

Fiscalità edilizia

Direzione relazioni industriali

Detassazione dei premi di produttività

(art.1, co.182-189, Legge 208/2015 - Stabilità 2016, D.M. 25 marzo 2016 e Circolare dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro 28/E/2016)

Luglio 2016

SOMMARIO

PREMI DI PRODUTTIVITÀ.....	3
<i>Soggetti ammessi</i>	<i>3</i>
<i>Oggetto dell'agevolazione.....</i>	<i>4</i>
<i>La contrattazione collettiva.....</i>	<i>5</i>
<i>Limite massimo dei premi agevolabili</i>	<i>6</i>
<i>Modalità applicative dell'imposta sostitutiva del 10%</i>	<i>6</i>
<i>Efficacia temporale delle nuove disposizioni</i>	<i>7</i>
NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE	7
<i>Nuove ipotesi di benefit.....</i>	<i>7</i>
<i>Voucher aziendali.....</i>	<i>9</i>
<i>Benefit erogati in sostituzione dei premi.....</i>	<i>10</i>

PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Come noto, l'**art.1, co.182-189, della legge 208/2015** (legge di Stabilità 2016) prevede l'**applicabilità**, in **via permanente**, di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali, in misura pari al 10%, sulle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato come premi di risultato per un ammontare **massimo di 2.000 euro**, in presenza di redditi non superiori, nell'anno precedente, a **50.000 euro**¹.

Viene, così, ripristinata la detassazione dei premi di produttività, con un ampliamento della platea dei lavoratori coinvolti, che, introdotta nel 2008 e successivamente prorogata, aveva subito un arresto nel 2015 a causa della mancanza di risorse².

Al riguardo, viene stabilito che i premi di produttività devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali (art.1, co.187)³.

Con il **D.M. 25 marzo 2016** del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia e finanze, sono stati disciplinati i criteri di misurazione degli «*incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione*», che devono essere contenuti nei contratti aziendali e territoriali, ai fini della corresponsione ai dipendenti degli incentivi che fruiscono del regime fiscale agevolato.

A tale quadro normativo si è aggiunta la **Circolare dell'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro, n.28/E del 15 giugno 2016**, che conferma, in linea generale, i chiarimenti forniti in occasione della detassazione applicabile negli anni precedenti⁴, e definisce l'applicabilità del beneficio per quel che riguarda i profili di seguito illustrati.

Soggetti ammessi

Come previsto dalla legge di Stabilità 2016, la detassazione dei premi di produttività si applica ai lavoratori **dipendenti** appartenenti al **settore privato**⁵.

Al riguardo, la C.M. 28/E/2016 conferma che nel "settore privato" rientrano anche gli **enti che non svolgono attività commerciale** (cfr. anche la C.M. 59/E/2008).

Sono, invece, esclusi i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente (di cui all'art.50, co.1, lett.c-bis, del D.P.R. 917/1986 - TUIR).

Inoltre, il beneficio spetta ai **lavori con reddito da lavoro dipendente non superiore**, nell'anno precedente, a **50.000 euro**.

Sul punto, l'Agenzia delle Entrate chiarisce che il **limite reddituale** dei **50.000 euro** deve essere **calcolato** tenendo conto dei **redditi** da lavoro dipendente:

¹ Inoltre, l'art.1, co.182, della legge di Stabilità 2016 stabilisce espressamente che i premi di produttività possono essere usufruiti dal dipendente anche sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa.

² Cfr. anche l'art.1, co.481-482, della legge 228/2012 (legge di Stabilità 2013), il D.P.C.M. 22 gennaio 2013 ed il D.P.C.M. 19 febbraio 2014.

³ Ai sensi dell'art.51 del D.Lgs. 81/2015.

⁴ Cfr. anche la C.M. 59/E/2008.

⁵ Con, l'esclusione, quindi, dei lavoratori che prestano servizio presso le Amministrazioni pubbliche disciplinate dal D.Lgs.165/2001.

