dal datore di lavoro sulla base della contrattazione collettiva (tutti i livelli), conferma quanto già espresso dal Legislatore nel 2016, a favore del coinvolgimento delle parti sociali nella definizione dei piani di welfare e nella loro negoziazione bilaterale.

Premi di risultato erogati in maniera differenziata

La Circolare in commento, ribadisce quanto già chiarito dalla Circolare n. 28/E del 2016 in merito alla **distinzione** che intercorre **tra la strutturazione del premio di risultato** ovvero l'insieme delle previsioni contrattuali che definiscono criteri e condizioni per l'erogazione del premio **e gli incrementi di risultato relativi alla redditività, produttività, qualità, efficienza o innovazione**, previsti dal contratto aziendale o territoriale che l'azienda deve raggiungere per poter applicare l'imposta sostitutiva.
Gli obiettivi legati alla strutturazione del premio e gli obiettivi incrementali rilevanti ai fini dell'applicazione della tassazione sostitutiva non necessariamente sono coincidenti.
A tal riguardo, l'Agenzia delle Entrate ricorda che **il beneficio fiscale è applicabile** anche qualora sia realizzato **l'incremento di uno solo degli obiettivi** individuati dal contratto, rispetto a un periodo congruo definito dalle parti.

In sostanza se le previsioni contrattuali hanno subordinato l'applicazione dell'imposta sostitutiva al raggiungimento di più obiettivi incrementali, tali obiettivi si pongono come alternativi, per cui è sufficiente il raggiungimento di uno solo di essi perché si possa applicare la tassazione del 10%. Diversamente, nelle ipotesi in cui il contratto preveda espressamente il raggiungimento di diversi obiettivi non alternativi, l'imposta sostitutiva si applicherà esclusivamente sulla parte di premio i cui parametri/indicatori abbiano rispettato i requisiti di incrementalità.

Periodo di misurazione del risultato incrementale

Secondo quanto previsto dal D.M. 25/03/2016, i contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione 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.

A tal riguardo l'agenzia delle Entrate precisa, nella Circolare in commento, che per "periodo congruo" deve intendersi l'arco temporale individuato dal contratto, al termine del quale deve essere verificato l'incremento 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. Quello 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 del riconoscimento dell'agevolazione, ricorda la Circolare, l'erogazione del premio deve avvenire in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali, di cui all'art. 51 del D.Lgs n. 81/2015[7], depositati entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del D.M. del 25 marzo 2016.

La Circolare precisa che tale termine è da intendersi quale termine ordinatorio, purché al momento dell'erogazione del premio, contratto e autodichiarazione risultino regolarmente depositati.

È ribadito, inoltre, che ai fini dell'applicazione dell'agevolazione fiscale l'incremento del risultato deve essere verificabile nei confronti della singola azienda, anche laddove il contratto preveda l'erogazione di premi in base a incrementi raggiunti al livello territoriale dalle aziende cui il contratto si riferisce. Questo nel senso, precisa l'Agenzia delle Entrate, che l'azienda non potrà riconoscere ai dipendenti l'agevolazione fiscale se comunque, anche al livello aziendale, oltre che territoriale, non vi sia stato l'incremento richiesto.

Sul punto è bene precisare che, pur essendo l'impianto dell'EVR, previsto dal Ccnl dell'edilizia, complessivamente corrispondente a quanto espresso nella circolare dell'Agenzia delle Entrate, si stanno effettuando gli opportuni approfondimenti per quanto concerne l'unico aspetto di dubbia interpretazione, riguardante la fattispecie dell'azienda che, nel calcolo dei due parametri aziendali, riconosca il premio (nella misura stabilita al livello provinciale) pure in presenza di parametri *pari* rispetto all'anno precedente.

---

[1] Cfr. l'art.1, co.182-189, della legge 208/2015

[2] Convertito con modificazioni nella legge n. 96/2017

[3] Data di entrata in vigore del decreto legge n. 50/2017

[4] Ai sensi del comma 160, lett. b) e c), della legge n.232/2016.

[5] L'art. 1, co. 161, della legge n. 232/2016 ha modificato il comma 2 dell'art.51 del TUIR (DPR 917/1986) introducendo la lettera f quater) in base alla quale non concorrono a formare 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 24 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".

[6] Cfr. l'art. 2, co. 28, lett. b) della legge n. 205/2017 ha modificato il comma 2 dell'art.51 del TUIR (DPR 917/1986) introducendo la lettera d-bis).

[7] Contratti stipulati dalle Associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale