



NOTA TECNICA SULLA DETASSAZIONE 2016

A cura del servizio contrattazione privata, politiche settoriali

e rappresentanza e rappresentatività della UIL

Lo scorso 15 giugno l’Agenzia delle Entrate, d’intesa con il Ministero del Lavoro, ha emanato la Circolare n.28/E (di seguito Circolare) che definisce le modalità applicative di quanto stabilito nell’articolo 1, commi 182-190, della legge 28 dicembre 2015, n.208 (legge di stabilità 2016) e nel successivo Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con quello dell’Economia e delle Finanze, del 25 marzo 2016, pubblicato nella G.U. n.112 del 14 maggio 2016 (di seguito Decreto).

In termini generali, tali normative concorrono a stabilire misure fiscali agevolate per le retribuzioni premiali, anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all’organizzazione del lavoro, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale.

In particolare, la succitata Circolare, si compone di cinque articoli riguardanti:

- 1. la tassazione agevolata dei premi di risultato e delle somme derivanti dalla partecipazione agli utili;**
- 2. I beni e servizi non soggetti a tassazione;**
- 3. I beni e servizi erogati in sostituzione di premi;**
- 4. modalità di applicazione dell’agevolazione;**
- 5. efficacia temporale delle nuove disposizioni.**

Ordine che adotteremo anche in questa nota per facilitarne la lettura disposta con quanto nella Circolare dell’Agenzia delle Entrate, seguiremo di seguito.

- 1) la tassazione agevolata dei premi di risultato e delle somme derivanti dalla partecipazione agli utili**

A) LA TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità¹ prevede l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale nella misura del 10 per cento, salvo espressa rinuncia del lavoratore, per le somme erogate a titolo di premio di risultato di ammontare variabile.

Le somme così individuate, per dare diritto a tale agevolazione fiscale, devono essere:

- 1) corrisposte in esecuzione di contratti aziendali e territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81², escludendo, di conseguenza, eventuali premi definiti nei contratti collettivi nazionali;**
- 2) legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.**

Inoltre, come già stabilito nella legge di Stabilità 2016, l'importo massimo assoggettabile a tassazione agevolata non può eccedere i 2.000 euro, che divengono 2.500 € nelle aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Altro vincolo è costituito dal reddito da lavoro dipendente del singolo lavoratore nell'anno precedente a quello nel quale viene goduta l'agevolazione, il quale non può eccedere 50.000 euro.

In ordine a questi aspetti, la Circolare della Agenzia delle Entrate specifica che:

- per quanto riguarda il datore di lavoro, ai sensi del comma 186 della legge di Stabilità 2016³, l'agevolazione risulta riservata al settore privato; escludendo, di conseguenza, il settore pubblico ad eccezione degli enti pubblici economici;

1 Legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1 comma 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 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"

² Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, articolo 51, numero 81- norme di rinvio ai contratti collettivi:-
"1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, 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.

³ Legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1 comma 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

- il limite di 50.000 euro va inteso come:
 - sommatoria anche di diversi rapporti di lavoro intercorsi nell'anno in oggetto;
 - riguardante esclusivamente il reddito assoggettato a tassazione ordinaria (dalla determinazione del limite devono essere esclusi, quindi, quelli soggetti a tassazione separata);
 - comprensivo della quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore in busta paga, ai sensi dell'articolo 1, comma 26, della legge n.190 del 2014;
 - depurato dalle somme che il lavoratore, in esecuzione di contratti aziendali e territoriali, ha deciso volontariamente di sostituire con prestazioni di welfare. Viceversa, le somme erogate a titolo di premio rientrano nel computo del reddito da lavoro dipendente utile ai fini del godimento dell'agevolazione nel 2017;

Va inoltre segnalato, che l'agevolazione può essere corrisposta anche ai lavoratori che, nell'anno precedente a quello nel quale viene corrisposto il premio, erano privi di qualsiasi reddito da lavoro dipendente. **In altri termini, l'agevolazione può essere applicata anche a coloro che per la prima volta entrano nel mondo del lavoro.**

Per quanto riguarda, invece, gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, la Circolare chiarisce, seguendo quanto stabilito nel Decreto, che essi devono essere verificabili e misurabili attraverso indicatori la cui individuazione è demandata integralmente alla contrattazione collettiva (esemplificati anche nel modello allegato al Decreto che abbiamo inviato insieme alla circolare Cgil, Cisl e Uil in materia del 1° Aprile 2016); la quale, inoltre, dovrà stabilire in modo dettagliato il periodo entro il quale la verifica del raggiungimento, o meno, di tali obiettivi deve avere luogo.