- sottoposti a **tassazione ordinaria**⁶;
- **conseguiti nell'anno precedente** a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro (ivi comprese le pensioni e gli assegni equiparati ai redditi di lavoro dipendente - *cfr.* anche art.49 del TUIR);
- al **lordo** delle **somme** percepite come **premi di produttività**, tranne nell'ipotesi in cui questi siano stati sostituiti dalle prestazioni di *welfare* aziendale. In tal caso, quindi, le prestazioni di *welfare* non rientrano nel calcolo della soglia dei 50.000 euro (*cfr.* in seguito);
- al **lordo** dell'**eventuale quota di TFR liquidata** in busta paga in base all'art.1, co.26, legge 190/2014.

Resta fermo che il beneficio spetta anche se, nell'anno precedente, non sia stato percepito alcun reddito, ovvero se il limite dei 50.000 euro è stato superato dal percepimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente (*cfr.* anche C.M. 11/E/2013).

Viene, poi, ulteriormente chiarito che l'eventuale superamento della predetta soglia nell'anno in cui sono percepiti i premi di produttività è irrilevante ai fini della fruibilità della detassazione, mentre determinerà l'esclusione dai benefici per i premi eventualmente percepiti nel periodo d'imposta successivo.

Oggetto dell'agevolazione

Come noto, in base a quanto previsto dall'art.1, co.182, della legge di Stabilità 2016, la detassazione si applica 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 (...)*», nonché alle «*somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa*».

L'art.2, co.1, del D.M. 25 marzo 2016 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*».

Riguardo ai criteri ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, l'art.2, co.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*».

In merito, la C.M. 28/E/2016 chiarisce che la nuova disciplina non riserva più il beneficio fiscale alla cosiddetta "retribuzione di produttività", come definita in precedenza (D.P.C.M. 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.

⁶ Esclusi, quindi, i redditi sottoposti a tassazione separata.

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, ma bensì deve intendersi nell'ottica di ravvisare *nell'arco di un periodo congruo definito dalla contrattazione (aziendale o territoriale) un incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento deve essere valutato con gli indicatori numerici forniti dalla contrattazione stessa*⁷

La contrattazione collettiva

Il comma 187 della Legge di Stabilità prevede che le **somme** per le quali può applicarsi la tassazione agevolata devono **essere erogate**, come già sottolineato in precedenza, **in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015** che, come noto, sancisce che gli *agenti negoziali* legittimati alla sottoscrizione di tali accordi sono individuati (salvo diversa previsione) nelle **associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria**.

Sono, pertanto, i contratti collettivi sopra indicati a stabilire i criteri di misurazione degli incrementi richiesti ai fini dell'applicazione dell'agevolazione e sono parimenti i contratti collettivi a stabilire la possibilità di ottenere i *benefits* di cui al TUIR in luogo dei premi di produttività.

L'ulteriore condizione ai fini della fruizione del beneficio è che tali contratti siano depositati presso la DTL, utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella Sezione "Servizi" del sito istituzionale del ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it), unitamente alla dichiarazione di conformità al Decreto stesso, **entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione**.

Sono note le criticità rinvenute sino ad oggi su tale nuova modalità di deposito on line dei contratti, soprattutto per ciò che attiene i contratti territoriali e il relativo deposito da parte delle associazioni di categoria. A tal proposito si rinvia alle istruzioni operative contenute nella News Ance n. 25214 del 1 luglio scorso, che rimandano ad un deposito secondo le *consuete modalità* in attesa di istruzioni più dettagliate da parte del Ministero del Lavoro.⁸

Nel caso in cui i contratti aziendali o territoriali siano stati sottoscritti e depositati anteriormente al 16 maggio, la C.M. 28/E/2016 ha precisato che il datore di lavoro non dovrà procedere ad alcun deposito, salvo l'indicazione nel modulo della procedura telematica dei riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito).

⁷ Tali indicatori andranno riportati nella sezione 6 del format allegato al Decreto per procedere al deposito on line dei contratti

⁸ Nel corso dell'incontro tenutosi nei giorni scorsi presso la Confindustria, infatti, il rappresentante del Ministero del Lavoro ha anticipato che, nelle more della predisposizione di un modello semplificato per il deposito on line dei contratti territoriali, dovrà procedersi alle consuete modalità di deposito dei contratti territoriali presso la DTL, comunicando poi alle aziende gli estremi dell'avvenuto deposito.

