

# DETAZZAZIONE E WELFARE AZIENDALE

GUIDA INTERATTIVA E SCHEDE RIEPILOGATIVE



IN COLLABORAZIONE CON



FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE  
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

© 2019 Dottrina per il lavoro

Pubblicato nel mese di maggio 2019

**Direttore: Eufrazio Massi**  
**Redazione: Roberto Camera**  
**Con la collaborazione di: Vincenzo Aricò**

La presente pubblicazione, distribuita gratuitamente , può essere utilizzata esclusivamente per finalità di carattere personale. E' vietata la riproduzione dei contenuti, anche parziale, a scopo di lucro.

Le fonti normative indicate non hanno carattere di ufficialità e sono state richiamate dal sito [www.normattiva.it](http://www.normattiva.it), che si ringrazia.

Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

L'elaborazione dei testi, anche se curata con la dovuta attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

## IL WELFARE AZIENDALE PER LA CRESCITA PRODUTTIVA DEL PAESE

### IL CONTRIBUTO ATTIVO DEI FONDI DELLA BILATERALITÀ CIFA-CONFSAL

Alla luce del nuovo impianto normativo, il welfare aziendale prevede importanti incentivi fiscali per la promozione degli investimenti aziendali a sostegno del benessere dei lavoratori. Dalle spese per l'istruzione e la cura dei figli, passando per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti, le attività culturali e ricreative, fino ai servizi di trasporto e mensa, aumentano i beni e servizi che non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente (e che non costituiscono, quindi, base imponibile ai fini contributivi).

Il welfare aziendale è altresì uno degli strumenti per eccellenza per sostenere il dialogo tra lavoratori ed imprenditori, migliorare la qualità della loro vita dentro e fuori il contesto di lavoro, favorire la crescita dell'impresa e dell'intero sistema Paese. Punto di partenza imprescindibile è la consapevolezza che la crescita aziendale non dipenda esclusivamente da una vincente dotazione strutturale e tecnologica, ma soprattutto dalle persone.

Le Parti Sociali CIFA e Confsal, costituenti il fondo interprofessionale Fonarcom, credono molto nelle politiche di welfare e nel potenziamento della tutela del lavoratore. Attraverso un dialogo partecipativo tra le parti, l'azione bilaterale si traduce concretamente in una contrattazione collettiva di qualità per la tutela del lavoro e del benessere sociale che poggia su due pilastri: la formazione e il welfare.

Così Fonarcom, nella sua costante azione di sostegno alla formazione continua, ha istituito un nuovo strumento di finanziamento denominato Informa Welfare. Con esso il Fondo contribuisce alla diffusione di una cultura del welfare attraverso la leva della formazione. L'avviso pubblico da 300 mila euro ha come obiettivo il finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali, orientati a formare i lavoratori dipendenti delle aziende aderenti sulle tematiche del welfare aziendale e sui contenuti delle politiche di welfare.

In aggiunta, nel conferire egual valore alla tutela sociale del lavoratore e alla crescita della produttività aziendale, le Parti Sociali CIFA e Confsal hanno costituito Sanarcom, il fondo di assistenza sanitaria integrativa a cui devono aderire tutte le aziende che applicano i contratti collettivi di CIFA e CONFSAL. Il fondo Sanarcom, aperto anche alle aziende che applicano altri CCNL, garantisce numerose prestazioni che coprono le più diffuse esigenze sanitarie. La copertura può essere

estesa anche a tutti i componenti del nucleo familiare del lavoratore e **non prevede periodo di carenza**.

Così facendo, le Parti Sociali CIFA e Confsal promuovono il welfare attraverso il Fondo Sanarcom, garantendo un **sostegno ai lavoratori** ed offrendo un set di prestazioni sanitarie integrative a quelle del Sistema Sanitario Nazionale, che si traducono in misure di welfare più efficaci.

Allo stesso tempo Fonarcom, con l'avviso Informa Welfare, favorisce il miglioramento del clima aziendale e delle performance, l'incremento della produttività e la riduzione dell'assenteismo e del turnover, attraverso una cultura della formazione che pone al centro la persona.



FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE  
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Fonarcom è il Fondo Interprofessionale di CIFA e Confsal che finanzia gratuitamente la formazione continua di lavoratori e dirigenti delle aziende italiane. Il Fondo dispone di strumenti flessibili e veloci per tutte le necessità formative aziendali, e offre in più il supporto e l'assistenza necessaria. L'adesione delle aziende a Fonarcom non ha costi.

Scopri tutto su [fonarcom.it](http://fonarcom.it)

## INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il legislatore ha fornito, alle parti sociali, gli strumenti per potenziare il welfare all'interno dell'azienda.

Con la legge di stabilità 2016 (Legge 208/2015) viene data alla possibilità di convertire in welfare il premio di risultato qualora quest'ultimo risulti incrementale, in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione rispetto ad un periodo congruo di riferimento.

Detta conversione comporta vantaggi sia per il lavoratore che per l'azienda, in quanto i valori del premio convertiti in benefit sociali, così come identificati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3, dell'articolo 51, del TUIR (D.P.R. 917/1986), non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente sia in termini fiscali che contributivi (piena detassazione e decontribuzione del premio, nei limiti sottoindicati).

La premessa è che il premio di risultato sia erogato in esecuzione di un contratto collettivo, sia di livello nazionale (primo livello), che decentrato (secondo livello), ossia territoriale o aziendale. Inoltre, devono essere rispettati altri due limiti: il limite di premio agevolabile, che può arrivare ad un massimo di 3.000 euro lordi, elevato a 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro; e soggetti che ne possono usufruire, che solo esclusivamente i lavoratori che hanno percepito, nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, un reddito da lavoro dipendente non superiore ad 80.000 euro.

Proprio in virtù della complessità della normativa, abbiamo predisposto il presente ebook interattivo, al fine di mostrare, in un'unica pubblicazione, tutte le disposizioni di legge e di prassi amministrativa oggi vigenti. Inoltre, abbiamo predisposto delle schede che riepilogano i passaggi e gli adempimenti che le aziende devono effettuare.

Buona lettura

*Roberto Camera*



# SOMMARIO

## NORMATIVA

TESTO UNICO IMPOSTE SUI REDDITI (T.U.I.R.) – D.P.R. 917/1986.....	6
LEGGE 28 DICEMBRE 2015, N. 208.....	12
LEGGE 11 DICEMBRE 2016, N. 232 - COMMI DA 160 a 162.....	14
LEGGE 27 DICEMBRE 2017, N. 205.....	16

## PRASSI AMMINISTRATIVA

DECRETO INTERMINISTERIALE DEL 25 MARZO 2016.....	17
AGENZIA DELLE ENTRATE - CIRCOLARE N. 28/E DEL 15/06/2016.....	20
AGENZIA DELLE ENTRATE - CIRCOLARE N. 28/E DEL 15/06/2016.....	37
CIRCOLARE INPS N. 104 DEL 18/10/2018.....	59

## SCHEDE RIEPILOGATIVE.....64

## TESTO UNICO IMPOSTE SUI REDDITI (T.U.I.R.) – D.P.R. 917/1986

### Art. 51

#### Determinazione del reddito di lavoro dipendente

1. Il reddito di lavoro dipendente è 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. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.
2. Non concorrono a formare il reddito:
  - a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; 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'art. 10, comma 1, lettera e-ter](#));
  - b) LETTERA SOPPRESSA DAL [D.L. n. 93/2008 CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 126/2008](#);
  - c) 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 5,29, aumentato a euro 7 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;
  - d) 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;
  - d-bis) 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](#); ([Legge 205/2017](#))
  - e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del [comma 1 dell'articolo 47](#);
  - 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'art. 12](#) per le finalità di cui al [comma 1 dell'articolo 100](#);
  - 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'[art. 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'[art. 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'art. 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro 27 ottobre 2009, pubblicato nella [GU n. 12 del 16 gen 2010](#), o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;
  - g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno 3 anni dalla percezione; qualora le azioni siano

cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) LETTERA ABROGATA DAL [D.L. N. 112/2008, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. N. 133/2008](#);

h) 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;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (*croupiers*) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25% dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta.

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

**2-bis.** Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e

l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.

**3.** Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al co 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'[art. 12](#), o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'[art. 9](#). Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

**3-bis.** Ai fini dell'applicazione dei co 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.

**4.** Ai fini dell'applicazione del comma 3:

- a) per gli autoveicoli indicati [nell'art. 54, co 1, lett. a\), c\) e m\), del D.Lvo n. 285/1992](#), i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'ACI deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente;
- b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50% 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. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi

## NORMATIVA

aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della [L. 108/1996](#), o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del [DL 419/1991, convertito con modificazioni, dalla L. 172/1992](#);

- c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la 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 connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30% della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.
- c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 km. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.
- 4-bis.** COMMA ABROGATO DALLA [L. 28 DICEMBRE 2015, N. 208](#).
5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.
6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui [all'art. 1803 del codice dell'ordinamento militare](#), i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui [all'art. 2161](#) del citato codice, nonché le indennità di cui [all'art. 133 del D.P.R. n. 1229/1959](#) concorrono a formare il reddito nella misura del 50 % del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.
7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50% del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'[art. 12](#), e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.
8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50%. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate

## NORMATIVA

concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50% nonché il 50% delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5.

**8-bis.** In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui [all'art. 4, co 1, del DL 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla L. 398/1987](#).

9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con DPCM, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di 12 mesi terminante al 31 agosto supera il 2% rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

[...]

### Art. 100

#### Oneri di utilità sociale

1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.
2. Sono inoltre deducibili:

- a) le erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche che perseguono esclusivamente finalità comprese fra quelle indicate nel comma 1 o finalità di ricerca scientifica, nonché i contributi, le donazioni e le oblazioni di cui [all'art. 10, co 1, lettera g\)](#), per un ammontare complessivamente non superiore al 2% del reddito d'impresa dichiarato;
- b) le erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche aventi sede nel Mezzogiorno che perseguono esclusivamente finalità di ricerca scientifica, per un ammontare complessivamente non superiore al 2% del reddito d'impresa dichiarato;
- c) LETTERA ABROGATA DALLA [L. 23 DICEMBRE 2005, N. 266](#);
- d) le erogazioni liberali a favore dei concessionari privati per la radiodiffusione sonora a carattere comunitario per un ammontare complessivo non superiore all'1 % del reddito imponibile del soggetto che effettua l'erogazione stessa;
- e) le spese sostenute dai soggetti obbligati alla manutenzione, protezione o restauro delle cose vincolate ai sensi del [D.Lgs. 490/1999](#) e del [D.P.R. 1409/1963](#), nella misura effettivamente rimasta a carico. La necessità delle spese, quando non siano obbligatorie per legge, deve risultare da apposita certificazione rilasciata dalla competente soprintendenza del Ministero per i beni e le attività culturali, previo accertamento della loro congruità effettuato d'intesa con il competente ufficio dell'Agenzia del territorio. La deduzione non spetta in caso di mutamento di destinazione dei beni senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione per i beni e le attività culturali, di mancato assolvimento degli obblighi di legge per consentire l'esercizio del diritto di prelazione dello Stato sui beni immobili e mobili vincolati e di tentata esportazione non autorizzata di questi ultimi. L'Amministrazione per i beni e le attività culturali dà immediata comunicazione al competente ufficio dell'Agenzia delle entrate delle violazioni che comportano la indeducibilità e dalla data di ricevimento della comunicazione inizia a decorrere il termine per la rettifica della dichiarazione dei redditi;
- f) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute che senza scopo di lucro svolgono o promuovono attività di studio, di ricerca e di documentazione di rilevante valore culturale e artistico, effettuate per l'acquisto, la manutenzione, la protezione o il restauro delle cose indicate nell'art. 2 del [D.Lvo n. 490/1999](#), e nel [D.P.R. n. 1409/1963](#), ivi comprese le erogazioni effettuate per

## NORMATIVA

l'organizzazione di mostre e di esposizioni, che siano di rilevante interesse scientifico o culturale, delle cose anzidette, e per gli studi e le ricerche eventualmente a tal fine necessari. Le mostre, le esposizioni, gli studi e le ricerche devono essere autorizzati, previo parere del competente comitato di settore del Consiglio nazionale per i beni culturali e ambientali, dal Ministero per i beni e le attività culturali, che dovrà approvare la previsione di spesa ed il conto consuntivo. Il Ministero per i beni culturali e ambientali stabilisce i tempi necessari affinché le erogazioni fatte a favore delle associazioni legalmente riconosciute, delle istituzioni e delle fondazioni siano utilizzate per gli scopi preindicati, e controlla l'impiego delle erogazioni stesse. Detti termini possono, per causa non imputabile al donatario, essere prorogati una sola volta. Le erogazioni liberali non integralmente utilizzate nei termini assegnati, ovvero utilizzate non in conformità alla destinazione, affluiscono, nella loro totalità, all'entrata dello Stato;

- g) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore al 2 % del reddito d'impresa dichiarato, a favore di enti o istituzioni pubbliche, fondazioni e associazioni legalmente riconosciute che senza scopo di lucro svolgono esclusivamente attività nello spettacolo, effettuate per la realizzazione di nuove strutture, per il restauro ed il potenziamento delle strutture esistenti, nonché per la produzione nei vari settori dello spettacolo. Le erogazioni non utilizzate per tali finalità dal percipiente entro il termine di 2 anni dalla data del ricevimento affluiscono, nella loro totalità, all'entrata dello Stato;
- h) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore a 30.000 euro o al 2% del reddito d'impresa dichiarato, a favore delle ONLUS, nonché le iniziative umanitarie, religiose o laiche, gestite da fondazioni, associazioni, comitati ed enti individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ai sensi [dell'articolo 15, comma 1, lettera i-bis](#), nei Paesi non appartenenti all'OCSE;
- i) le spese relative all'impiego di lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, utilizzati per prestazioni di servizi erogate a favore di ONLUS, nel limite del 5 per mille dell'ammontare complessivo delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi;
- l) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore a 1.549,37 euro o al 2% del reddito di impresa dichiarato, a

favore di associazioni di promozione sociale iscritte nei registri previsti dalle vigenti disposizioni di legge;