In quest'ottica, la Circolare specifica che:

- **l'applicazione del beneficio fiscale è subordinata al raggiungimento di "almeno uno" degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione;**
- **nel caso in cui si assumano indicatori legati alla presenza, essi non possono penalizzare le assenze per maternità;**
- **sono escluse dal regime agevolato le maggiorazioni di retribuzione e gli straordinari;**
- **tali previsioni si applicano anche ai soci lavoratori di cooperative.**

Inoltre, tale Circolare, nello specificare che "il riferimento alla variabilità delle somme... non deve essere intesa *necessariamente* come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo" lascia intendere che è possibile formulare obiettivi il cui

euro 50.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è 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."

conseguimento può dare diritto al premio anche a prescindere dall'eventuale percentuale di raggiungimento dello stesso.

Potranno, dunque, essere individuati, oltre a quelli esplicitati nel modulo allegato al Decreto, ulteriori indicatori, definiti dalla contrattazione aziendale o territoriali, che rispondano meglio alle dinamiche interne delle diverse realtà produttive.

Ricordiamo inoltre, che seppure non sussiste alcun limite minimo al numero degli indicatori e, quindi, è possibile collegare l'intero premio anche al raggiungimento di un singolo indicatore; è preferibile e auspicabile, la costruzione combinata di diversi indicatori in modo da rendere più facilmente constatabili e verificabili gli incrementi di produttività, efficienza, qualità e innovazione collegati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Infine, l'Agenzia dell'Entrate chiarisce che:

- i redditi assoggettati a imposta sostitutiva sono utili ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE);
- le somme tassate con l'imposta sostitutiva (10%) non concorrono alla formazione del reddito complessivo del lavoratore e, pertanto, non devono essere computate 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;
- le somme assoggettate alla tassazione sostitutiva disciplinata dalla legge di Stabilità e dal Decreto, inoltre, non devono essere computate al fine dell'attribuzione del bonus IRPEF di cui all'articolo 13, comma 1- bis, del TUIR (bonus 80 euro).

B) L'AMMONTARE DEL MONTANTE DETASSABILE

Come già in precedenza anticipato, i premi di ammontare variabile corrisposti ai lavoratori in esecuzione di contratti collettivi aziendali e territoriali possono essere detassati nel limite di 2.000 euro (cifra da intendersi al netto dei contributi previdenziali) che può essere elevato a 2.500 euro nel caso in cui sussistano pratiche in azienda di partecipazione paritetica dei lavoratori all'organizzazione del lavoro.

La Circolare dell'Agenzia delle Entrate, nel rimarcare quanto già previsto in materia dal Decreto, chiarisce che al fine di ottenere l'aumento del montante detassabile da 2.000 a 2500 euro, è necessario che:

- **i lavoratori, facenti parte di "gruppi di lavoro" costituiti a tal fine, esprimano opinioni, intervengano e operino a pari livello dei responsabili aziendali;**
- **tali "gruppi di lavoro" siano efficaci al fine di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.**

In tale ottica, riteniamo che:

- partecipano a tali “gruppi di lavoro” anche le Rsu o Rsa operanti in azienda;
- la caratterizzazione paritetica va intesa non esclusivamente in senso quantitativo ma va riferita alle parti coinvolte, di conseguenza il numero di rappresentanti dei lavoratori non deve essere necessariamente uguale a quello dei rappresentanti aziendali;
- è la contrattazione collettiva che stabilisce la composizione e le modalità con le quali tali “gruppi di lavoro” devono operare;
- la costituzione di tali “gruppi di lavoro” nel caso in cui siano previsti in accordi stipulati nel 2016 e se rispondono alle indicazioni contenute sia nel Decreto che nella Circolare dell’Agenzia delle Entrate, da’ diritto da subito a ulteriori 500 euro detassabili, a condizione che quanto previsto in materia nell’accordo sia poi effettivamente messo in atto nel corso dell’anno.