Importante precisazione contenuta nella circolare è quella secondo la quale il termine di 30 giorni per il deposito riguarda comunque il deposito dei soli contratti, potendo il datore di lavoro procedere alla compilazione e alla trasmissione dell'autodichiarazione di conformità anche in un momento successivo, purché precedente alla attribuzione dei premi di risultato.

A tale proposito, come già anticipato nella News Ance, si sta procedendo a degli approfondimenti, direttamente presso il Ministero del Lavoro, sull'applicazione del regime agevolato al nostro istituto dell'EVR, in ordine alla possibilità di detassare per le imprese che usufruiscono, in base al dettato contrattuale, della erogazione ridotta in presenza di un parametro aziendale negativo.

Si ritiene, pertanto, necessario, in via cautelativa, di dare informativa alle imprese stesse di attendere le ulteriori istruzioni che, tempestivamente, saranno divulgate, prima di procedere all'applicazione dell'agevolazione.

Con riferimento all'EVR, ***si richiama l'attenzione*** su alcuni aspetti che stanno emergendo.

Si ritiene, pertanto, necessario, in via cautelativa, di dare informativa alle imprese stesse di attendere le ulteriori istruzioni che, tempestivamente, saranno divulgate, prima di procedere all'applicazione dell'agevolazione.

Limite massimo dei premi agevolabili

Come previsto dalla legge di Stabilità 2016 (art.1, co.182) e confermato dalla C.M. 28/E/2016, l'imposta sostitutiva dell'IRPEF, pari al 10%, si applica sui premi di risultato (ovvero sugli utili d'impresa), nel limite massimo di 2.000 euro lordi.

Tale importo può essere sostituito, in tutto o in parte, a scelta del lavoratore con prestazioni di *welfare aziendale*, esclusivamente nell'ipotesi in cui tale possibilità sia stata espressamente prevista nel contratto (*cfr.* art.1, co.184, legge 208/2015).

Modalità applicative dell'imposta sostitutiva del 10%

Dal 1° gennaio 2016, l'art.1, co.182, della legge di Stabilità 2016 ha previsto l'**applicabilità a regime dell'imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle addizionali, nella **misura del 10%**.

Sul punto, la C.M. 28/E/2016 conferma che nelle **modalità applicative**, il **beneficio** risulta **analogo** alla **detassazione** riconosciuta negli **anni precedenti**⁹.

Inoltre, viene chiarito che le somme tassate con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo (e quindi non rilevano ai fini del detrazioni, cd. "*Bonus Renzi*")¹⁰.

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

⁹ Si ricorda che per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni ed il contenzioso si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

¹⁰ *Cfr.* art.13, co.1 e 1-bis del D.P.R. 917/1986 – TUIR. Diversamente, le medesime somme rilevano nel caso in cui il diritto al premio di produttività viene meno non a causa del requisito reddituale, ma per assenza dell'imposta da versare (*cfr.* anche C.M. 9/E/2014).

Resta ferma la **possibilità** per il **dipendente** di **optare** per la **tassazione ordinaria** (rinunciando **in forma scritta** alla detassazione), se ritenuta più favorevole, in termini di applicazione di deduzioni o detrazioni d'imposta sul reddito percepito.

L'Agenzia delle Entrate fornisce, altresì, le **indicazioni** per i **datori di lavoro/sostituti d'imposta** circa l'**applicazione** della **detassazione**.

In particolare, nella Certificazione Unica (CU) devono essere riportati separatamente la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'ammontare della stessa che viene trattenuto sulle somme spettanti al dipendente.

Efficacia temporale delle nuove disposizioni

La **detassazione** sui **premi di risultato** è stata **messa a regime** ed **opera per il periodo d'imposta 2016 e per i successivi** (cfr. legge di Stabilità 2016 ed art.7 del D.M. 25 marzo 2016).

