

Premi e welfare, nuovo Fisco

Sconti più facili sugli incentivi alla produttività - Le regole per auto e polizze

È possibile pagare il premio di produttività tassato al 10% anche se viene raggiunto uno solo degli obiettivi alternativi indicati nell'accordo sinda-

cale. Le aziende potranno applicare la tassazione sostitutiva anche quando pagano un acconto del premio. Arriva il decalogo dell'agenzia delle Entrate

su premi di produttività e welfare aziendale, che possono essere scambiati. Chiarite anche le regole per i benefit: auto, immobili e polizze contro la non autosufficienza.

De Cesari, De Fusco, Strafile ▶ pagina 3

Welfare aziendale

IL NUOVO REGIME FISCALE

L'apertura

L'agevolazione fiscale può essere applicata anche all'acconto dei bonus

Mezzi di trasporto

Degli abbonamenti a bus e metro deve essere documentato l'utilizzo

Premi di risultato, si cambia

Decalogo delle Entrate - Per l'incentivo basta raggiungere uno degli obiettivi

**Maria Carla De Cesari
Enzo De Fusco**

È possibile pagare il premio di produttività tassato al 10% anche se viene raggiunto uno solo degli obiettivi alternativi indicati nell'accordo sindacale. Il datore di lavoro cioè si assume la responsabilità sul raggiungimento delle finalità dell'accordo.

Si può applicare l'imposta sostitutiva anche se il premio risulta differenziato in ragione della retribuzione annua oppure dell'appartenenza a un determinato settore aziendale. E, ancora, se il premio è subordinato al raggiungimento di diversi obiettivi tra loro alternativi, l'imposta sostitutiva è legittima se il lavoratore raggiunge almeno uno di essi.

L'agenzia delle Entrate, con la circolare 5 di ieri, risolve mol-

ti dubbi sorti nelle aziende.

Il limite di importo detassabile di 3 mila euro (o 4 mila, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori) deve essere riferito al periodo di imposta e in questo limite va computato qualunque premio percepito dal dipendente, 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. Inoltre, il premio può essere differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale.

La circolare chiarisce anche il "periodo congruo" su cui misurare le performance: la durata è fissata dalla contrattazione collettiva e può essere annuale, infrannuale (esempio, un semestre) o ultrannuale.

Un paragrafo della circolare è dedicato ai premi erogati dalle aziende che sono prive di

rappresentanza sindacale.

In questo caso, l'azienda potrà comunque recepire il contratto territoriale di settore, dandone comunicazione ai lavoratori, e applicare l'imposta sostitutiva sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto territoriale. Nell'ipotesi in cui il settore sia privo di accordo, l'azienda potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà.

La circolare si occupa della corretta applicazione della norma di interpretazione autentica, che dunque vale e sana anche il passato, contenuta nella legge di Bilancio 232/2016 che riconosce alla contrattazione collettiva, di primo e di secondo livello, territoriale o aziendale, la possibilità di identificare opere e servizi che il datore di lavoro può erogare ai dipendenti (articolo 51, lettera f del Tuir). L'Agenzia, in un'ottica estensiva, ha ritenuto che gli accordi possano prevedere anche

opere e servizi contenuti nelle lettere f-bis (servizi di educazione e istruzione per i familiari), f-ter (servizi di assistenza ai familiari anziani) e f-quater (premi e contributi per assicurazioni contro la non autosufficienza).

Sulla detassazione degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale o interregionale, l'Agenzia spiega che l'esclusione si applica sempreché il datore di lavoro conservi la documentazione a riprova dell'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con la finalità per le quali sono state corrisposte. È irrilevante che le somme erogate siano a copertura totale o parziale del costo dell'abbonamento. La circolare precisa anche che non possono essere considerati abbonamenti (e quindi sono esclusi dal beneficio fiscale) eventuali biglietti che hanno una copertura pluri-giornaliera o le carte di trasporto che contengono anche servizi integrati.



REQUISITI E TETTI

Possono beneficiare dell'imposta sostitutiva per i premi di risultato i lavoratori dipendenti del settore privato che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 80mila euro annui (non più 50mila euro annui, come in origine previsto dalla legge di Stabilità del 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. La legge di Bilancio 2017 ha innalzato, a decorrere dal periodo d'imposta 2017, l'importo del premio assoggettabile a imposta sostitutiva a 3mila euro (non più 2mila) o 4mila euro (non più 2.500 euro) in caso di premio erogato da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro



PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato può essere differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale. La condizione per l'applicazione dell'imposta sostitutiva è data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, la redditività, la qualità, l'efficienza o l'innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale. Si può applicare l'imposta sostitutiva, ad esempio, se il premio è differenziato in base alla retribuzione annua o all'appartenenza a un determinato settore. E nel caso in cui il premio sia subordinato al raggiungimento di diversi obiettivi tra loro alternativi, l'imposta sostitutiva è legittima se il lavoratore raggiunge almeno uno di essi



METRO E BUS

Estesa la detassazione delle somme destinate dal datore di lavoro ad 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. Regime di favore riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato volontariamente dal datore sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale. Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente, è necessario che l'abbonamento sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti. È inoltre necessario che il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte. È irrilevante la circostanza che le somme erogate coprano o meno l'intero costo dell'abbonamento



ACCONTI E ANTICIPI

Il datore di lavoro che accerti ex post che il premio erogato è conforme ai presupposti richiesti per l'agevolazione, può applicare la sostitutiva conguagliando le maggiori ritenute operate, o con la prima retribuzione utile o entro la data di effettuazione del conguaglio. Nel caso in cui non sia possibile verificare il raggiungimento dell'obiettivo incrementale entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio, l'imposta sostitutiva potrebbe essere applicata sugli acconti o anticipazioni dei premi, 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 il beneficio fiscale. In questo caso, il tardivo invio della nuova Certificazione Unica alle Entrate non comporterà l'applicazione di sanzioni