Per maggior chiarezza, ribadiamo che per quanto non esplicitamente previsto dalla Circolare che stiamo analizzando è necessario fare riferimento al Decreto, il quale aveva già stabilito alcune condizioni alle quali tali “gruppi di lavoro” devono ottemperare per costituire causa efficace dell’aumento dell’ammontare detassabile. In quest’ottica, ricordiamo che tali gruppi di lavoro devono:

- predisporre dei rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti;
- non costituiscono forme di coinvolgimento dei lavoratori al fine dell’ottenimento dell’agevolazione fiscale i “gruppi di lavoro” di semplice consultazione, addestramento e formazione.

C) LA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

Tra le novità introdotte dalla Legge di stabilità 2016 (l’articolo 1 comma 182) prima, riconfermata dal Decreto poi, e meglio specificata nella Circolare c’è la possibilità di assoggettare a tassazione agevolata (10%) anche le somme erogate ai lavoratori a titolo di partecipazione agli utili dell’impresa.

In particolare, il Decreto aveva, all’articolo 3, chiarito che *“per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell’articolo 2102 del codice civile⁴”*.

Ciò significa che tale previsione non investe le eventuali quote di partecipazione al capitale sociale possedute dai lavoratori, ma le modalità di erogazione delle retribuzioni dei lavoratori; le quali, secondo il libro V del c.c., possono essere costituite in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili netti dell’impresa.

⁴ Codice Civile, articolo 2012:” Se le convenzioni non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti dell’impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

Si noti ancora che, dal combinato disposto della Legge di Stabilità e del Decreto, emerge che tali somme erogate a titolo di partecipazione agli utili costituiscono una fattispecie diversa da quella individuata attraverso la corresponsione dei premi di ammontare variabile e, di conseguenza, il loro assoggettamento a tassazione agevolata non è vincolata al raggiungimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

2) I beni e i servizi non soggetti a tassazione

La Circolare dell’Agenzia delle Entrate offre sia una analisi delle nuove opportunità offerte in tema di welfare aziendale in base alle modifiche apportate dalla Legge di Stabilità 2016 al TUIR e sia come tali novità possono combinarsi con quanto previsto dalla normativa riguardante la detassazione.

Innanzitutto, la Circolare qualifica e definisce il welfare aziendale come “prestazioni, opere e 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 90, dell’articolo 1 della legge di Stabilità ha ampliato la gamma di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito da lavoro dipendente, attraverso un intervento strutturale sull’articolo 51 del TUIR; modificando, in particolare, le lettere f) ed f-bis) del comma 2 e ha introdotto il comma f-ter) e 3-bis.

Nel dettaglio le lettere f e f-bis) di tale articolo individuano le erogazioni riguardanti particolari finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza e sanitaria o culto che non concorrono a costituire reddito da lavoro dipendente. Da subito, va chiarito, che le modifiche apportate a tali commi, compreso l’f-ter), non modificano il criterio generale secondo il quale tali erogazioni per non entrare nel computo del reddito devono essere destinate alla generalità o a categorie di dipendenti. In altri termini, non possono essere individuate prestazioni rivolte esclusivamente a taluni dipendenti.

Chiariamo fin da subito che per evitare di incorrere in tale situazione è sufficiente che i contratti collettivi, aziendali e territoriali, individuino una serie di prestazioni che si rivolgono a tutti i dipendenti; saranno poi questi ultimi che individualmente potranno decidere di accedere a una o a un’altra prestazione.

Di seguito forniamo qualche indicazione di massima sui commi del TUIR modificati dalla legge di stabilità.

- **Lettera f)**

La novità principale che emerge dalle modifiche apportate alla lettera f) ⁵ riguarda il fatto che le opere e i servizi di cui al comma 1 dell’articolo 100 (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) non rientrano nella formazione del reddito da lavoro dipendente anche se previsti in esecuzione di contratti collettivi aziendali e territoriali, mentre

⁵ TUIR, articolo 51, lettera f) (ndr. Non concorrono a costituire reddito da 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”.

precedentemente l'esclusione dal computo del reddito si verificava esclusivamente se tali prestazioni venivano erogate unilateralmente dal datore di lavoro.

Inoltre, mentre continua a valere il limite di deducibilità da parte del datore di lavoro del cinque per mille nel caso in cui tali prestazioni non siano frutto di accordo collettivo; tale limite viene totalmente meno se tali prestazioni sono frutto di una intesa con le organizzazioni sindacali. Si badi che tale previsione vale anche al di fuori di un accordo sulla produttività; in altri termini, stando ai contenuti della Circolare, è possibile realizzare accordi che riguardano esclusivamente il welfare e, anche in questo caso, tali prestazioni sarebbero esentasse per i lavoratori e non sarebbero soggette, per i datori di lavoro, al vincolo di deducibilità del cinque per mille.