- m) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, delle regioni, degli enti locali territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute, per lo svolgimento dei loro compiti istituzionali e per la realizzazione di programmi culturali nei settori dei beni culturali e dello spettacolo. Il Ministro per i beni e le attività culturali individua con proprio decreto periodicamente, sulla base di criteri che saranno definiti sentita la Conferenza unificata di cui [all'articolo 8 del D.Lgs. n. 281/1997](#), i soggetti e le categorie di soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario; definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari; vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento all'Agenzia delle entrate, l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali da essi effettuate. Nel caso che, in un dato anno, le somme complessivamente erogate abbiano superato la somma allo scopo indicata o determinata, i singoli soggetti beneficiari che abbiano ricevuto somme di importo maggiore della quota assegnata dal Ministero per i beni e le attività culturali versano all'entrata dello Stato un importo pari al 37 % della differenza;
- m-bis) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato e dei comuni, per contributi volontari versati in seguito ad eventi sismici o calamitosi che hanno colpito l'ente in favore del quale si effettua il versamento. Il MEF, con proprio decreto, in seguito ad eventi sismici o calamitosi, sulla base di criteri da definire sentita la Conferenza unificata di cui [all'articolo 8 del D.Lgs. n. 281/1997](#), individua gli enti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario; definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari; vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, all'Agenzia delle entrate l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali da essi effettuate.
- n) le erogazioni liberali in denaro a favore di organismi di gestione di parchi e riserve naturali, terrestri e marittimi, statali e regionali, e di ogni altra zona di tutela speciale paesistico-ambientale come individuata dalla vigente



## NORMATIVA

disciplina, statale e regionale, nonché gestita dalle associazioni e fondazioni private indicate [nell'art.154, co 4, lettera a\)](#), effettuate per sostenere attività di conservazione, valorizzazione, studio, ricerca e sviluppo dirette al conseguimento delle finalità di interesse generale cui corrispondono tali ambiti protetti. Il Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio individua con proprio decreto, periodicamente, i soggetti e le categorie di soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario. Nel caso che in un dato anno le somme complessivamente erogate abbiano superato la somma allo scopo indicata o determinata i singoli soggetti beneficiari che abbiano ricevuto somme di importo maggiore della quota assegnata dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio, versano all'entrata dello Stato un importo pari al 37% della differenza;

o) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, delle regioni, degli enti territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute, per la realizzazione di programmi di ricerca scientifica nel settore della sanità autorizzate dal Ministro della salute con apposito decreto che individua annualmente, sulla base di criteri che saranno definiti sentita la Conferenza unificata di cui [all'art. 8 del D.Lgs. n. 281/1997](#), i soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali. Il predetto decreto determina altresì, fino a concorrenza delle somme allo scopo indicate, l'ammontare delle erogazioni deducibili per ciascun soggetto erogatore, nonché definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari. Il Ministero della salute vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, all'Agenzia delle entrate, l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali deducibili da essi effettuate.

o-bis) le erogazioni liberali a favore degli istituti scolastici di ogni ordine e grado, statali e paritari senza scopo di lucro appartenenti al sistema nazionale di istruzione di cui alla [L. 62/2000](#), e ss.mm. , nonché a favore degli istituti tecnici superiori di cui al [DPCM 25 gen 2008, pubblicato nella GU n. 86/2008](#), finalizzate all'innovazione tecnologica, all'edilizia scolastica e all'ampliamento dell'offerta formativa, nel limite del 2% del reddito d'impresa dichiarato e comunque nella misura massima di 70.000 euro annui; la deduzione spetta a condizione che il versamento di tali erogazioni sia eseguito tramite

banca o ufficio postale ovvero mediante gli altri sistemi di pagamento previsti [dall'articolo 23 del D.Lgs. n. 241/1997](#);

o-ter) le somme corrisposte, anche su base volontaria al fondo istituito, con mandato senza rappresentanza, presso uno dei consorzi cui le imprese aderiscono in ottemperanza a obblighi di legge, in conformità alle disposizioni di legge o contrattuali, indipendentemente dal trattamento contabile ad esse applicato, a condizione che siano utilizzate in conformità agli scopi di tali consorzi.

3. Alle erogazioni liberali in denaro di enti o di istituzioni pubbliche, di fondazioni o di associazioni legalmente riconosciute, effettuate per il pagamento delle spese di difesa dei soggetti ammessi al patrocinio a spese dello Stato, non si applica il limite di cui al comma 1, anche quando il soggetto erogatore non abbia le finalità statutarie istituzionali di cui al medesimo comma 1.

4. Le erogazioni liberali diverse da quelle considerate nei precedenti commi e nel [co. 1 dell'art.95](#) non sono ammesse in deduzione.



## NORMATIVA

### LEGGE 28 dicembre 2015, n. 208

#### **Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilit  2016). (GU n.302 del 30-12-2015 - Suppl. Ordinario n. 70)**

#### COMMI 182 - 190

182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttivit , redditivit , qualit , efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonch  le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.
183. Ai fini della determinazione dei premi di produttivit ,   computato il periodo obbligatorio di congedo di maternit .
184. Le somme e i valori di cui al [comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art.51 del TUIR di cui al DPR 917/1986](#), non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, n  sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualit  in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182. Le somme e i valori di cui al [comma 4 del medesimo art. 51](#) concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualit  in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.
- 184-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, n  sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:
- a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al [D.Lgs. 252/2005](#), 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'art. 8, co 4 e 6, del DLvo 252/2005](#). Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui [all'art. 11, comma 6, del DLvo 252/2005](#);
  - b) i contributi di assistenza sanitaria di cui [all'art. 51, co 2, lett a\), del TUIR, di cui al DPR 917/1986](#), 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 [art. 51, co 2, lett. a\)](#);
  - c) il valore delle azioni di cui [all'articolo 51, comma 2, lettera g\), del TUIR, di cui al DPR 917/1986](#), ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo [art. 51, comma 2, lett. g\)](#), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite. Ai fini di quanto stabilito [dall'art. 68, co 6, del TUIR, di cui al DPR 917/1986](#), il costo o il valore di acquisto   pari al valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 182.
185. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.
186. Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 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 80.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non   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.
187. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui [all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#).

## NORMATIVA

188. Con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.
189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 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.
190. [All'articolo 51 del TUIR, di cui al DPR 917/1986](#), sono apportate le seguenti modifiche:
- a) al comma 2:
- 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'art.12 per le finalità di cui al co 1 dell'art. 100»;
  - 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»;
  - 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»;
- b) 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».

## NORMATIVA

### Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Commi DA 160 A 162

**Modifiche delle regole legate alla c.d. detassazione dei premi di risultato, previste dai commi 182 e ss. della legge n. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016):**

1. innalzamento da 2.000 a 3.000 euro (4.000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro) **il limite del premio di risultato che può essere detassato** con la tassazione agevolata del 10%, qualora si siano realizzati, nell'accordo sindacale, incrementi di produttività, redditività, qualità ecc. in un congruo periodo definito dall'accordo stesso;
2. passa da 50.000 a 80.000 euro **il valore massimo del reddito da lavoro dipendente** che il lavoratore deve aver percepito l'anno precedente per poter usufruire della tassazione agevolata;
3. alla stregua del welfare aziendale, i lavoratori potranno scegliere, in luogo dell'imposta sostitutiva sui premi, anche beni classificabili come benefit aziendali ([comma 4, art. 51, TUIR](#))
  - a. autovetture aziendali,
  - b. concessione di prestiti,
  - c. fabbricati concessi in locazione,
  - d. servizi di trasporto ferroviario.
4. l'esclusione da ogni forma di tassazione (ordinaria o sostitutiva) qualora il lavoratore scelga la conversione totale o parziale del premio di risultato in:
  - a. **forme pensionistiche complementari** (anche se eccedenti i limiti indicati [all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005](#));
  - b. **assistenza sanitaria** (anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo [articolo 51, comma 2, lettera a\) del TUIR](#): 3.615,20);
  - c. **valore delle azioni** (anche se eccedente il limite indicato nel medesimo [articolo 51, comma 2, lettera g\) del TUIR](#): 2.065,82; e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite);
  - d. **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 o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

5. le misure di welfare, disciplinate [dall'articolo 51, comma 2, lettera f\)](#), possono anche essere previste in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale, oltre che aziendale:
  - a. Educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, per i dipendenti ed i loro familiari.

---

Si riporta di seguito l'originario testo di legge:

[...]

**160.** [All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208,](#) sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 182, le parole: «2.000 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.000 euro»;
- b) al comma 184 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo [articolo 51](#) concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, 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»;
- c) dopo il comma 184 è inserito il seguente: «184-bis. 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

## NORMATIVA

complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui [all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005](#);

- 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\)](#);
- c) il valore delle azioni di cui [all'articolo 51, comma 2, lettera g\), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#), ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo [articolo 51, comma 2, lettera g\)](#), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite»;
- d) al comma 186, le parole: «euro 50.000» sono sostituite dalle seguenti: «euro 80.000»;
- e) al comma 189, le parole: «2.500 euro» sono sostituite dalle seguenti: «4.000 euro».

161. [All'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#), dopo la lettera f-ter) e' inserita la seguente:

«f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalita' 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».

162. Le disposizioni di cui [all'articolo 51, comma 2, lettera f\), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#), come da ultimo modificate dalla [legge](#)

[28 dicembre 2015, n. 208](#), 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.

## NORMATIVA

### LEGGE 27 dicembre 2017, n. 205

**Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.**  
**(GU n.302 del 29-12-2017 - Suppl. Ordinario n. 62)**

#### **Art. 1 comma 28 – Modifiche al Testo Unico delle Imposte sui redditi**

28. Al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

[...]

b) [all'articolo 51, comma 2](#), dopo la lettera d) è inserita la seguente:

«d-bis) 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](#); ».

# NORMATIVA

DECRETO INTERMINISTERIALE 25 MARZO 2016

## Disciplina dell'erogazione dei premi di risultato e della partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata (DETASSAZIONE 2016)

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DI  
CONCERTO CON

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

VISTO [l'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208](#), il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una 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 il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;

VISTI i [commi da 183 a 186](#) dello stesso articolo e, in particolare, il [comma 186](#), il quale prevede che le disposizioni di cui ai [commi da 182 a 185](#) 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;

VISTO il [comma 187](#) dello stesso articolo, il quale prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai [commi da 182 a 191](#), le somme e i valori di cui ai [commi 182 e 184](#) devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui [all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#);

VISTO il [comma 188](#) dello stesso articolo, il quale demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la individuazione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al [comma 182](#), nonché delle modalità attuative delle previsioni contenute nei [commi da 182 a 191](#), compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro di cui al [comma 189](#), nonché le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al [comma 187](#) del medesimo articolo

VISTO il [comma 190](#) dello stesso articolo, il quale modifica il comma 2 e introduce il [comma 3-bis all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi](#), di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

VISTO il [comma 191](#) dello stesso articolo, il quale prevede che le risorse del Fondo di cui [all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247](#), e successive modificazioni, sono ridotte di 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021 e 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022;

VISTO [l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), il quale prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

VISTO [l'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151](#), il quale prevede che i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati

DECRETA

### Art. 1 (Oggetto e finalità)

1. Ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali di cui [all'articolo 1, commi 182, 189 e 190, della legge n. 208 del 2015](#), il presente decreto disciplina:
  - a) i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o

## NORMATIVA

territoriali di cui [all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015](#) legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;

- b) gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
  - c) le ulteriori modalità attuative delle previsioni contenute nei [commi da 182 a 191](#).
2. Il presente decreto disciplina, altresì, le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 1, lettera a).
3. Le disposizioni di cui [all'articolo 1, commi da 182 a 185, della legge n. 208 del 2015](#) 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 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui allo stesso comma 182.

### Art. 2

#### (Premi di risultato e criteri di misurazione)

- 1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui [all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015](#), 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.
- 2. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), devono prevedere criteri di misurazione e verifica 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.

### Art. 3

#### (Partecipazione agli utili)

- 1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui [all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015](#), per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi [dell'articolo 2102 del codice civile](#).
- 2. Agli utili distribuiti ai sensi del comma 1 si applica [l'articolo 95, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986](#).

### Art. 4

#### (Coinvolgimento paritetico dei lavoratori)

- 1. L'incremento di cui [all'articolo 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015](#) è riconosciuto 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.
- 2. Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al comma 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

### Art. 5

#### (Deposito e monitoraggio dei contratti)

- 1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui [all'articolo 1, commi 182 e 189, della legge, n. 208 del 2015](#), il deposito di cui [all'articolo 14 del](#)



## NORMATIVA

[decreto legislativo n. 151 del 2015](#) è effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto, redatta in conformità al modello di cui all'allegato n. 1. Il modello di dichiarazione è reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e aggiornato con decreto direttoriale.

al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla [legge n. 208 del 2015](#) e dal presente decreto. Nei casi di cui al presente comma, il deposito dei contratti, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, unitamente all'autodichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto.

### Art. 6 (Voucher)

1. L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui [all'articolo 51, comma 3-bis, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986](#), può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico. 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.
2. In deroga a quanto disposto dal comma 1, i beni e servizi di cui [all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986](#) possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione.
3. L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal [decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207](#)

Il presente decreto sarà trasmesso ai competenti organi di controllo e pubblicato sul sito web del Ministero del lavoro e delle politiche sociali [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) (sezione pubblicità legale) e, in avviso, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 25 Marzo 2016

### Art. 7 (Efficacia)

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi.
2. Nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi

# PRASSI AMMINISTRATIVA

## AGENZIA DELLE ENTRATE - CIRCOLARE N. 28/E del 15/06/2016

### Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1 commi 182-190 legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016).

[L'articolo 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208](#) (legge di Stabilità 2016) ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, che si sostanzia nell'attribuzione di opere, servizi nonché in alcuni casi somme sostitutive (di seguito anche benefit), connotati da particolari rilevanza sociale.