Tuttavia, viene disciplinato un **regime transitorio** per quel che riguarda premi di risultato erogati nel 2016, che si riferiscono al 2015: in tal caso, l'applicazione della detassazione viene subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite sia dalla legge di Stabilità 2016, che dal D.M. 25 marzo 2016.

Pertanto, l'applicazione del regime agevolato ai premi erogati nelle more della pubblicazione del decreto (16 maggio 2016), ma successivamente all'entrata in vigore della norma primaria (1° gennaio 2016), è subordinata ad una sostanziale corrispondenza delle previsioni dei contratti con i criteri di misurazione stabiliti nel Decreto.

Ai fini della fruizione dell'agevolazione, in tali ultimi casi, è comunque necessario procedere al deposito dei contratti, ove ancora non depositati, o procedere all'indicazione dei riferimenti dell'avvenuto deposito, da parte del datore di lavoro, laddove siano stati già depositati.

Può procedersi, continua la circolare, ad un'integrazione degli accordi aziendali o territoriali, per renderli pienamente corrispondenti alle disposizioni di legge e al Decreto, comunque con effetto dal 2016 e previo deposito dell'accordo integrativo e della relativa dichiarazione di conformità.

NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE

Nuove ipotesi di benefit

Come noto, intervenendo sull'art.51, co.2 e 3, del D.P.R. 917/1986 - TUIR, la legge di Stabilità 2016 ha in parte aggiornato la disciplina delle somme erogate al lavoratore che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente (cd. **welfare aziendale**).

L'Agenzia delle Entrate, con la C.M. 28/E/2016 fornisce chiarimenti, altresì, sulle novità relative alle erogazioni (come prestazioni/opere/servizi) a titolo di *welfare aziendale*.

In particolare, si ricorda che dal 1° gennaio 2016 sono **escluse** dalla determinazione del **reddito di lavoro dipendente** assoggettato ad IRPEF:

- l'utilizzazione delle **opere** e dei **servizi riconosciuti** dal **datore di lavoro volontariamente** o **in conformità di accordi contrattuali**, offerti alla generalità o a categorie di dipendenti e ai loro familiari, per le **finalità** di

educazione, istruzione, assistenza sociale, ecc... (nuova lett. f del co.2, art.51 del TUIR).

Al riguardo, la C.M. 28/E/2016 conferma che, rispetto alla precedente formulazione, l'**ambito applicativo** della **disposizione** è stato **ampliato**.

In particolare, introducendo una novità, l'**esclusione** dalla formazione del **reddito da lavoro dipendente** è stata **riconosciuta** anche nell'**ipotesi** in cui i **benefit** siano **erogati in base a contratti, accordi o regolamenti aziendali**.

In tal caso, le prestazioni erogate sono deducibili integralmente da parte del datore di lavoro (cfr. l'art.95 del TUIR).

Invece, nell'ipotesi in cui tali benefici fossero offerti volontariamente, sarebbero deducibili nella misura limitata del 5 per mille del costo del lavoro (cfr. l'art.100 del TUIR).

Le opere e i servizi citati possono essere messi a disposizione direttamente dal datore di lavoro, ovvero per il tramite di strutture esterne all'azienda, a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto che intercorre tra datore di lavoro ed il soggetto che fornisce la prestazione o il servizio.

Sul punto, la C.M. 28/E/2016 conferma che dall'ambito applicativo della disposizione sono escluse le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborso delle spese sostenute per le attività sopracitate;

- le **somme**, i **servizi** e le **prestazioni** erogati alla generalità o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei loro familiari, dei **servizi di educazione e istruzione**, per la frequenza di **ludoteche, centri estivi ed invernali** e per **borse di studio**¹¹ a favore dei medesimi familiari (nuova lett f-bis del co.2, art.51 del TUIR).

In merito, rispetto alla formulazione in vigore fino al 31 dicembre 2015, la disposizione viene aggiornata estendendo l'esclusione da IRPEF alle somme erogate a favore dei familiari del dipendente:

- per finalità di educazione o istruzione anche in età prescolare (asili nido), ivi compresi eventuali servizi integrativi e di mensa;
- per l'accesso a ludoteche o centri estivi o invernali;
- le **somme** e le **prestazioni** corrisposte alla generalità o a categorie di dipendenti per la fruizione dei **servizi di assistenza ai familiari anziani** o non autosufficienti (aggiunta della lett f-ter al co.2, art.51 del TUIR – cfr. anche la C.M. 2/E/2005).