- **Lettera f-bis)**

La principale novità della nuova formulazione del comma f-bis) dell'articolo 51 del TUIR ⁶ sono volte principalmente a chiarire le varie prestazioni che possono, o meno, rientrare nelle fattispecie definite da tale comma. Ad esempio:

- sono ricomprese le scuole materne e non solo gli asili nido;
- la nozione di borsa di studio va intesa in senso estensivo, ricomprendendo: rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici nonché incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico;
- servizi di trasporto scolastico, rimborso di somme destinate alle gite scolastiche, visite di istruzione ma anche pagamento, sotto forma di rimborso spese, di servizi di baby-sitting.

- **Lettera f-ter)**

Tale norma permette di escludere dal reddito da 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". Innanzitutto, malgrado l'omissione del termine "servizi", la Circolare stabilisce che anche questi ultimi rientrano nel campo di applicazione della lettera f-ter). Inoltre, per "familiari anziani" devono essere intesi coloro che hanno già compiuto 75 anni.

- **Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione (voucher): il comma 3-bis)**

L'articolo 1, comma 190, lettera b) della legge di stabilità 2016 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".

⁶ TUIR, articolo 51, lettera f-bis) : " (ndr. Non concorrono a costituire reddito da lavoro dipendente) le somme, i servizi e le prestazioni erogate 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 frequentazione di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari"

Tale comma è stato poi meglio specificato dall'articolo 6 del Decreto il quale, al comma 1, stabilisce che tali documenti di legittimazione (di seguito voucher):

- non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare;
- non possono essere monetizzati o ceduti a terzi;
- devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

Partendo da tali enunciazioni, la Circolare specifica che tali voucher:

- non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione e, quindi, non sono integrabili;
- non possono rappresentare più prestazioni, opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR.

Dal combinato disposto di queste previsioni ne deriva che:

- **il voucher, pur avendo un valore nominale, non può mai essere rappresentativo di somme di denaro ma, esclusivamente, di prestazioni. In altri termini, esso, proprio perché costituisce una "prestazione" che esula dal reddito del lavoratore, non può essere monetizzato;**
- **il voucher, in quanto documento identificativo del soggetto che da diritto alla prestazione, deve riportare l'intestazione del titolo all'"effettivo fruitore" anche quando esso viene utilizzato dai familiari del dipendente;**
- **il dipendente assume, attraverso il voucher, esclusivamente la veste del destinatario della prestazione e deve essere, di conseguenza, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto. In altri termini, il contratto che prevede e remunera tali prestazioni deve essere stipulato tra l'azienda e l'ente che emette tale prestazione, il lavoratore va identificato, quindi, come mero fruitore del servizio.**

In particolare, per quanto riguarda l'impossibilità di integrare il valore della prestazione da parte del lavoratore intestatario del voucher, la Circolare specifica che non rientrano in questa casistica eventuali prestazioni aggiuntive pagate dal dipendente alla struttura che emette il benefit attraverso un contratto stipulato autonomamente dal lavoratore. Esemplificando, se al voucher corrispondono 12 ingressi in una palestra, il lavoratore può contrattare autonomamente con quella struttura altri 12 ingressi senza che con ciò si configuri una integrazione al valore della prestazione corrisposta mediante il voucher.

Inoltre, per quanto riguarda l'unicità del bene al quale tale voucher deve dare diritto il Decreto prevede alcune deroghe che vengono meglio specificate dalla Circolare. Infatti, essa stabilisce che entro il limite di 258,23 euro è possibile prevedere un unico voucher che dia diritto a una pluralità di prestazioni. Su tale punto, va segnalato che:

- la soglia di 258,23 euro riguarda le sole erogazioni in natura (fringe benefit- carrello della spesa) e non in denaro;
- che l'eventuale superamento di tale soglia determina l'assoggettamento a tassazione ordinaria dell'intero valore del voucher e non solo dell'eventuale eccedenza.

In fine, la Circolare, sulla scia di quanto già stabilito nel Decreto, fa salve le norme generali che disciplinano i buoni pasto, articolo 51, comma 2, lettera c) del TUIR, le quali prevedono che essi non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente "fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro,

aumentato a 7 euro nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica". In tal senso, ricordiamo che buono pasto:

- al pari del voucher non è cedibile, commercializzabile, cumulabile o convertibile in denaro;
- a differenza del voucher è integrabile monetariamente da parte del dipendente;
- la loro emissione resta vincolata esclusivamente alle società aventi i requisiti di cui al comma 1 dell'articolo 285 del d.P.R n. 207 del 2010;

Prima di procedere nell'analisi della Circolare, riteniamo opportuno ribadire che le modifiche apportate dalla legge di Stabilità 2016 hanno natura strutturale e distinta dalla normativa riguardante gli accordi sulla produttività, va da sé che tali disposizioni sono sempre valide laddove frutto di un accordo tra azienda e sindacato e che non sono soggetti, di conseguenza, ai limiti economici stabiliti dal Decreto per quanto riguarda la detassazione del premio ma solo da quelli previsti dallo stesso TUIR. Ricordiamo poi che, le somme destinate a tali piani di welfare, anche se frutto di accordo sindacale, non devono mai andare ad alterare la situazione contributiva del lavoratore e, quindi, non devono andare a diminuire la sua capacità reddituale. In estrema sintesi, tali accordi sindacali sul welfare devono agire, se non sono frutto di trasformazione di somme individuate come premi di ammontare variabile, su somme di denaro che sono aggiuntive a quelle destinate alla normale retribuzione del lavoratore. Su questo punto l'articolo 3 della Circolare, infatti, specifica che "le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non sono 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) beni e servizi erogati in sostituzione di premi

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 del TUIR, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente anche nell'eventualità in cui essi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme previste per il premio di risultato.

In altri termini, una volta stabilito il valore del premio e gli obiettivi da raggiungere per conseguirlo, il lavoratore ha la facoltà, laddove l'accordo sindacale lo preveda, di scegliere se riceve il premio, in tutto o in parte, in denaro (godendo quindi della tassazione agevolata al 10%) oppure se optare per prestazioni di welfare, sulle quali non sussiste alcuna forma di tassazione né di contribuzione previdenziale.

Dato che l'eventuale scelta del welfare sostitutivo da parte del lavoratore ha conseguenze sul suo stato previdenziale, invitiamo a valutare con attenzione anche questo aspetto in modo da non incorrere in penalizzazioni future.

La Circolare specifica poi che, nel caso di sostituzione di una parte o di tutto il premio in prestazioni di welfare, essa può avvenire a condizione che:

- tale facoltà da parte del lavoratore sia espressamente prevista dall'accordo sindacale;
- le somme che vengono sostituite devono essere riconducibili a premi o utili riferibili al regime agevolato di cui all'articolo 1, comma 182, della legge di stabilità 2016).

Tali previsioni impongono, di conseguenza, che:

- il lavoratore per poter convertire una parte di premio in welfare e godere della totale esenzione da tassazione deve avere gli stessi requisiti che si richiedono per ottenere la tassazione agevolata al 10%, in particolare, quindi, deve avere nell'anno precedente a quello di godimento un reddito da lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro;
- è possibile convertire il premio in welfare nei limiti di 2.000 e 2.500 euro lordi stabiliti dal Decreto e dalla Legge di Stabilità 2016; se l'ammontare sostituito eccede tali limiti esso comporta l'applicazione della tassazione ordinaria su tutto l'importo e non solo sulla eventuale eccedenza.

Di seguito esemplifichiamo alcune casistiche di conversione con le relative indicazioni di merito.

In generale, è possibile sostituire il premio con tutte le prestazioni indicate nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR, che abbiamo precedentemente esaminato. Va però chiarito che in questo caso agiscono due limiti economici: il primo concernente l'importo massimo detassabile del premio (2.000 -2.500 euro) il secondo riguardante i limiti economici previsti dallo stesso TUIR.

Ad esempio, se la contrattazione lo prevede, un lavoratore può decidere di destinare una parte del premio a casse o enti aventi esclusivamente fine assistenziale ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR. In tal caso, come dicevamo, i limiti economici sono: uno che deriva dalla legge di stabilità 2016 e dal Decreto quantificato in 2.000 o 2.500 euro e uno che deriva dallo stesso TUIR che limita l'esenzione dai contributi a 3.615, 20 euro. A titolo esemplificativo, se per un determinato lavoratore sono già versati presso una cassa assistenziale nell'anno contributi pari a 3.000 euro, il lavoratore potrà destinare solo 615, 20 euro del suo premio a tale finalità.