Si tratta di disposizioni che interessano diverse componenti del reddito di lavoro dipendente collegate tra di loro in un disegno unitario, finalizzato a ridurre l'onere fiscale gravante sul lavoro subordinato, sia a favore dei dipendenti - assoggettati ad una minor tassazione per alcune voci retributive - sia a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri contributivi dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito di lavoro dipendente ed alla possibilità di dedurre – nella determinazione di tale reddito - spese sostenute per il welfare aziendale in precedenza soggette invece a una limitata deducibilità..

Le nuove misure attribuiscono, inoltre, rilevanza alla contrattazione aziendale o territoriale di cui [all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), le cui previsioni assumono un ruolo centrale nella applicazione dei benefici.

In particolare i [commi da 182 a 189 della legge di Stabilità](#) hanno reintrodotta, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento per i premi di produttività del settore privato, delineata sulla falsariga delle misure temporanee previste in anni precedenti ma con importanti elementi di novità, tra cui l'estensione del beneficio alla partecipazione agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori e la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di ricevere i premi sotto forma di benefit detassati.

Il [comma 190](#), a complemento di tali previsioni, interviene in materia di benefit che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e, in particolare, amplia le ipotesi che possono essere previste in sede di contrattazione anziché decise unilateralmente dal datore di lavoro, favorendo la loro erogazione in sostituzione delle retribuzioni premiali, ed inoltre, consentendo di corrispondere

i benefit mediante titoli di legittimazione, ne rende più agevole la fruizione.

Le modalità applicative delle disposizioni sono disciplinate dal [Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016](#) e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)) in data 16 maggio 2016 (di seguito Decreto), di cui è stato dato avviso nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016.

La presente circolare redatta, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra l'agevolazione introdotta per i premi di produttività, facendo riferimento anche ai precedenti di prassi che risultino ancora attuali, date le analogie tra la agevolazione in commento e quelle preesistenti, prorogate fino al 2014.

Sono inoltre esaminate le nuove disposizioni in materia di benefit, anche al fine di delineare il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali ed è chiarito l'ambito entro il quale è consentita la sostituzione tra le due componenti.

In seguito, per TUIR si intende il Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con il [Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#). I documenti di prassi richiamati sono pubblicati nella banca dati documentazione tributaria, sul sito [www.agenziaentrate.it](http://www.agenziaentrate.it).

#### 1. TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO E DELLE SOMME DERIVANTI DALLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

Il [comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità](#) 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, entro il limite di importo di 2.000 euro lordi,

elevato a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

### 1.1. Ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione

#### 1.1.1. Il settore privato

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.

Si 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 e delle politiche sociali (con nota del 13 marzo 2015), fornendo un parere alla scrivente 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 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.

#### 1.1.2. I dipendenti interessati

Ai sensi del [comma 186 dell'articolo 1 della legge di Stabilità](#), l'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a euro 50.000. La misura indicata richiede quindi, analogamente alle precedenti agevolazioni due requisiti: uno di natura qualitativa, costituito dalla natura del reddito prodotto, l'altro di natura quantitativa, individuato nel limite reddituale.

Per il primo aspetto, il tenore letterale della norma esclude che l'agevolazione sia applicabile ad altre categorie di soggetti, quali, ad esempio, i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui [all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis, del TUIR](#).

Per quanto concerne il limite reddituale, si evidenzia che le nuove norme, avendo stabilito un tetto più elevato rispetto a quello previsto dalle precedenti edizioni, fissato in euro 40.000, ampliano la platea dei lavoratori che possono accedere al beneficio.

Il limite reddituale di euro 50.000 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.](#); [circolare n. 11/E del 2013, par. 1](#)).

Analogamente a quanto chiarito in relazione alle previgenti agevolazioni, ai fini della verifica del limite, occorre considerare il reddito soggetto a tassazione ordinaria. Dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata (cfr. [circolare n. 49 del 2008 par. 1.1.](#); [circolare n. 11/E del 2013, par. 1](#)).

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". Si evidenzia in proposito che gli emolumenti premiali non entreranno invece nel computo della soglia reddituale di euro 50.000, 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.

Devono inoltre essere considerate nel computo del limite le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate a tassazione in Italia (cfr. [circolare n. 59/E del 2008](#) par. 8). Ad esempio, un soggetto che nel 2016 assume la residenza in Italia e riceve retribuzioni premiali, se nel 2015, anno in cui era residente all'estero, ha lì svolto attività di lavoro dipendente, deve verificare se il reddito di lavoro dipendente tassato all'estero sia stato di ammontare superiore a 50.000 euro.

I redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero da soggetti residenti, assoggettati a tassazione in Italia ai sensi [dell'articolo 51, comma 8-bis](#), del TUIR, devono essere computati nel limite reddituale di euro 50.000 sulla base

dell'ammontare convenzionale ivi previsto. Resta fermo, naturalmente che l'applicazione dell'imposta sostitutiva riguarda solo i casi in cui la retribuzione premiale non è assorbita dalla determinazione forfetaria della base imponibile convenzionalmente determinata.

Rientra nel computo della soglia reddituale di 50.000 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. 20.02.2015 n. 29](#)). Tale parte integrativa della retribuzione difatti, per espressa previsione di legge, è assoggettata a tassazione ordinaria e concorre, pertanto, alla formazione 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 50.000 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 euro 50.000 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.

### 1.2. Ambito oggettivo: le 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 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 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).

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 verifica 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, che dovranno essere riportati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto, al momento della presentazione della dichiarazione di conformità.

In tale contesto il [comma 183 della legge di Stabilità](#) prevede espressamente 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.

Si ritiene che, come per il passato (cfr. [circolare 3/E del 2011, paragrafo 3.1.](#)), possono essere ammessi al beneficio di cui all’articolo 1, [comma 182 della legge n.208 del 2015](#) anche i ristorni ai soci lavoratori di cooperative di cui all’articolo 1 della [legge 3 aprile 2001, n. 142](#) nella misura in cui siano conformi alle previsioni introdotte dalla legge di Stabilità per il 2016 e dal Decreto. La peculiarità dell’istituto del ristorno comporta che la cooperativa sia tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l’assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni, secondo le modalità di cui all’articolo 5 del Decreto. Anche la distribuzione dei ristorni deve risultare dal modello di dichiarazione allegato al Decreto, attraverso la compilazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell’impresa che, in questo caso, potrà essere utilizzata anche per i ristorni ai soci lavoratori di cooperative.

Una novità introdotta dalla legge in esame 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 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.).

Si 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.

Anche l'erogazione di somme sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa deve risultare dalla compilazione dell'apposita Sezione contenuta nel modello di dichiarazione allegato al Decreto.

### 1.3 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 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 n. 3/E del 2011 (par. 1.).

Ai sensi del comma 187 e degli artt. 2 e 4 del Decreto, 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 2.000 a 2.500 euro dell'importo massimo agevolabile.

E' 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 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 (in attesa dell'effettivo avvio dell'Ispettorato nazionale del lavoro) presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto. 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](http://www.lavoro.gov.it).

In caso di contratti territoriali o aziendali che al 16 maggio, data di pubblicazione del Decreto sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, risultino già depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente ai sensi [dell'articolo 14 del Decreto legislativo n. 151 del 2015](#) (ad esempio un contratto territoriale già depositato a cura di una delle Parti sociali firmatarie), il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito). In caso di contratti collettivi territoriali il datore di lavoro, all'atto della compilazione del modulo, dovrà evidenziare nella Sezione 2 la tipologia di contratto "Territoriale".

In via generale, con particolar riferimento ai contratti collettivi territoriali, il termine di 30 giorni previsto dal Decreto è da riferirsi al deposito dei soli contratti, mentre la dichiarazione di conformità potrà essere compilata e trasmessa dal datore del lavoro anche successivamente a tale termine, purché tale adempimento avvenga anteriormente al momento della



attribuzione dei premi di risultato ovvero della erogazione delle somme a titolo di partecipazione agli utili di impresa.

### 1.4. Ammontare dei premi agevolabili

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 2.000 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 (cfr. [circolare 49/E del 2008, par. 1.4](#)).

In entrambi i casi, come già precisato, il limite di 2.000 euro è elevabile, in base a quanto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, a 2.500 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, 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 2.500 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 2.000 o a 2.500 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](#); cfr. [circolare INPS n. 263 del 24 dicembre 1997](#)).

Il limite di 2.000/2.500 euro deve intendersi, pertanto, al lordo della ritenuta fiscale del 10 per cento e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie (cfr. [circolare 59/E del 2008, par. 14](#)); eventuali importi eccedenti sono assoggettati alla tassazione ordinaria.

### 1.5. Applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento

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. La 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 26.000 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 (cfr. circolare 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. Da qui la possibilità riconosciuta al dipendente di optare per la tassazione ordinaria se ritenuta più favorevole (cfr. [circolare n. 49/E del 2008, par. 1.5](#); [circolare n. 11/E del 2013, par. 4](#)).

I redditi assoggettati ad imposta sostitutiva rilevano ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) in quanto non è presente nella legge di Stabilità la previsione, contenuta nel disegno di legge "recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato ([legge di Stabilità 2016](#))" che ne escludeva espressamente la rilevanza a tale fine. 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 le 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.

## 2. BENI E SERVIZI (BENEFIT) NON SOGGETTI A TASSAZIONE

La legge di Stabilità è intervenuta anche nel ridefinire le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto "welfare aziendale". Si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente.

In particolare, il [comma 190 dell'articolo 1 della legge di Stabilità](#) ha apportato modifiche alla disciplina del reddito di lavoro dipendente, rilevanti anche per i piani di welfare aziendale o di flexible benefit, ovvero i piani che mettono a disposizione del dipendente un paniere di "utilità" tra i quali questi può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze. La disposizione ha ampliato le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, attraverso un intervento sistematico [nell'articolo 51 del TUIR](#). In particolare, ha modificato le lettere f) ed f-bis) del comma 2, ha introdotto la lettera f-ter) nel medesimo comma nonché il comma 3-bis, in base al quale i benefit indicati nei commi 2 e 3 possono essere erogati mediante la attribuzione di titoli di legittimazione.

Le citate lettere f) ed f-bis), che individuano le erogazioni connotate dalle particolari finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono state oggetto nel tempo di ripetuti interventi normativi che ne hanno in vario modo definito le modalità di erogazione, al fine di distinguere quelle che potevano essere corrisposte anche in somme di denaro, rispetto alle altre attribuibili solo in prestazioni, opere o servizi, nonché quelle che non potevano essere oggetto di contrattazione ma dovevano essere erogate in via volontaria dal datore di lavoro.

Tali aspetti sono stati ora nuovamente ridefiniti dalle modifiche in esame che, tuttavia, hanno mantenuto inalterata la caratteristica essenziale, che connota le citate lettere f), f-bis) nonché la [nuova lettera f-ter\) dell'articolo 51 del TUIR](#), in base alla quale la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è subordinata alla condizione che i benefit siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti. La precedente prassi ha chiarito che nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano.

Di conseguenza, le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente (cfr. [circolare 326 del 1997](#), par. 2.2.6). articolo

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

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 aziendali 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](#); [circolare 238 del 2000](#)), possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore. Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.

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 disposizione 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.

### 2.2 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).

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 climatiche .....nonché ... 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.

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

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 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](#).

### 2.4 Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione

L'articolo 1, comma 190, lettera b), 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 nominale.”.

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 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 Decreto 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 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](#).

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.

### 2.5. Le deroghe dell'articolo 6 del Decreto

#### 2.5.1.1: I voucher emessi per più beni, prestazioni o servizi

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, prevede che "i beni e servizi di cui [all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR](#) possono essere cumulativamente indicati 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.

E' 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.

Si ricorda che [il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR](#) -statuisce l'esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a euro 258,23. Con [circolare n. 59/E del 2008](#) sono state ricondotte nell'ambito di applicazione di tale ultima 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'articolo 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, anche per i voucher, con riferimento all'insieme dei beni e 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 nel periodo d'imposta – 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.

### 2.5.2 Buoni pasto

Il comma 3 dell'articolo 6 del Decreto fa salva la disciplina relativa ai servizi sostitutivi di mensa prevedendo che "l'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal [Decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207](#)".

L'espressa salvaguardia delle disposizioni di cui al [d.P.R. n. 207 del 2010](#) sottrae i buoni pasto alla disciplina di cui all'articolo 6 del Decreto in considerazione delle loro specificità e funzione, che li differenziano dai voucher.

I voucher di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto costituiscono, pertanto, uno strumento distinto dalle prestazioni sostitutive del servizio di mensa (c.d. buoni pasto o ticket) di cui al [comma 2, lettera c\), dell'articolo 51 del TUIR](#), le quali non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "...fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica ...".

Il mantenimento delle disposizioni disciplinanti le caratteristiche e la regolamentazione dell'utilizzo dei buoni pasto consente di recuperare gli orientamenti interpretativi formati in relazione al trattamento fiscale dei suddetti strumenti, tra cui [la risoluzione n. 26 del 2010](#), con la quale è stato precisato che "L'importo del loro valore nominale che eccede il limite di 5,29 euro non può essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51 ...".

La funzione dei buoni pasto resta quella di permettere all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del documento ([articolo 285, comma 4, lettera a\), del d.P.R. n. 207 del 2010](#)). L'importo dei buoni pasto che eccede il citato limite di 5,29 euro, o 7 euro per i ticket elettronici, concorre pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Riguardo alle caratteristiche del c.d. "buono pasto", anche nel contesto delle norme disciplinanti la conversione dei premi di risultato il buono pasto potrà continuare ad essere utilizzato "durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto..." ([articolo 285, comma 4, lettera c\), del d.P.R. n. 207 del 2010](#)). Dai richiami operati si possono trarre le conclusioni che seguono.

Il buono pasto, al pari del voucher, non è "cedibile, commercializzabile, cumulabile o convertibile in denaro" ed è "utilizzabile esclusivamente per l'intero valore facciale" (lettera d) ed e) del [D.P.R. n. 207 del 2010](#); per i buoni pasto, a differenza di quanto previsto per i voucher dall'articolo 6, comma 1, del Decreto, non è preclusa la possibilità di integrazione monetaria da parte del dipendente.

