Premi di risultato e welfare aziendale: i chiarimenti su CU tardive e nuove misure di favore introdotte nel periodi 2017/2018

Nessuna sanzione per le aziende che, per consentire al dipendente di applicare in dichiarazione dei redditi **l'imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato** ricevuti, inviano tardivamente all'Agenzia una nuova Certificazione unica nei casi di verifica del raggiungimento dell'obiettivo successiva al conguaglio delle ritenute. È uno dei chiarimenti contenuti nella circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la quale le Entrate illustrano il contenuto delle modifiche apportate, dalla legge di Stabilità 2017 e dal decreto-legge n. 50 del 2017 *(in "Finanza & Fisco" n. 13–14/2017)*, all'agevolazione prevista per i titolari di reddito di lavoro dipendente. Grazie alla Certificazione unica tardiva, l'imposta sostitutiva potrà essere applicata dal lavoratore anche sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato, già assoggettati a tassazione ordinaria, **in sede di dichiarazione dei redditi**.

Nessuna sanzione per i ritardi

In base a quanto previsto dalla legge di Stabilità 2016, il raggiungimento del risultato da parte dell'azienda costituisce il presupposto per l'applicazione dell'imposta sostitutiva.

Proprio per questo, nella circolare n. 5/2018 l'Agenzia chiarisce come comportarsi nel caso in cui l'agevolazione sia riconosciuta da un datore di lavoro che ha potuto accertare il raggiungimento dell'obiettivo solo dopo la data di effettuazione del conguaglio delle ritenute. In questo caso, il datore di lavoro dovrà emettere una nuova Certificazione unica (Cu), in base alla quale il lavoratore dipendente potrà applicare l'imposta sostitutiva sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato in sede di dichiarazione dei redditi. L'Agenzia chiarisce che l'invio tardivo della nuova Cu non comporterà l'applicazione di sanzioni, dal momento che il ritardo non è causato da un'inadempienza del datore di lavoro, ma dal fatto che è stato possibile verificare la spettanza dell'agevolazione solo in un momento successivo ai termini ordinari di invio per le Certificazioni uniche. Il regime fiscale agevolato, inoltre, potrà valere anche per l'eventuale acconto erogato dall'azienda, a condizione che al momento dell'erogazione sia riscontrabile l'incremento di produttività, qualità, efficienza ed innovazione dell'azienda stabilito dal contratto di lavoro.

Gruppi societari e verifica degli obiettivi

L'Agenzia chiarisce che il regime di favore può essere riconosciuto anche nell'ambito dei gruppi aziendali, se la contrattazione collettiva aziendale subordina l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di un **obiettivo di gruppo**. In questo caso sarà possibile individuare nell'obiettivo raggiunto dal gruppo societario il presupposto per l'agevolazione, se i rapporti di lavoro siano gestiti, nell'ambito del Gruppo, in maniera unitaria ed uniforme e se la contrattazione collettiva per tutte le aziende del Gruppo sia gestita in maniera centralizzata in capo ad una sola società (di solito la casa-madre). Il beneficio però spetta solo nel caso di società residenti in Italia o di società non residenti che esercitano l'attività nel territorio dello Stato, proprio perché la norma punta ad agevolare i risultati

di redditività che contribuiscono alla crescita del sistema produttivo nazionale.

Lavoratori dipendenti, il limite vale per ogni periodo di imposta

Nella circolare, l'Agenzia precisa che il limite dell'importo che può essere soggetto ad imposta sostitutiva **è riferito al singolo periodo di imposta**. In base alla legge di bilancio 2017, l'importo massimo delle somme agevolabili è adesso di 3.000 euro lordi al netto dei contributi previdenziali (prima era di 2.000 euro). Il limite, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, passa da 2.500 a 4.000 euro ma solo per i contratti stipulati fino al 24 aprile 2017. Per i contratti stipulati dopo il 24 aprile 2017, il D.L. n. 50/2017 ha previsto, in luogo dell'innalzamento del limite di premio agevolabile, 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. Inoltre la norma consente al lavoratore di non versare i contributi a proprio carico su questo importo. Possono fruire della tassazione agevolata i lavoratori che nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendenti fino a 80mila euro (non più 50mila). Il nuovo limite si applica ai premi erogati nel 2017, anche se maturati precedentemente.

La conversione del premio

Tra i vari punti affrontati dalla circolare, l'Agenzia ricorda la possibilità per il lavoratore, se prevista dal contratto aziendale o territoriale, di convertire il premio anche con i *benefit* indicati dal Tuir (art. 51 comma 4). In particolare il lavoratore può quindi fruire del premio nella forma dell'utilizzo dell'auto aziendale, di prestiti concessi da parte del datore di lavoro e della fruizione dell'alloggio.

Abbonamenti al trasporto locale e polizze per terapie

Dal 2017 **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente** i contributi e/o premi versati dal datore di lavoro per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi. Infine, la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018- **in** *"Finanza & Fisco" n. 29-30/2017*) ha riconosciuto la non imponibilità del valore degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale forniti al lavoratore o ai suoi familiari fiscalmente a carico, anche sotto forma di anticipazione o rimborso parziale o integrale della spesa. Le Entrate chiariscono che 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 diposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale. *(Così, comunicato stampa Agenzia delle entrate del 29 marzo 2018)*

Link al testo della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5 del 29 marzo 2018, con oggetto: IMPOSTE SUI REDDITI – Imposizione sostitutiva agevolata – Imposta sostitutiva dell'IRPEF – Redditi di lavoro dipendente – Premi di risultato e welfare aziendale – *Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente* – Certificazione unica (CU) **–** 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) – D.M. 25/03/2016 – Art. 51, del D.P.R. 22/12/1986, n. 917

Normativa e Prassi

Le regole per l'applicazione delle agevolazioni fiscali ai premi di produttività e *welfare* aziendale. Imposta sostitutiva al 10% per i dipendenti con reddito sotto i 50mila euro

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28 E del 15 giugno 2016: «*IMPOSTE SUI REDDITI – Imposizione sostitutiva agevolata – Imposta sostitutiva dell'IRPEF – Redditi di lavoro dipendente – Incentivi ai dipendenti del settore privato - Retribuzioni premiali – Premi di produttività o di risultato – Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente – Welfare aziendale – Valori, somme e servizi percepiti o goduti dal dipendente (benefit) esclusi dall'imposizione IRPEF – Art. 1, commi 182-190, L. 28/12/2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) – D.M. 25/03/2016 – Art. 51, del D.P.R. 22/12/1986, n. 917*»

Decreto 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze recante le modalità applicative per l'attuazione dell'art. 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata