

Detassazione dei premi di risultato: i chiarimenti dell’Agenzia delle entrate

L’Agenzia delle Entrate ha emanato la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, con la quale fornisce, d’intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, chiarimenti in merito alla detassazione dei premi di produttività, introdotta strutturalmente dalla Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016) e disciplinata dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016.

La circolare, inoltre, esamina 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.

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%**, 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, **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 lavoro¹.

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.

I LAVORATORI 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 circolare dell’agenzia delle Entrate chiarisce che l’agevolazione non è applicabile ad altre categorie di soggetti diversi dai lavoratori subordinati, quali, ad esempio, i titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all’articolo 50, comma 1, lettera c-bis, del TUIR (collaboratori parasubordinati, borsisti ecc.).

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 ad essi equiparati.

¹ Al fine di beneficiare dell’incremento dell’importo su cui applicare l’imposta sostitutiva, è necessario che i contratti collettivi di secondo livello prevedano che le opinioni e gli interventi dei lavoratori, in un dato contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali, con lo scopo di favorire un impegno “dal basso” che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Analogamente a quanto chiarito in relazione alle previgenti agevolazioni², ai fini della verifica del limite, **occorre considerare solo il reddito soggetto a tassazione ordinaria**. Dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata. Il reddito è però determinato al lordo delle somme erogate a titolo di premio di risultato, assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva. Devono inoltre essere considerate nel computo del limite le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche laddove non assoggettate a tassazione in Italia.

Il lavoratore 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.

LE RETRIBUZIONI AGEVOLABILI

La definizione dei criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato è demandata alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale. Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, infatti, 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 dallo stesso contratto.

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.

A tal proposito, Confprofessioni e le controparti sindacali intendono stipulare una serie di accordi territoriali, al fine di consentire a tutte le strutture professionali di accedere all'agevolazione, a prescindere dal numero di dipendenti in organico. In questo senso, le parti sociali individueranno gli indici e gli obiettivi di produttività, nonché i criteri di misurazione più adatti alle caratteristiche del comparto, lasciando ai singoli studi la possibilità di selezionare quelli più appropriati al proprio contesto.

I contratti collettivi aziendali o territoriali devono essere depositati 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 25 marzo 2016, 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.

Per quel che concerne i contratti collettivi territoriali, la circolare afferma che il termine di 30 giorni è da riferirsi al deposito dei soli contratti, mentre la dichiarazione di conformità deve essere

² Circolare n. 49/2008; Circolare n. 11/E del 2013.

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.

In questo caso, l'Agenzia sembra incorrere in una svista, in quanto la stretta osservanza dell'indicazione impedirebbe di fatto la retroattività della normativa, la cui efficacia è invece, come si vedrà più avanti, confermata dalla stessa circolare. Verosimilmente, allora, il deposito della dichiarazione di conformità dovrà essere effettuato in un periodo antecedente l'applicazione dell'imposta sostitutiva e non necessariamente prima della corresponsione dei premi.

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

BENI E SERVIZI EROGATI IN SOSTITUZIONE DEI PREMI

L'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità 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. La fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve però essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali.

Il benefit erogato 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 invece assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

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.

Di seguito, alcuni esempi presentati dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate:

Contributi ad enti assistenziali

Il lavoratore può chiedere al proprio datore di lavoro di versare il premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva, ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, eventualmente in aggiunta ai contributi già versati dal datore di lavoro o dallo stesso dipendente. Tale versamento 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.

Buoni pasto

Il lavoratore può sostituire inoltre il premio di risultato con prestazioni sostitutive del servizio di mensa. 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 - devono rispettare le condizioni e i limiti previsti dalla citata lettera c) dell'articolo 51.

Servizi di trasporto collettivo

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. 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.

Azioni

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, il premio di risultato sia convertito 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%, 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.

Contributi a Fondi di previdenza complementare

Il lavoratore può anche chiedere al datore di lavoro di versare il premio di risultato al fondo di previdenza complementare, cui risulta iscritto il dipendente, oppure al coniuge separato, a titolo di assegno alimentare, tenendo presente che, ai sensi della lettera h), non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, le somme trattenute al dipendente per oneri deducibili.

Beni e servizi

Infine, 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 euro 258,23. 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, il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto

attuativo prevede che tali beni e servizi 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.

APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA

Come detto, 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 lavoro³.

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. 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 (c.d. bonus Renzi).

Il datore di lavoro che accerti *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.

RETROATTIVITÀ DELLA NORMA

Tenuto conto 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 attuativo 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, lo studio professionale, sussistendo le citate condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, potrà procedere in sede di conguaglio alla rideterminazione dell'imposta.

³ 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