L'emissione del buono pasto, a differenza di quella del voucher, è riservata esclusivamente dalle società aventi i requisiti di cui al comma 1 dell'articolo 285 del [D.P.R. n. 207 del 2010](#).

Infine, laddove la sostituzione con voucher riguardi i beni e servizi di cui al [comma 2 dell'articolo 51 del TUIR](#), l'erogazione – al pari del buono pasto - dovrà essere rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi, secondo le precisazioni fornite nei paragrafi precedenti ([cfr. circolare n. 326/E del 1997](#); [circolare n. 188/E del 1998](#)).

## 3. BENI E SERVIZI (BENEFIT) EROGATI IN SOSTITUZIONE DI PREMI

### 3.1 Ambito applicativo

[L'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità](#) dispone che "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](#), non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, 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”.

La disposizione attribuisce al dipendente un'ulteriore facoltà di scelta in relazione ai premi di risultato, in quanto accanto alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva, in luogo di quella ordinaria, gli riconosce anche la possibilità di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, prevedendo che, in ogni caso, i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo. 51 del TUIR non scontino alcuna tassazione, nei limiti previsti dai citati commi.

Ai sensi del successivo comma 187, la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali; l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai [commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR](#).

In considerazione della circostanza che né la legge né il Decreto dettano ulteriori regole, si deve ritenere che l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso.

L'ambito di applicazione del comma 184, a prescindere dagli aspetti civilistici relativi alla sostituibilità tra remunerazioni monetarie e remunerazioni in natura, sotto il profilo fiscale, deve essere valutato in base a criteri sistematici che pongono la disposizione in connessione con gli altri commi della stessa legge di Stabilità, concernenti il reddito di lavoro dipendente, e con i principi generali dettati [dall'articolo 51 del TUIR](#).

In particolare, si evidenzia che il dato testuale del comma 184, nel confermare la detassazione dei benefit, fa riferimento all'ipotesi in cui i beni e i servizi indicati [nell'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR](#) siano fruiti “...in sostituzione....delle somme di cui al comma 182” ovvero dei premi di risultato e degli utili, altrimenti soggetti all'imposta sostitutiva.

La portata del comma 184, limitata ai soli premi di risultato e agli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva richiamati al comma 182, risulta, inoltre, confermata dal fatto che non sono presenti né nella relazione tecnica alla legge di Stabilità né nel Decreto elementi che possano far emergere una diversa volontà del legislatore.

Pertanto, la disposizione secondo cui i beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo restano detassati anche se fruiti in sostituzione di somme resta limitata all'ipotesi in cui ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- le somme costituiscano premi o utili riconducibili al regime agevolato ([articolo 1, comma 182, della legge di Stabilità per il 2016](#));
- la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit di cui ai [commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR](#).

Il benefit erogato in sostituzione del premio di risultato, nei termini consentiti dal comma 184, dovrà essere valorizzato ai sensi [dell'articolo 9 del TUIR](#) e potrà consistere anche in una somma di denaro, ove ciò sia previsto dai commi 2 e 3 del medesimo [articolo 51 del TUIR](#) (es. rimborso spese scolastiche), o essere erogato mediante voucher. La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

Il comma 184 disciplina le fattispecie in cui sia contemplata la possibilità di conversione di premi o utili, aventi i requisiti sopra descritti, in benefit di cui ai commi 2 e 3, ultimo periodo, [dell'articolo 51 del TUIR](#).

La norma non trova applicazione di conseguenza nei seguenti casi:

1. Conversione tra remunerazione monetaria e benefit prevista al di fuori delle condizioni stabilite per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui al comma 182 della legge di Stabilità. Ad esempio nel caso in cui i beni e servizi siano erogati a dipendenti con un reddito superiore, nell'anno precedente a quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione dei premi di risultato o utili, o siano erogati a dipendenti con reddito inferiore, nell'anno precedente quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione di premi non correlati ad incrementi di produttività, qualità ed efficienza. In tali casi i beni e servizi concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, secondo le disposizioni di cui [all'articolo 51, comma 1, del TUIR](#).
2. I benefit sono erogati senza possibilità di conversione monetaria. L'obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, la erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità. In tal caso, i beni e servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente se rientrano nelle fattispecie

esentative dei [commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR](#). Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

Invero, si ritiene che le novità introdotte dalla [legge di Stabilità 2016](#), sotto il profilo fiscale, non siano volte ad alterare le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.

### 3.2 Benefit di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR

L'irrelevanza reddituale dei benefit fruiti in sostituzione di premi o di utili erogati ai dipendenti, in base a quanto già precisato, soggiace ai seguenti limiti:

- l'ammontare massimo delle somme assoggettabili ad imposta sostitutiva;
- gli importi stabiliti per dette utilità dai [commi 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR](#).

Le remunerazioni premiali agevolate possono essere sostituite da uno o più beni e servizi indicati nei [commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR](#), tenuto conto delle modifiche normative allo stesso articolo 51, già esaminate.

Ad esempio, il lavoratore può chiedere al proprio datore di lavoro di versare il premio di risultato o gli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva, ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale ai sensi [della lettera a\) dell'articolo 51 del TUIR](#), eventualmente in aggiunta ai contributi già versati dal datore di lavoro o dallo stesso dipendente.

In ragione del comma 182 in esame, tale versamento aggiuntivo potrà avvenire in esenzione di imposta entro un importo massimo lordo di euro 2.000, ovvero di euro 2.500. Conseguentemente, la parte di premio destinata alla medesima finalità eccedente tali importi concorrerà alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. L'esenzione dei contributi opererà, inoltre, nel limite complessivo di euro 3.615,20 previsto dalla richiamata lettera a). Ad esempio, se ai sensi della lettera a) sono versati alla cassa avente esclusivamente fine assistenziale contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615, 20.

Il lavoratore può sostituire il premio di risultato, nel limite di 2.000/2.5000 euro, con prestazioni sostitutive del servizio di mensa, di cui alla lettera c) [del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR](#). In tali ipotesi, la conversione dei premi di risultato in buoni pasto - con quota esente giornaliera fino ad euro 5,29 se in formato cartaceo, ovvero fino ad euro 7 se in formato elettronico — deve avvenire nel rispetto delle disposizioni previste al riguardo dal [D.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207](#), unitamente ai chiarimenti illustrati dalla scrivente con precedenti documenti di prassi (tra l'altro, circolare 326 del 1997 e ris. n. 63 del 2005). Analogamente, in caso di sostituzione del premio con l'indennità sostitutiva di mensa, devono essere rispettati le condizioni e i limiti previsti dalla citata lettera c) [dell'articolo 51](#) (cfr., anche, circolare 326 del 1997 e risoluzione n. 41 del 2000).

In relazione ai servizi di trasporto collettivo di cui alla lettera d), l'esenzione da imposta può riguardare gli abbonamenti annuali ai mezzi di trasporto pubblico, per la tratta abitazione/luogo di lavoro e viceversa, a condizione che risultino rispettate le indicazioni fornite dall'Amministrazione Finanziaria con i documenti di prassi e, in particolare, con la [circolare n. 326 del 23 dicembre 1997](#). I servizi di trasporto non contemplati dalla lettera d), richiesti in sostituzione del premio agevolato, possono essere detassati ai sensi dell'ultimo periodo del [comma 3 dell'articolo 51](#), nel limite di euro 258, 23.

La sostituzione, in esenzione di imposta, del premio di risultato agevolabile con azioni, può avvenire ai sensi della lettera g), entro il limite di valore non eccedente complessivamente nel periodo d'imposta, euro 2.065,83. Pertanto, nell'ipotesi in cui, ricorrendo il presupposto previsto dal [comma 189 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015](#), il premio di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili, sia di importo non superiore ad euro 2.500, la sua conversione in azioni, al fine della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, non potrà eccedere euro 2.065,83. In caso di superamento di tale ultimo limite, la restante parte di premio agevolabile di euro 434,17 può essere assoggettata a imposta sostitutiva del 10 per cento, solo se erogata in denaro mentre se convertita in azioni deve essere assoggettata ad imposta progressiva, data l'applicabilità dell'imposta sostitutiva ai soli premi in denaro.

Per quanto concerne la lettera h) [del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR](#), si ricorda che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, "... le somme trattenute al dipendente per oneri di cui [all'articolo 10](#) e alle condizioni ivi previste ...".



Come più volte chiarito, con tale disposizione il legislatore mira ad evitare che il lavoratore debba presentare la dichiarazione dei redditi al solo fine di fruire di oneri deducibili di cui il datore di lavoro è a conoscenza, avendo effettuato trattenute per gli stessi.

In ragione di ciò il lavoratore può chiedere al datore di lavoro che il proprio premio di risultato sia utilizzato per il sostenimento degli oneri previsti dall'articolo 10, comma 1, del TUIR, alle condizioni e nei limiti ivi indicati.

Ad esempio il lavoratore può chiedere al datore di lavoro di versare il premio di risultato al fondo di previdenza complementare di cui alla lettera e-bis) del comma 1 [dell'articolo 10 del TUIR](#), cui risulta iscritto il dipendente, oppure al coniuge separato, a titolo di assegno alimentare. In tali ipotesi, le medesime somme se fossero corrisposte al lavoratore e da questo versate al fondo di previdenza o al coniuge costituirebbero oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) o lettera d), e come tali non concorrerebbero alla formazione del suo reddito imponibile. Conseguentemente tale ipotesi è soggetta ai limiti di esenzione previsto per l'onere ma non anche al limite di esenzione previsto per la sostituibilità dei premi di risultato.

Ad esempio, in caso di premio di risultato di euro 4.000, convertito in contributi alla previdenza complementare, euro 2000 sono detassati ai sensi del comma 184, ed euro 2000 sono dedotti dal reddito complessivo ai sensi della lettera e-bis) [dell'articolo 10 del TUIR](#), o non concorrono al reddito ai sensi della lettera h) [dell'articolo 51 del TUIR](#).

Infine, stante la formulazione del citato comma 184, il dipendente può chiedere di sostituire il premio di risultato con "...il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23, n.d.r.) ...". Per l'individuazione delle condizioni di applicazione della disposizione e del valore dei predetti beni ceduti e dei servizi prestati si rinvia ai chiarimenti forniti nei precedenti paragrafi.

#### 4. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELL'AGEVOLAZIONE

##### 4.1 Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente

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).

Tale applicazione presuppone la previa verifica da parte del datore di lavoro del rispetto del limite di 50.000 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 (cfr. [circolare 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 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 50.000 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 dipendente, inoltre, può comunicare al proprio datore di lavoro la eventuale rinuncia al regime agevolato. Da tale rinuncia consegue che l'intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d'imposta, concorre alla formazione del reddito complessivo. 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 (cfr. [circolare n. 11/E del 2013](#)).

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 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.

### 5. EFFICACIA TEMPORALE DELLE NUOVE DISPOSIZIONI

L'articolo 7, comma 1, del Decreto attuativo stabilisce l'applicazione delle nuove disposizioni "alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi".

Il successivo comma 2 detta una disciplina transitoria, in base alla quale "nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dal Decreto".

Tenuto conto della finalità della disciplina, tesa ad incrementare la produttività delle aziende, nonché dell'entrata in vigore della norma primaria al 1° gennaio 2016, l'applicazione del regime sostitutivo ai premi erogati nelle more della emanazione del Decreto può essere riconosciuta laddove vi sia una sostanziale corrispondenza delle previsioni contenute nel contratto aziendale o territoriale ai criteri di misurazione statuiti dal Decreto stesso. In tale evenienza, l'azienda, sussistendo le condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n.208 del 2015, potrà procedere in sede di conguaglio alla rideterminazione dell'imposta. Al fine di consentire l'applicazione del regime di favore a tali erogazioni, è però necessario che, qualora si faccia riferimento a contratti non

ancora depositati, gli stessi siano depositati con la modalità di cui all'articolo 5 del Decreto. In caso, invece, di contratti già depositati prima dell'adozione del Decreto, il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito).

Gli accordi già in essere alla data di pubblicazione del Decreto potranno essere integrati per renderli pienamente conformi alle disposizioni della legge n. 208 del 2015 e del Decreto, con effetti a partire dall'anno 2016. In questi casi, l'accordo integrativo dovrà essere depositato entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità cui all'articolo 5 del Decreto.

E' possibile, peraltro, che contratti già sottoscritti ed in corso di efficacia non prevedano né la distribuzione di utili al dipendente né gli attribuiscano un potere di scelta in ordine alla possibilità di sostituire il premio con benefit. Ove detti contratti collettivi aziendali o territoriali vengano successivamente integrati con tali previsioni, possono essere assoggettati ad imposta sostitutiva gli utili erogati successivamente all'avvenuta integrazione e possono essere esentati da imposizione — entro i limiti ed alle condizioni in precedenza rappresentate - i benefit erogati in data successiva alla predetta integrazione.

\* \* \*

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA

# PRASSI AMMINISTRATIVA

## AGENZIA DELLE ENTRATE

### Direzione Regionale della Lombardia Ufficio Consulenza

**Interpello n. 904-791/2017 - Articolo 11, comma 1, lett.a), legge 27 luglio 2000, n.212**

#### QUESITO

La società istante, accreditata alla Regione Lombardia per la formazione professionale ed i servizi al lavoro, rappresenta di aver deciso di varare un Piano Welfare a carattere premiale ed incentivante, rivolto a tutti i dipendenti, mediante il ricorso e la messa a loro disposizione di una specifica piattaforma web personalizzabile che consentirebbe alla generalità di essi la fruizione integrata e flessibile del basket di servizi previsti dal medesimo Piano Welfare attraverso l'assegnazione di un budget di spesa "figurativo" (c.d. "credito welfare"), totalmente a carico del datore di lavoro e non rimborsabile, pari a 1.500,00 euro annui per ogni dipendente da utilizzare secondo le proprie necessità ed esigenze.