Altro caso peculiare è quello della previdenza complementare. In questo caso non sussistono i limiti previsti dal Decreto ma solo quelli contemplati nel TUIR. A chiarimento di ciò, la Circolare prevede che su un premio di 4.000 euro, il lavoratore può destinarne 2.000 alla previdenza complementare e i restanti 2.000 sarebbero comunque sottoposti alla tassazione agevolata al 10%. Questo, in virtù del fatto che tali somme se fossero corrisposte al lavoratore e da questo versate al fondo di previdenza complementare costituirebbero, in ogni caso, oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) o lettera d), e come tali non concorrerebbero comunque alla formazione del reddito imponibile di tale lavoratore.

4) Modalità di applicazione dell'agevolazione.

Per quanto riguarda le modalità di applicazione dell'aliquota sostitutiva al 10%, che quindi non riguarda le prestazioni di welfare, ci limitiamo a segnalare alcune facoltà in capo al lavoratore:

- esso è tenuto a dare comunicazione al datore di lavoro nel caso in cui il suo reddito, nell'anno precedente a quello per il quale si può godere dell'agevolazione, superi i 50.000 euro;
- esso può comunicare al datore di lavoro l'eventuale rinuncia alla tassazione agevolata, in questo caso l'intera somma del premio concorrerebbe alla formazione del reddito complessivo del lavoratore.

Resta fermo che, nel caso in cui il sostituto di imposta dovesse rilevare 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 (come chiarito dalla Circolare 11/E del 2013).

5) Efficacia temporale delle nuove disposizioni

Tale articolo disciplina in senso generale le condizioni formali che bisogna rispettare per accedere alla tassazione agevolata e, per maggior chiarezza, lo analizzeremo in combinato disposto con alcune precisazioni contenute nell'articolo 1 comma 3 della stessa Circolare.

L'articolo 5 del Decreto del 25 marzo del 2016 stabilisce, infatti, che per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 e 189 della legge di Stabilità 2016, è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali siano depositati, in via telematica, presso la Direzione territoriale del lavoro competente (la procedura si effettua attraverso il sito del Ministero del Lavoro).

In particolare distinguiamo due casistiche⁷:

A) accordi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del Decreto;

Per quanto riguarda gli accordi ricompresi nella lettera A), la Circolare ribadisce che essi devono essere depositati presso la Dtl entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Decreto, termine già prorogato, con nota Ministeriale, al 15 luglio. Nel caso in cui sia già avvenuto il deposito di questi contratti non sarà necessario ridepositarli ma è sufficiente compilare la dichiarazione di conformità e il modulo allegato inserendo i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e Dtl) per aver diritto all'agevolazione. Si noti che, dato che sia il Decreto che la Circolare, ribadiscono il principio di Cassa, anche gli accordi sottoscritti nel 2015 che hanno effetti nel 2016 possono essere depositati e, se conformi alle disposizioni del Decreto, possono dar luogo all'agevolazione fiscale.

La Circolare specifica inoltre che, nel caso di contratti già in essere ed in corso di efficacia prima dell'entrata in vigore del Decreto, è possibile integrarli successivamente per renderli pienamente conformi alle disposizioni previste dalla Legge di Stabilità e dal Decreto. In questo caso, gli accordi integrativi devono essere depositati entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità.

Per quanto riguarda gli accordi di cui alla lettera B), invece, essi dovranno essere depositati entro 30 giorni dalla data della loro sottoscrizione.

Inoltre, per quanto riguarda i contratti collettivi territoriali, la Circolare chiarisce che sarà modificata la sezione due del Modulo della procedura telematica per il deposito nella quale sarà possibile segnalare la "tipologia di contratto "Territoriale". In tal caso, secondo la nostra interpretazione, le aziende ricomprese nell'ambito di applicazione di tali contratti dovranno esclusivamente depositare il modulo del deposito telematico, facendo riferimento all'accordo territoriale, senza dover ridepositare l'accordo territoriale stesso.

07/07/ 2016

⁷ In entrambi i casi è opportuno chiarire che il termine dei 30 giorni fa riferimento al deposito degli accordi, mentre la dichiarazione di conformità, di cui all'articolo 5 del Decreto, potrà essere depositata anche successivamente