In particolare, per il primo anno di vigenza del Piano Welfare, si intende assegnare a ciascun dipendente tale importo al raggiungimento del 100 per cento di un determinato obiettivo individuale precisando che la somma verrebbe proporzionalmente ridotta nell'ipotesi di raggiungimento di un risultato inferiore.

Con riferimento, invece, al secondo anno di vigenza del Piano Welfare, si intende assegnare a ciascun dipendente il credito di 1.500,00 euro al raggiungimento del 100 per cento di un determinato obiettivo aziendale (livello di fatturato annuo atteso) con la precisazione che, in mancanza e comunque entro uno scarto massimo al ribasso del 10 per cento, tale importo verrebbe rapportato ad una determinata percentuale (nello specifico il 3 per cento) della RAL individuale.

Alla luce delle novità introdotte dalla legge di stabilità per il 2016 e dalla legge di bilancio per il 2017 ed attesi i chiarimenti forniti, sull'argomento, dall'Agenzia delle Entrate con la [circolare del 15 giugno 2016, n. 28](#), la società istante chiede di sapere quale sia il corretto regime fiscale applicabile alla fattispecie in esame.

#### SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

La società istante ritiene che, in merito alla descritta situazione, sussistano i presupposti per escludere da imposizione sul reddito di lavoro dipendente il valore dei servizi offerti alla generalità dei propri dipendenti rientranti

nelle fattispecie esentative di cui ai [commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR](#) con riferimento sia al primo che al secondo anno di vigenza del Piano Welfare.

Evidenzia al riguardo che, così come previsto dalla normativa di riferimento, i benefit in esame, che non sono rivolti ad personam e non costituiscono quindi dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati dipendenti, non sarebbero in ogni caso neanche convertibili in denaro nel caso di totale o parziale mancato loro utilizzo.

#### PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Ai sensi [dell'articolo 51, comma 1, del TUIR](#) costituiscono reddito di lavoro dipendente "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. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono".

In sostanza, con la predetta disposizione viene sancito il c.d. principio di onnicomprensività del concetto di reddito di lavoro dipendente fiscalmente rilevante ragion per cui sia gli emolumenti in denaro e sia i valori corrispondenti ai beni, ai servizi ed alle opere offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (c.d. fringe benefit) costituiscono, in generale, redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono entrambi alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Tuttavia, il medesimo [articolo 51](#) prevede, ai commi successivi (così come modificati in seguito alle novità normative introdotte dalla legge di stabilità per il 2016 e dalla legge di bilancio per il 2017 ed attesi i chiarimenti forniti, sull'argomento, dall'Agenzia delle Entrate con la [circolare del 15 giugno 2016, n. 28](#), a cui si rinvia integralmente per gli opportuni approfondimenti), delle specifiche deroghe al suddetto principio stabilendo tassativamente le ipotesi in cui determinate "somme" o "valori", percepiti dai dipendenti in ragione del loro rapporto di lavoro, sono esclusi, in tutto o in parte, dal loro reddito imponibile.

Come precisato dall'Agenzia delle Entrate con la [risoluzione del 10 marzo 2004, n. 34](#) (che ha superato i principi espressi

## PRASSI AMMINISTRATIVA

dalla [circolare ministeriale del 22 dicembre 2000, n. 238, paragrafo 2.2](#)), e ribadito successivamente con la [risoluzione del 29 marzo 2010, n. 26](#), l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche nell'ipotesi in cui le opere ed i servizi siano messi a disposizione dei dipendenti e dei loro familiari tramite strutture esterne all'azienda purché i dipendenti medesimi risultino estranei al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio e, in particolare, non risultino beneficiari dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione alla fornitura del servizio.

Di conseguenza, le modalità di utilizzo di un budget figurativo per la fruizione dei servizi del Piano Welfare, attraverso una piattaforma informatica, non contrastano con le finalità della norma sempreché il budget assegnato, in caso di non utilizzo, non venga convertito in denaro e rimborsato al lavoratore in quanto, poiché l'esenzione da imposizione è riferibile unicamente alle erogazioni in natura e non si estende alle erogazioni sostitutive in denaro, sono escluse dai benefici fiscali in commento le erogazioni di somme, anche indirette, da parte del datore di lavoro che possono consistere in rimborsi o anticipazioni di spese sostenute dal dipendente o dai suoi familiari.

Pertanto, l'Amministrazione finanziaria ha più volte chiarito, con vari documenti di prassi (cfr. [circolari n. 326 del 23 dicembre 1997](#), paragrafo 2.2.6, e [n. 188 del 16 luglio 1998](#), paragrafo 4), che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" o a "categorie di dipendenti", ha inteso riferirsi alla generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme messi a disposizione dal datore di lavoro) poiché, invece, qualora l'offerta dell'azienda sia rivolta ad personam oppure consenta di trarre dei vantaggi soltanto ad alcuni e ben individuati lavoratori, non viene riconosciuta l'applicazione delle disposizioni agevolative in esame tassativamente previste.

Considerato pertanto che, nel caso di specie, la struttura del Piano Welfare di cui trattasi (che subordina l'accesso ai vari servizi al raggiungimento di determinati obiettivi di performance aziendale ed individuale con espressa indicazione del "credito welfare" attribuibile in funzione del livello di ottenimento di tali obiettivi), così come descritta, non parrebbe contrastare con la finalità delle norme agevolative in commento, questa Direzione regionale ritiene che, nel caso in esame, sussistano, in capo alla società istante, i presupposti per escludere da imposizione sul reddito di lavoro dipendente il valore dei servizi offerti alla generalità dei propri dipendenti

rientranti, astrattamente, nelle fattispecie esentative di cui [ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR](#) in relazione al primo ed al secondo anno di vigenza del Piano Welfare.

I documenti citati sono consultabili sul sito [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it).

Firma su delega del DIRETTORE REGIONALE  
Giovanna Alessio  
IL CAPO SETTORE  
Antonio Giovanni Tangorra

# PRASSI AMMINISTRATIVA

AGENZIA DELLE ENTRATE - CIRCOLARE N. 5 /E del 29/03/2018

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE

**(art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018))**

### Premessa

La [legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi 160-162 \(legge di Bilancio 2017\)](#), il [decreto legge 24 aprile 2017, n. 50](#), convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e la [legge 27 dicembre 2017, n. 205, commi 28 e 161](#), (legge di Bilancio 2018) proseguono il percorso tracciato dalla [legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi 182-190](#) (legge di Stabilità 2016) in materia di detassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale.

Si ricorda che il citato [art. 1, commi 182-189, della legge di Stabilità 2016](#) ha previsto l'applicazione a regime di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento da applicare sui premi di risultato collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, per un importo complessivo di euro 2.000 lordi, elevato ad euro 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

L'agevolazione è stata prevista limitatamente ai premi di risultato corrisposti ai lavoratori del settore privato che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di redditi di lavoro dipendente per un importo non superiore ad euro 50.000.

Le nuove disposizioni sono volte a potenziare l'accesso al regime sostitutivo previsto per i premi di risultato, nonché ad incentivare il ricorso alle forme di welfare ritenute maggiormente meritevoli di tutela, ai fini del soddisfacimento di esigenze sociali.

La presente circolare, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra il contenuto delle disposizioni introdotte nel 2017 e nel 2018 ed, inoltre, fornisce chiarimenti in merito ad alcuni aspetti della

normativa emersi in questo periodo di applicazione, rinviando per il resto a quanto già illustrato con la [circolare n. 28/E del 2016](#).

In seguito, per TUIR si intende il Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con il [Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#) e per Decreto si intende il [Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro il 16 maggio 2016 con comunicato in Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2016](#).

I documenti di prassi richiamati sono pubblicati nella banca dati documentazione tributaria, sul sito [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it).

### **1. Modifiche introdotte alla disciplina dei premi di risultato dalla legge di bilancio 2017 e dal decreto legge n. 50 del 2017**

#### **1.1. Ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato**

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 euro 80.000 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 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 euro 80.000, 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](#), 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.

### 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 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.

Sui premi erogati da queste 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 citato [decreto legge n. 50](#), avvenuta il 24 aprile 2017, sono agevolabili nell'importo massimo lordo di euro 3.000 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 euro 800, 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, si 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 sempreché, 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.

### **1.2. 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 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](#), si è 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.

Tenuto conto che le previsioni normative specificamente destinate al coinvolgimento paritetico dei lavoratori, potrebbero comportare un maggior ricorso a tale modalità organizzativa, si ritiene di dover fornire ulteriori indicazioni sul punto.

Con maggior dettaglio, 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, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori si realizza mediante schemi organizzativi che permettono di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori (i) nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e (ii) 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 (i) la disamina del contesto di partenza, (ii) le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori, (iii) i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione (iv) 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.

A titolo puramente 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) i gruppi di progetto (gruppi volti a migliorare singole aree produttive, fasi del flusso, prodotti/servizi o sistemi tecnico organizzativi); (ii) la formazione specialistica e mirata all'innovazione; (iii) i sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori; (iv) 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 (i) 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; (ii) 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.); (iii) 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).

## 2. CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON BENI E SERVIZI DI CUI ALL'ART. 51

### 2.1. 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 e la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario, 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](#).

### 2.1.1 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.

Esempio:

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

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

### 2.1.2 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 scrivente, 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.

Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 3.000
- Interessi dovuti dal dipendente in base al contratto di mutuo € 4.000
- Interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto € 2.000
- Interessi rimasti a carico del dipendente dopo la conversione del premio € 1.000 ( $€ 4.000 - € 3.000$ )
- Base imponibile del benefit € 500 ( $€ 2.000 - € 1.000 = € 1.000 * 50\%$ )
- Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 2.500 ( $€ 3.000 - € 500$ ).

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

### 2.1.3 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 connessione 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.

Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 3.000
- Valore della rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente € 2.000
- Base imponibile del benefit, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 2.000
- Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 1.000 ( $€ 3.000 - € 2.000$ )

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.

### 2.1.4 Sostituzione del premio di risultato con la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario

Ai sensi [dell'art. 51, comma 4, lett. c-bis\), del TUIR](#), la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario genera reddito di lavoro dipendente per un "...importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.".

Con [Decreto del 21 novembre 2017](#), il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha stabilito che "...l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero-chilometro [è] pari a € 0,072, come desunto dal Conto nazionale delle infrastrutture e dei trasporti riferito agli anni 2015 e 2016, per una percorrenza media convenzionale di 2.600 chilometri....".

Analogamente a quanto illustrato nei precedenti paragrafi, nell'ipotesi in cui il lavoratore dipendente delle società o enti che gestiscono servizi di trasporto ferroviario abbia scelto la concessione gratuita di viaggio 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 servizio di trasporto ferroviario, ma il relativo valore determinato forfetariamente, al netto di quanto corrisposto dal dipendente.

Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 1.000
- Valore del servizio di trasporto ferroviario determinato forfetariamente € 187,20 (€ 0,072\* km. 2.600)
- Base imponibile del benefit, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 187,20
- Base imponibile da assoggettare ad imposta

sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 812,80 (€ 1.000 - € 187,20).

Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per la concessione gratuita di viaggi (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

### 2.2 Conversione del premio di risultato con contributi alle forme pensionistiche complementari

[La legge di Bilancio 2017](#), oltre a disciplinare la fungibilità tra erogazioni monetarie dei premi di risultato ed erogazioni degli stessi sotto forma dei benefit di cui al [comma 4 dell'art. 51 del TUIR](#), ha 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 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](#);...” (sottolineatura aggiunta)

La sostituzione, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con contributi alla previdenza complementare come chiarito 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).

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.

### **2.3 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 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 4,00 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 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 quanto concerne il rispetto dei principi di mutualità che devono orientare l'attività delle casse aventi esclusivamente fine assistenziale si rinvia al successivo paragrafo 4.10.

### 2.4 Conversione del premio di risultato con azioni

[L'articolo 51, comma 2, lettera g\) del TUIR](#), che disciplina il cosiddetto “azionariato popolare”, prevede la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente del “valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione.”

Con [risoluzione n. 118/E del 12 agosto 2005](#), l'Agenzia delle Entrate ha affermato che qualora le azioni siano cedute prima del termine del triennio, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione, quale compenso in natura di lavoro dipendente. Un analogo recupero a tassazione è previsto nel caso di riacquisto da parte del datore di lavoro e della società emittente a prescindere dal periodo di possesso.

La [lett. c\) del nuovo comma 184-bis della legge di Bilancio 2017](#), consente la sostituibilità, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con azioni della società/datore di lavoro o delle società del gruppo anche nell'ipotesi in cui non siano rispettate le condizioni previste dalla lett. g) riportata.

Poiché la norma richiama le condizioni della lettera g) in esame e non solo i limiti di importo da essa previsti, si deve ritenere che la deroga disposta dalla [legge di Bilancio 2017](#) riguardi 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.

Ne consegue che non si genererà reddito imponibile nei confronti del lavoratore che sostituisca, in tutto o in parte, il premio di risultato con azioni della società/datore di lavoro o del gruppo:

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

Resta fermo che la cessione delle azioni da parte del dipendente potrà generare "reddito diverso", ai sensi [dell'articolo 67, del TUIR](#).

Esempio:

- 1 febbraio 2018: assegnazione azioni, alla generalità dei dipendenti, per un importo complessivo di euro 2.000;
- 10 marzo 2018: assegnazione di azioni a seguito della conversione del premio di risultato di valore pari ad euro 3.000;
- 30 marzo 2018: riacquisto da parte della società/datore di lavoro delle azioni "convertite con il

premio di risultato" per un valore di euro 1.500;

- 2 aprile 2018: cessione a terzi di azioni "convertite con il premio di risultato" per il restante valore di euro 1.500.

La cessione delle azioni potrà generare "reddito diverso" ai sensi [dell'articolo 67, del TUIR](#), ma non reddito di lavoro dipendente.

In relazione alla disciplina tributaria da applicarsi alle plusvalenze derivanti dalla vendita delle azioni assegnate in luogo, in tutto o in parte, del premio di risultato, si ricorda che ai sensi [dell'art. 68, comma 6, del TUIR](#) "Le plusvalenze indicate nelle lettere c), c-bis) e c-ter) del [comma 1 dell'art. 67](#) sono costituite dalla differenza tra il corrispettivo percepito .... **ed il costo o il valore di acquisto assoggettato a tassazione** ....(sottolineatura aggiunta).

In deroga a tale disposizione, [l'art. 1, comma 161, della legge di Bilancio 2018](#) modificando [l'art. 1, comma 184-bis, lett. c\), della legge di Stabilità 2016](#), ha previsto che "...il costo o il valore di acquisto è pari al valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 182". In applicazione di tale ultima disposizione, quindi, dal 2018 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.

Infine, si ricorda che la scrivente con [risoluzione n. 186 del 2002](#) ha precisato che nel caso in cui il dipendente abbia ricevuto una pluralità di assegnazioni di azioni in diverse annualità, si considerano cedute per prime le partecipazioni acquisite in data meno recente (cosiddetto criterio "FIFO": first in- first out).

Il criterio FIFO rappresenta, infatti, il metodo più equo ai fini dell'individuazione delle azioni oggetto della cessione nell'ambito del periodo triennale di riferimento.

La peculiarità della lett. c) in commento induce tuttavia a ritenere che il criterio FIFO non sia applicabile nelle ipotesi in cui l'assegnazione di azioni sostitutive di premi di risultato agevolabili sia successiva ad altre assegnazioni di azioni, in quanto in tal caso l'applicazione

del criterio FIFO comporterebbe di fatto la condizione di non cedibilità nel triennio anche delle azioni assegnate in sostituzione dei premi agevolabili nel triennio espressamente derogata dal legislatore.

Quanto affermato con la [citata risoluzione n. 186/E](#) deve riferirsi, pertanto, a fattispecie diverse da quelle disciplinate [dall'art. 1, co. 184-bis, lett. c\), della legge di Stabilità 2016](#), le quali devono ritenersi oggetto di una autonoma gestione.

### **3 MODIFICHE INTRODOTTE DALLE LEGGI DI BILANCIO 2017 e 2018 ALL'ART. 51, COMMA 2 DEL TUIR**

#### **3.1 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 lavoro dipendente solo i contributi e i premi versati per le polizze ccdd. "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, 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 già illustrati con [la circolare n. 28/E del 2016](#) (par. 2.3), 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', si 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](#), 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 prassi 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, si 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.", si 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.

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

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

È statuito che "le disposizioni di cui [all'articolo 51, comma 2, lettera f\), del TUIR](#)...si interpretano nel senso

che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale”.

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 il *favor* già espresso 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).

Si ritiene, infatti, che queste ultime costituiscano una specificazione degli oneri di utilità sociale indicati nella lett. f) e, in quanto tali, da disciplinare unitariamente.

La disposizione interpretativa, naturalmente, non fa venir meno la possibilità che i benefit di cui alle richiamate lettere f), f-bis), f-ter) ed f-quater) siano erogati volontariamente, ovvero con regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, così come precisato [con circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, § 2.1.](#)

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

contrattazione collettiva di primo o secondo livello, [l'art. 95 del TUIR](#) consente l'integrale deducibilità.

### **3.3 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 della relativa spesa.

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](#), con la quale in merito alla detrazione, introdotta dall'[art. 1, co. 309, legge n. 244 del 2007](#) (l. 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.

#### **4. Ulteriori chiarimenti in materia di premi di risultato e di benefit esclusi dal reddito**

##### **4.1 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 che, come detto al paragrafo 1.1, la [legge di Bilancio 2017](#) ha elevato, a partire da tale anno, ad euro 3.000 e, per quelli erogati da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ad euro 4.000, 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 euro 2.500 o, per il 2017, di euro 4.000, 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 euro 2.000 per il 2016 e di euro 3.000 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 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, come precisato al paragrafo 1.1, 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 euro 800.

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.

#### **4.2 Premi di risultato erogati ai lavoratori dipendenti in misura differenziata**

Con la [circolare n. 28/E del 2016](#) è stato precisato che la strutturazione del premio di risultato è un aspetto distinto da quello attinente gli 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 esclusivamente 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 (si rinvia, in via esemplificativa e non esaustiva, all'elenco allegato al [Decreto del Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016](#)), indipendentemente dalla circostanza che, con riferimento alle modalità di determinazione del quantum, le parti abbiano concordato di graduare 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 (5) è erogata l'intera quota di 500 euro; per numeri uguali a 5 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 ha 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 (i.e. 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).

### **4.3 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.

### **4.4. 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.

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

### 4.6 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.

### 4.7 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 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.

### **4.8 Benefit sostitutivi di premi di risultato erogati mediante voucher: momento di percezione**

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 con la [circolare n. 326 del 1997](#), il momento di percezione coincide con quello in cui il fringe benefit esce dalla sfera 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 258,26 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.

Medesime considerazioni possono essere svolte con riferimento all'offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato di cui alla [legge 208 del 2015](#), in virtù della quale viene attribuito ai lavoratori un determinato valore di "credito welfare" - rappresentato da beni e servizi che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (es. spese di educazione ed istruzione di cui [al comma 2, lettera f-bis\) dell'articolo 51 del T.U.I.R.](#)) - da fruire immediatamente ovvero in un momento successivo. In tale ipotesi, in linea con quanto indicato per i benefit erogati mediante voucher, si può ritenere che, ai fini delle imposte dirette, l'eventuale rilevanza reddituale emerga nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del benefit o del rimborso.

### 4.9 Benefit erogati a categorie di dipendenti

[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](#) in applicazione del quale "... 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" costituiscono reddito di lavoro dipendente.

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'A.F. 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 disposizioni 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".

La scrivente 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.

Nel particolare contesto dei premi di risultato agevolabili, può peraltro configurarsi quale "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.

### 4.10 Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale

Come illustrato, 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. 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, al punto che 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 [dell'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.

#### **4.11 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 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;](#)".

Al riguardo si rileva che il modello di Certificazione Unica 2017 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 come chiarito al paragrafo 4.8.

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

In relazione alla conservazione della citata documentazione, la scrivente ha fornito precisazioni con [risoluzione 21 luglio 2017, n. 96](#), (a cui si rinvia per gli approfondimenti) 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 immutabilità, 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").

## **PRASSI AMMINISTRATIVA**

Restano fermi, come ovvio, tutti gli ulteriori requisiti legislativamente individuati per la deducibilità dei costi (quali inerenza, competenza e congruità) e le modalità di imputazione dei redditi in capo ai soggetti rimborsati.

\* \* \*

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA  
Ernesto Maria Ruffini

# PRASSI AMMINISTRATIVA

**Circolare INPS n. 104 del 18/10/2018**

**Articolo 55 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 (G.U. del 24 aprile 2017).**

**Decontribuzione premi di produttività. Modalità operative per fruire del beneficio. Istruzioni contabili.**

Con la presente circolare si illustrano le modalità di fruizione della riduzione contributiva prevista dall'articolo 55 del [decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla legge 21 giugno 2017, n. 96](#), per i premi di produttività del settore privato.

## 1. Il quadro normativo

L'articolo 1, commi 182-191, della [legge 28 dicembre 2015, n. 208](#) (legge di stabilità 2016), ha introdotto, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali del 10 per cento per i premi di produttività. Le modalità applicative sono disciplinate dal [decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016 \(art. 1, comma 188, della legge n. 208/2015\)](#).

Sotto il profilo soggettivo, per quanto riguarda il datore di lavoro, l'agevolazione fiscale è riservata al settore privato. Pertanto, sono escluse le Amministrazioni pubbliche di cui [all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001](#), comprese le Autorità indipendenti e le Università non statali legalmente riconosciute. Nell'ambito del settore privato, la misura fiscale riguarda anche i datori di lavoro che non svolgono attività imprenditoriale (cfr. [la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 59/E/2008](#)). Per quanto riguarda i lavoratori, dal 2017 i beneficiari della misura sono i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme, a 80.000,00 euro.

L'ambito oggettivo della detassazione, delineato nel [comma 182 dell'articolo 1 della legge n. 208/2015](#), è quello dei 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 interministeriale sopra richiamato, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Le somme devono essere erogate in

esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui [all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#). Per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali siano depositati con modalità telematiche 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 stesso.

L'agevolazione fiscale opera entro il limite di importo complessivo di 3.000,00 euro annui lordi.

Tale limite era elevabile, in base al [comma 189 dell'articolo 1 della legge n. 208/2015](#), a 4.000,00 euro per le aziende che prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità specificate dal [decreto interministeriale 25 marzo 2016](#).

L'articolo 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (allegato n. 1), convertito dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, ha modificato [l'articolo 1, comma 189, della legge n. 208/2015](#) stabilendo che, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro con le modalità specificate nel citato decreto interministeriale, 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 di erogazioni previste dal [comma 182 del medesimo decreto](#), non superiore a 800,00 euro. La norma dispone che sulla medesima quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. In misura corrispondente viene ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.

Tale disposizione opera per i premi e per le somme erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del [decreto-legge n. 50/2017](#). Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

Nell'ottica di favorire il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che rientrano

nella nuova disposizione agevolativa anche i contratti che a partire dal 24 aprile 2017 siano modificati ovvero integrati al fine di prevedere il coinvolgimento paritetico, sempreché siano nuovamente depositati (cfr. la [circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018](#)). Infatti, in applicazione [dell'articolo 14 del D.lgs n. 151/2015](#), è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali al momento dell'erogazione del premio siano già stati depositati con modalità telematiche presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente.

## **2. Ambito della decontribuzione**

[L'articolo 55 del D.L. n. 50/2017](#) ha modificato la normativa riguardante la tassazione agevolata dei premi di risultato introducendo, a determinate condizioni, una decontribuzione degli stessi.

Più precisamente, la novella di cui al citato articolo sopprime il massimale più elevato di premi detassati (4.000,00 euro), con la conseguente applicazione del limite generale di 3.000,00 euro, ed introduce, con riferimento ad una quota dei premi di risultato non superiore a 800,00 euro, le seguenti misure: a) una riduzione, pari a venti punti percentuali, dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro; b) l'esclusione di ogni contribuzione a carico del dipendente; c) la corrispondente riduzione dell'aliquota di computo per il calcolo del trattamento pensionistico.

L'aliquota IVS da valutare ai fini della riduzione è quella in vigore nel mese di corresponsione del premio agevolabile (principio di cassa). Trattandosi di una riduzione dell'aliquota non avente una funzione di incentivo all'assunzione la stessa è cumulabile con altri benefici contributivi previsti dalla normativa vigente. In questi casi, l'aliquota a carico del datore di lavoro su cui operare la riduzione dei venti punti è quella al lordo di eventuali agevolazioni, che andranno ad operare sulla contribuzione residua dovuta.

Alla luce della decontribuzione IVS e della collegata indicazione normativa ai fini del calcolo pensionistico, il premio che fruisce del beneficio in esame non va considerato nella determinazione della retribuzione ai fini pensionistici. Parallelamente non va computato ai fini del raggiungimento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, previsto dalla [legge n. 335/95](#).

In coerenza con l'orientamento già espresso dall'Istituto in occasione dell'applicazione dello sgravio contributivo a favore della contrattazione di secondo livello previsto dalla previgente [legge n. 247/2007](#), non costituisce oggetto di sgravio il contributo di solidarietà previsto, con riferimento ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo, [dall'articolo 1, commi 8 e 14, del D.lgs n. 182/1997](#) e, con riguardo ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni per gli sportivi professionisti, [dall'articolo 1, commi 3 e 4, del D.lgs n. 166/1997](#). Tale contributo pertanto è dovuto, secondo le rispettive quote, sia dal datore di lavoro sia dal lavoratore. Lo stesso dicasi per il contributo aggiuntivo (1%) previsto [dall'articolo 3-ter del D.L. n. 384/1992](#), convertito dalla legge n. 438/1992, dovuto sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile.

Resta dovuta anche la contribuzione ai Fondi di solidarietà previsti dagli [articoli 26 e seguenti del D.lgs n. 148/2015](#), in quanto ai sensi [dell'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo](#) le disposizioni relative agli sgravi contributivi non si applicano ai contributi di finanziamento a tali Fondi.

Stante il richiamo alle medesime erogazioni di cui [all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208/2015](#), l'applicazione della misura in esame necessita di caratteristiche soggettive e oggettive in linea con quelle delineate per la detassazione sopra richiamate. Il termine "aziende", di cui [all'articolo 55 del D.L. n. 50/2017](#), è da intendersi riferito ai datori di lavoro privati e in senso atecnico, per cui il beneficio contributivo spetta anche ai premi erogati dai datori di lavoro non imprenditori. Inoltre, è da ritenere operante il requisito del limite di reddito di lavoro dipendente, in capo al lavoratore, nell'anno precedente quello di percezione del premio.

L'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 (cfr. la [circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018](#)). A tal fine il lavoratore deve comunicare al proprio datore di lavoro la quota di premio di produttività, ricevuto nel medesimo anno da un diverso datore, che fruisce della decontribuzione di cui [all'articolo 55 del D.L. n. 50/2017](#).

Dal tenore delle norme risulta evidente che i premi interessati alla riduzione contributiva sono quelli erogati ai lavoratori subordinati, qualunque sia la tipologia contrattuale e la modalità di svolgimento del rapporto (part-time, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato).

La norma sulla decontribuzione richiama la necessità di coinvolgere pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al [comma 188 dell'articolo 1 della legge n. 208/2015](#). Si rimanda, pertanto, al [D.l. 25 marzo 2016](#) che illustra, all'articolo 4, gli strumenti e le modalità di tale coinvolgimento. Al riguardo l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti con le [circolari n. 28/E/2016](#) e [n. 5/E/2018](#). Sia il decreto interministeriale sia le circolari menzionano schemi organizzativi nel flusso di lavoro mirati a motivare il personale e a coinvolgerlo attivamente nei processi di innovazione, escludendo che tale finalità possa attuarsi con forme di mera consultazione dei lavoratori.

Ai fini dell'accesso all'agevolazione contributiva da parte dei lavoratori somministrati, di cui al [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), deve farsi riferimento alla contrattazione di secondo livello sottoscritta dall'impresa utilizzatrice o dalle organizzazioni cui essa aderisce.

Trattandosi di beneficio contributivo, la fruizione è subordinata al rispetto delle condizioni previste [dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006](#), che impone ai datori di lavoro il possesso dei requisiti di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si evidenzia che la misura contributiva non è soggetta alla preventiva autorizzazione da parte dell'Istituto e che la medesima spetta anche ai premi erogati nei mesi trascorsi dall'entrata in vigore della norma e nelle more dell'emanazione della presente circolare. La misura contributiva si applica altresì ove il lavoratore eserciti il diritto di rinuncia al regime di tassazione agevolata dei premi di risultato ai sensi [dell'articolo 1, comma 182, della legge n. 208/2015](#).

### 3. Compilazione flusso UniEmens - sezione <PosContributiva>

Nel flusso UniEmens sezione <PosContributiva> attualmente i premi di risultato sono un "di cui" del valore indicato nell'elemento <Imponibile> di <DatiRetributivi> e trovano una esposizione specifica nell'elemento <PremioRis> di <DatiParticolari> senza valenza contributiva.

Per consentire un calcolo contributivo differenziato per i premi di risultato rientranti nel nuovo regime, l'imponibile erogato, pari al premio di risultato che beneficia della riduzione contributiva, non dovrà essere più indicato nell'elemento <Imponibile>, ma a partire dal flusso UniEmens di competenza novembre 2018 andrà esposto nel nuovo elemento <ImponibilePremioRisDec> di <PremioRisDec> (elemento che avrà valenza contributiva) in <PremioRis> <DatiParticolari>, diventando un imponibile distinto rispetto a quanto indicato nell'elemento <Imponibile>.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" con un codice ricostruito sulla base della "qualifica1", "TipoContribuzione" e con quarto carattere la lettera "D".

Parallelamente andrà indicato nel nuovo campo <ContributoPremioRisDec> di <PremioRisDec><PremioRis><DatiParticolari> la contribuzione dovuta sul premio. L'imponibile indicato nel nuovo elemento <ImponibilePremioRisDec> non deve superare l'importo di 800,00 euro per anno civile per lavoratore. L'eventuale premio eccedente tale quota va esposto nel campo <Imponibile> di <DatiRetributivi> in quanto non fruisce della riduzione contributiva.

Resta fermo che l'importo di qualunque premio di risultato, soggetto o meno alla decontribuzione in esame, continua ad essere indicato su <PremioRisAz> ovvero <PremioRisTerr> di <PremioRis> ai soli fini informativi.

Sull'imponibile indicato in <ImponibilePremioRisDec> devono essere compiute le seguenti operazioni: va applicata un'aliquota contributiva IVS a carico del datore ridotta di venti punti percentuali, azzerandola ove l'aliquota a carico del datore sia inferiore al 20%; vanno applicate le contribuzioni minori a carico del datore di

lavoro; non vanno calcolate le contribuzioni (IVS, CIGS) a carico del lavoratore<sup>1</sup>; va applicata la contribuzione per i Fondi di solidarietà di cui al [D.lgs n. 148/2015](#) (sia la quota a carico del datore sia quella a carico del lavoratore).

Per la sistemazione dei premi erogati nei mesi trascorsi e aventi titolo alla riduzione contributiva, al fine di consentire il recupero della maggiore contribuzione versata, le aziende dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig) per i mesi di erogazione del premio non precedenti a maggio 2017.

#### 4. Compilazione flusso UniEmens - sezione <ListaPosPA>

L'imponibile erogato, pari al premio di risultato che beneficia della riduzione contributiva prevista [dall'articolo 55 del decreto-legge n. 50/2017](#), deve essere esposto, a partire dal flusso UniEmens di competenza novembre 2018, nello specifico elemento appositamente previsto <AltroImponibile> di <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica> e non deve essere "un di cui" della retribuzione imponibile denunciata nell'elemento <Imponibile> di <GestPensionistica>.

Tale compilazione deve essere effettuata nell'elemento <EO\_PeriodoNelMese> per i dipendenti in servizio ovvero nell'elemento <V1\_PeriodoPrecedente>, Causale 1 per i dipendenti cessati.

Il contributo da versare sul premio di risultato valorizzato nell'elemento <AltroImponibile> deve essere esposto nell'elemento <Importo> di <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>.

In <AnnoRif> di <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica> deve essere indicato l'anno di corresponsione del premio di produttività oggetto dello sgravio contributivo, mentre l'elemento <CodiceRecupero> deve essere compilato con il valore Codice 9: Decontribuzione Premi di Risultato - [Articolo 55 del Decreto legge n. 50 del 24 aprile 2017 convertito dalla L. 21 giugno 2017, n. 96](#).

---

<sup>1</sup> Lo sgravio della contribuzione a carico del lavoratore sarà pari al 9,19% per la generalità delle aziende e pari al 9,49% per i datori

Si evidenzia che l'importo del premio di risultato da indicare nell'elemento <AltroImponibile> non deve superare l'importo di 800,00 euro per anno civile per lavoratore e il contributo da indicare nell'elemento <Importo> di <RecuperoSgravi> è quello al netto dello sgravio previsto nella misura di venti punti percentuali dell'aliquota pensionistica a carico del datore di lavoro e della completa esclusione di quella a carico del dipendente. L'eventuale premio eccedente l'importo di 800,00 euro andrà esposto nel campo <Imponibile> dell'elemento EO ed assoggettato ad aliquota ordinaria.

Per la regolare esposizione in denuncia degli eventuali premi soggetti alla riduzione contributiva erogati nei mesi trascorsi, al fine di consentire il recupero della maggiore contribuzione versata, è necessario procedere variando, tramite l'elemento <V1\_PeriodoPrecedente> Causale 5, la denuncia precedentemente inviata per i mesi di erogazione del premio non precedenti a maggio 2017.

#### 5. Compilazione del flusso DMAG

Per consentire il calcolo contributivo ai fini pensionistici differenziato per i premi di risultato rientranti nel nuovo regime di decontribuzione viene introdotto il nuovo codice Tipo Retribuzione "Q", che assume il significato di "imponibile [ex articolo 55 del D.L. 24 aprile 2017 n. 50](#)".

Pertanto, dal quarto trimestre 2018, l'imponibile pari al premio di risultato erogato che beneficia della riduzione contributiva non andrà più indicato unitamente alla retribuzione di tipo "O", ma andrà esposto distintamente su un ulteriore rigo del quadro "F" indicando il Tipo Retribuzione (TR) "Q" con un numero di giornate pari a quelle indicate per il Tipo Retribuzione "O" e con la zona tariffaria e il tipo di contratto relativi al rapporto di lavoro che ha dato origine al premio decontribuito.

L'imponibile indicato con il nuovo codice Tipo Retribuzione "Q" non può superare l'importo di 800,00 euro per anno civile per lavoratore. L'eventuale premio eccedente tale quota andrà esposto con Tipo Retribuzione "O" unitamente all'imponibile non decontribuito.

di lavoro soggetti alla CIGS ([art. 9 della legge n. 407/1990](#)); per gli apprendisti la quota è pari al 5,84%.



Sull'imponibile esposto con il codice Tipo Retribuzione "Q", la procedura di tariffazione effettuerà le seguenti operazioni: calcolerà un'aliquota contributiva IVS a carico del datore ridotta di venti punti percentuali, azzerandola ove tale aliquota fosse inferiore al 20%; non calcolerà l'aliquota contributiva IVS e le altre contribuzioni minori a carico del lavoratore; ridurrà l'aliquota di computo ai fini pensionistici; calcolerà la relativa contribuzione minore a carico del datore di lavoro.

Per la sistemazione di eventuali premi già erogati nei mesi trascorsi e aventi titolo alla riduzione contributiva, al fine di consentire il recupero della maggiore contribuzione versata dal datore di lavoro e la riduzione dell'accredito sul conto assicurativo del lavoratore ai fini pensionistici, le aziende provvederanno ad inviare apposita istanza alle

Strutture territoriali competenti, esclusivamente in via telematica.

## **6. Istruzioni contabili**

In relazione al contenuto della disposizione normativa in oggetto non occorrono nuove istruzioni contabili poiché le gestioni di riferimento registreranno direttamente una minore entrata contributiva.

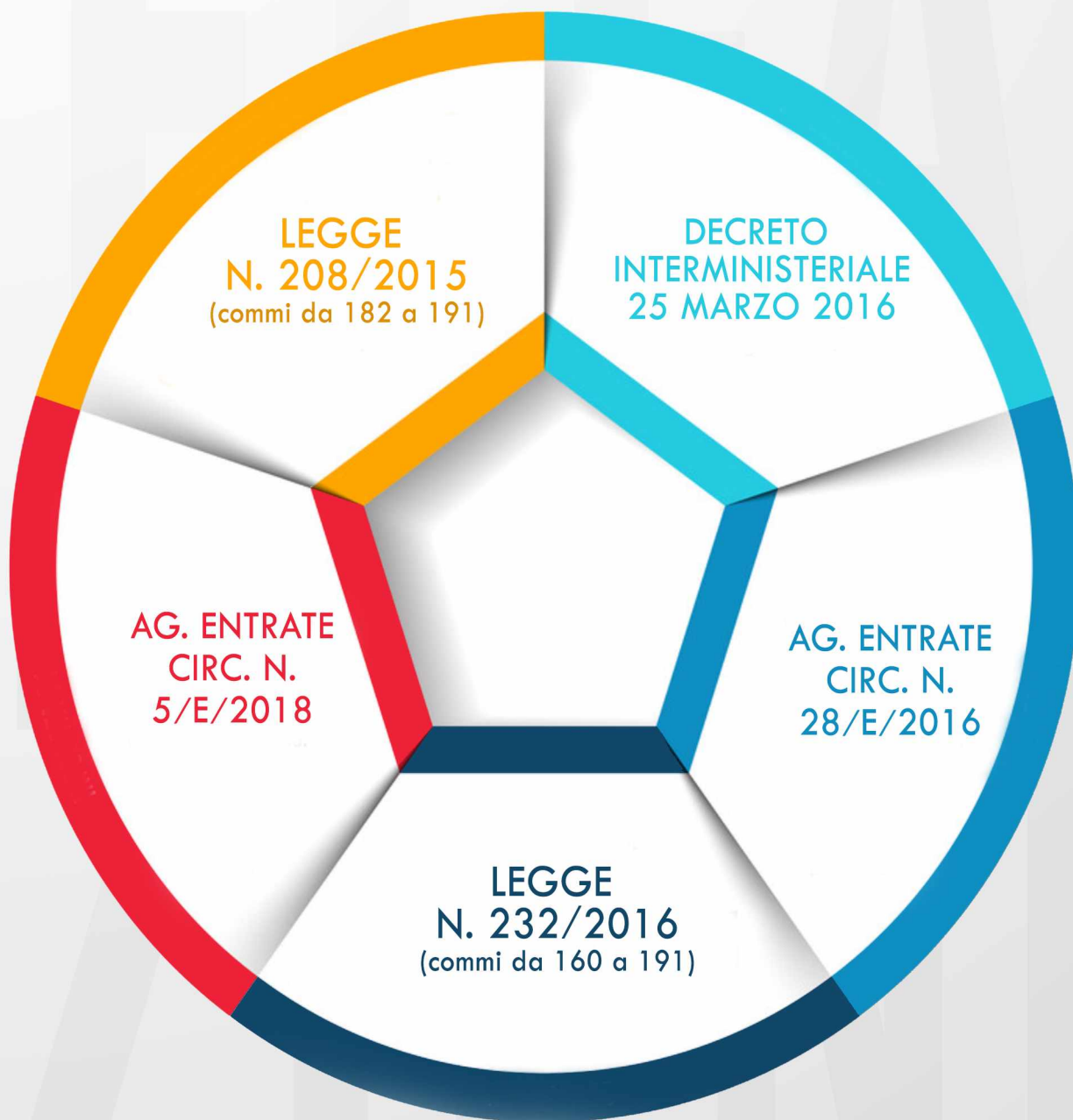
Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele

# SCHEDE RIEPILOGATIVE

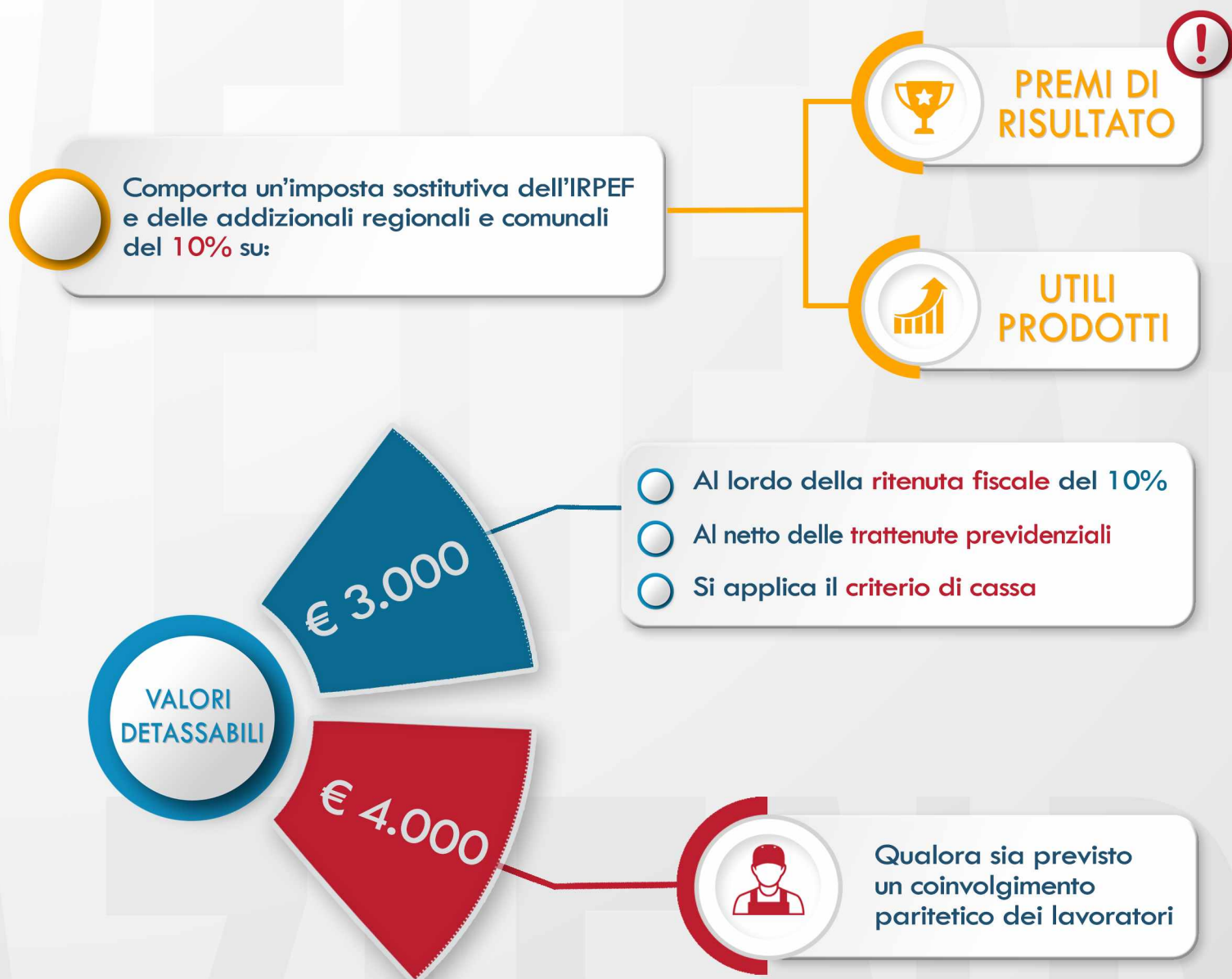


# DETAZZAZIONE 2019

## PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI E PRASSI



# DETAZZAZIONE 2019



## Diritto dell'azienda di detassare i premi di risultato

l'Agenzia delle entrate, nella **circolare 5/2018**, ha precisato che: "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."

# DETAZZAZIONE 2019

## AZIENDE DESTINATARIE

AZIENDE DEL SETTORE PRIVATO

ESERCENTI ATTI E PROFESSIONI

AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI



AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

ESCLUSE



# DETAZZAZIONE 2019





# DETAZZAZIONE 2019

## PRESUPPOSTI



ACCORDO  
TERRITORIALE  
O AZIENDALE

### SOMME EROGATE

PER INCREMENTI DI

PRODUTTIVITÀ  
REDDITIVITÀ  
QUALITÀ  
EFFICIENZA  
INNOVAZIONE

### INDICATORI MISURABILI

AUMENTO  
DELLA PRODUZIONE

RISPARMI  
DEI FATTORI PRODUTTIVI

MIGLIORAMENTO  
DELLA QUALITÀ

RIORGANIZZAZIONE  
ORARIO DI LAVORO

NO STRAORDINARIO

LAVORO AGILE

### TEMPO CONGRUO

DEFINITO  
NELL'ACCORDO  
COLLETTIVO

# DETAZZAZIONE 2019

## CIRCOLARE 28/E/2016

AI FINI DELL'APPLICAZIONE DELL'AMMONTARE DEL BENEFICIO FISCALE ALL'AMMONTARE COMPLESSIVO DEL PREMIO DI RISULTATO EROGATO, 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, CHE DOVRANNO ESSERE RIPORTATI NELLA SEZ. 6 DEL MODELLO ALLEGATO AL DECRETO, AL MOMENTO DELLA PRESENTAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ.



**ENTITÀ DEL PREMIO:** PUÒ ESSERE DIFFERENZIATA PER I DIPENDENTI, IN FUNZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, MA L'APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA È SUBORDINATA AL CONSEGUIMENTO DI UN RISULTATO INCREMENTALE.

**EROGAZIONE DEL PREMIO:** SUBORDINATA AL RAGGIUNGIMENTO DI DIVERSI OBIETTIVI TRA LORO ALTERNATIVI.

**PERIODO CONGRUO:** ARCO TEMPORALE INDIVIDUATO DAL CONTRATTO AL TERMINE DEL QUALE DEVE ESSERE VERIFICATO L'INCREMENTO

**VERIFICA E MISURAZIONE DELL'INCREMENTO:** VA EFFETTUATA A LIVELLO AZIENDALE

## CIRCOLARE 5/E/2018

# DETAZZAZIONE 2019

l'imposta sostitutiva dell'IRPEF si applica su 4.000 euro qualora l'azienda abbia previsto un **coinvolgimento paritetico** dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.



## GRUPPI DI LAVORO

HANNO LO SCOPO DI:

INCENTIVARE I NUOVI SCHEMI ORGANIZZATIVI DELLA PRODUZIONE E DEL LAVORO.

ACCRESCE LA MOTIVAZIONE DEL PERSONALE.

COINVOLGERLO ATTIVAMENTE NEI PROCESSI DI INNOVAZIONE.

## OPINIONI

I LAVORATORI DEVONO OPERARE ED ESPRIMERE OPINIONI CHE, IN QUELLO SPECIFICO CONTESTO, SIANO CONSIDERATE DI PARI LIVELLO, IMPORTANZA E DIGNITÀ DI QUELLE ESPRESSE DAI RESPONSABILI AZIENDALI CHE VI PARTECIPANO

## ESCLUSIONI

GRUPPI DI LAVORO E I COMITATI DI SEMPLICE CONSULTAZIONE, ADDESTRAMENTO O FORMAZIONE.



# DETAZZAZIONE 2019

## INDICATORI PER LA VERIFICA DEGLI INCREMENTI



- ☐ VOLUME DELLA PRODUZIONE/NUMERO DIPENDENTI
- ☐ FATTURATO O VA DI BILANCIO/NUMERO DIPENDENTI
- ☐ MOL/VA DI BILANCIO
- ☐ RAPPORTO COSTI EFFETTI/COSTI PREVISTI
- ☐ RISPETTO DI PREVISIONI DI AVANZAMENTO LAVORATI
- ☐ INDICI DI SODDISFAZIONE DEL CLIENTE
- ☐ PERCENTUALE DI RISPETTO DEI TEMPI DI CONSEGNAE
- ☐ NUMERO DI BREVETTI DEPOSITATI

## RIDUZIONE DI:

- NUMERO DI RIPARAZIONI E/O RILAVORAZIONI ☐
- SCARTI DI LAVORAZIONE ☐
- TEMPI DI SVILUPPO DEI NUOVI PRODOTTI ☐
- CONSUMI ENERGETICI ☐
- NUMERO DI INFORTUNI ☐
- TEMPI DI ATTRAVERSAMENTO INTERNI DELLE LAVORAZIONI ☐
- TEMPI DI COMMESSA ☐



- ☐ MODIFICHE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- ☐ MODIFICHE AI REGIMI DI ORARIO
- ☐ RIDUZIONE DELL'ASSENTEISMO
- ☐ LAVORO AGILE (C.D. SMART WORKING)

# DETAZZAZIONE 2019

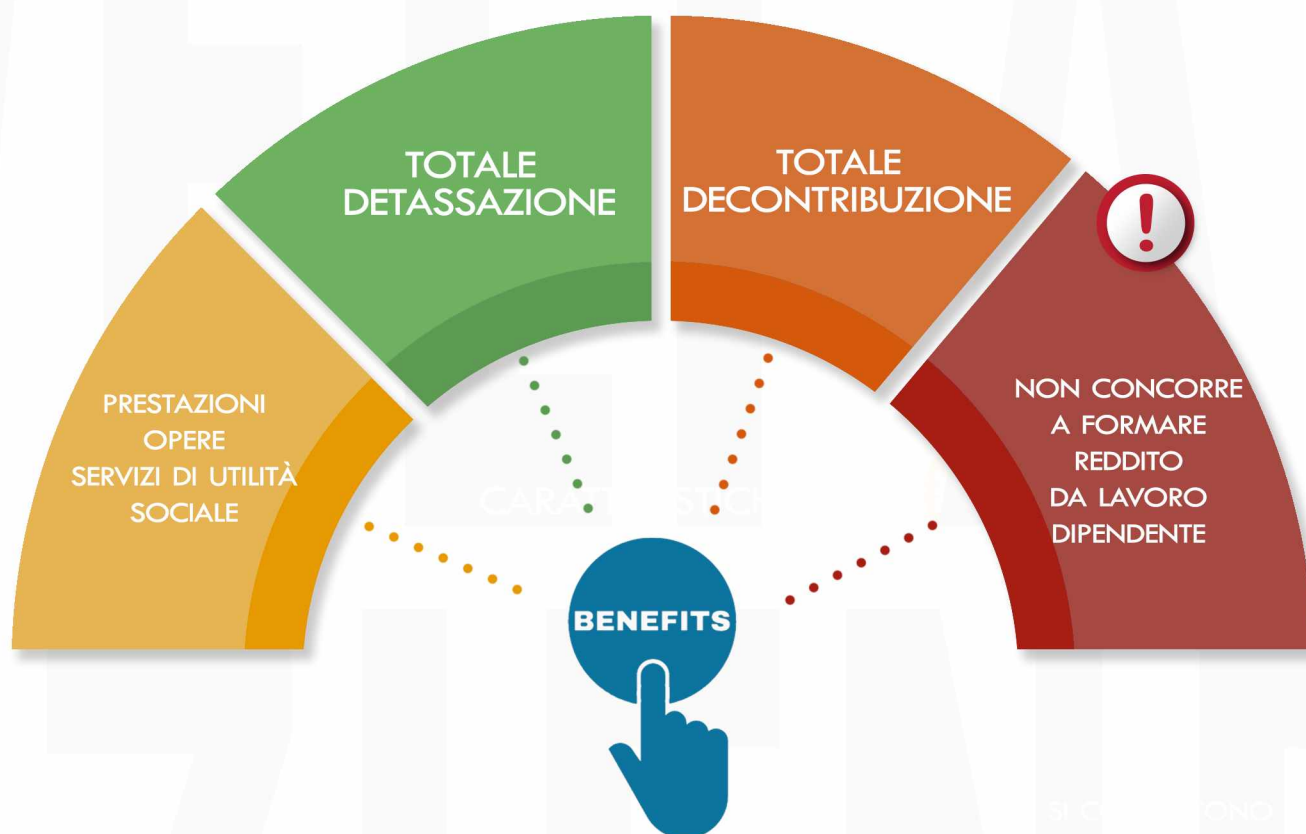


- Premi di Risultato
- Ristorni ai soci lavoratori di cooperative
- Somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

- Maggiorazioni di retribuzione
- Maggiorazioni per straordinario
- Elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro

# WELFARE AZIENDALE

È POSSIBILE SOSTITUIRE IL PREMIO DI RISULTATO CON PIANI DI WELFARE PREVISTI DALL'ACCORDO TERRITORIALE O AZIENDALE



I BENEFIT SCELTI NON CONCORRONO A FORMARE REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE A CONDIZIONE CHE:

- SIANO OFFERTI ALLA GENERALITÀ DEI DIPENDENTI O A CATEGORIE DI DIPENDENTI.
- LA SOSTITUZIONE IN WELFARE AVVENGA SU ESPlicita SCELTA DEL LAVORATORE.
- LA VOLONTARIETÀ DEL LAVORATORE ALL'ACQUISIZIONE DEL PDR IN WELFARE DETERMINA LA DEDUCIBILITÀ INTEGRALE DEI RELATIVI COSTI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (AI SENSI DELL'ART. 95 DEL TUIR), E NON NEL SOLO LIMITE DEL 5 PER MILLE, SECONDO QUANTO PREVISTO DALL'ART. 100 DEL MEDESIMO TESTO UNICO.



# WELFARE AZIENDALE

## ADEMPIMENTI AZIENDE

VERIFICARE LA CORRISPONDENZA DEL **CCAL** ALLE CARATTERISTICHE PREVISTE DALLA NORMA PER LA DETASSAZIONE

È POSSIBILE INTEGRARE L'ACCORDO AZIENDALE PER RENDERLO CONFORME ALLA NUOVA DETASSAZIONE, L'IMPORTANTE È CHE L'EROGAZIONE AVVENGA DOPO LA SOTTOSCRIZIONE

DEPOSITARE IL CCAL ENTRO **30** GIORNI DALLA STIPULA

IL CCAL VA DEPOSITATO TELEMATICAMENTE SUL SITO [WWW.CLICLAVORO.GOV.IT](http://WWW.CLICLAVORO.GOV.IT)

RICHIEDERE AL LAVORATORE DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

DATI DA RICHIEDERE:  
☐ REDDITI PERCEPITI  
☐ EVENTUALE **PRD** DI ALTRE AZIENDE CORRISPOSTO NELL'ANNO IN CORSO  
☐ VA SPECIFICATO SE AL PDR È STATA APPLICATA DETASSAZIONE

RICHIEDERE AL LAVORATORE MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

☐ IN BUSTA PAGA  
☐ IN WELFARE

RIDETERMINARE **L'IMPOSTA** IN SEDE DI CONGUAGLIO

SE È STATA EROGATA DAL 1 GENNAIO 2019 PARTE DEL PREMIO DI RISULTATO

# WELFARE AZIENDALE

## ADEMPIMENTI LAVORATORI

RINUNCIARE ALLA DETASSAZIONE

DICHIARARE SE IL REDDITO  
CONSEGUITO NELL'ANNO  
PRECEDENTE  
È MAGGIORE O MINORE  
DI **80.000** EURO

DEVE DICHIARARE SE HA PERCEPITO  
O MENO NEL **2019**  
SOMME DETASSATE

SE VUOLE CONVERTIRE  
IL PREMIO DI RISULTATO  
IN WELFARE

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.

IN CASO DI RINUNCIA L'INTERO AMMONTARE DELLE SOMME IN QUESTIONE, EROGATE NEL PERIODO D'IMPOSTA, CONCORRE ALLA FORMAZIONE DEL REDDITO COMPLESSIVO.

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.