Al riguardo, viene ribadito, innanzitutto, che la **nozione “generalità o categorie di dipendenti”** ai quali tali benefit vengono attribuiti¹², si riferisce alla messa a disposizione di tali agevolazioni ad un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che solo alcuni di essi ne fruiscano effettivamente.

¹¹ Nella nozione di borse di studio, chiarisce l'Agenzia delle Entrate, rientrano anche i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare il lavoratore delle spese sostenute per le rette scolastiche, le tasse universitarie, ecc. La C.M. 28/E/2016 fornisce una elencazione esemplificativa, come le gite d'istruzione, le visite didattiche, nonché ulteriori iniziative quali il servizio di cd. “baby sitting”.

¹² Di cui alle citate lettere f, f-bis ed f-ter, del co.2, dell'art.51 del D.P.R. 917/1986 – TUIR.

Voucher aziendali

Un'ulteriore novità contenuta nella legge di Stabilità ed operante dal 1° gennaio 2016, riguarda la possibilità, da parte del datore di lavoro, di **riconoscere** al lavoratore i beni e servizi di **welfare aziendale** mediante documenti (in formato cartaceo o elettronico), riportanti un valore nominale (cd. **voucher** - nuovo co.3-bis dell'art.51 del TUIR).

Le modalità attuative di tale disposizione sono state disciplinate dall'art.6 del D.M. 25 marzo 2016, il quale, come confermato anche dalla C.M. 28/E/2016, ha stabilito che tali **documenti** (cartacei o elettronici):

- devono essere **nominativi**, e non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare;
- **non** possono essere **trasformati** in **moneta contante** (e, quindi, **non** sono **rappresentativi** di **somme di denaro** – cfr. anche C.M. 28/E/2016);
- **non** possono essere **ceduti a terzi**;
- **consentono** la **fruizione** di un **solo bene, prestazione, opera e servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni** a carico del titolare.

Sotto tale profilo, l'Agenzia delle Entrate ha specificato che i **voucher non** possono essere **emessi** a **parziale copertura** del **costo** della **prestazione/opera** o servizio.

La condizione relativa alla **fruibilità**, per ogni voucher, di **un solo bene** **subisce** una **deroga parziale** per quel che riguarda i **beni e servizi** erogati dal datore di lavoro esclusi da tassazione se di **importo** complessivamente **non superiore**, nel periodo d'imposta, a **258 euro** (cfr. art.51 co.1 e co.3, ultimo periodo, del TUIR).

Si tratta, in particolare, di quei beni e servizi, ivi comprese le erogazioni liberali, che in via ordinaria concorrono a formare la retribuzione del dipendente e che sono, quindi, imponibili ad IRPEF se di importo superiore a 258 euro (quali ad esempio, la concessione di buoni carburante, di telefoni cellulari, l'abbonamento in palestra, ecc...).

Sono, quindi, beni e servizi diversi e residuali rispetto a quelli espressamente esclusi dall'IRPEF ai sensi dei citati co.2 e 3, dell'art.51 del TUIR.

In pratica, **solo questi beni, fino** all'importo massimo di **258 euro all'anno**, possono essere **individuati complessivamente** in **un unico voucher**, anche se sono diversi tra loro (ad esempio, unica card elettronica utilizzabile sia per i servizi di manutenzione dell'auto che per l'abbonamento in palestra).

A tal proposito, la **C.M. 28/E/2016 chiarisce**, altresì, che i **voucher** possono essere **individuati** dal lavoratore mediante il **rinvio** ad un **elenco** di **beni e servizi**, (anche consultabile mediante una **piattaforma elettronica**).

Viene, poi, precisato che la soglia di esenzione riguarda le sole erogazioni in natura, escluse quelle in denaro. Inoltre, se il valore del voucher eccede 258 euro, l'intero importo concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

In merito, l'art.6, co.3, del D.M. 25 marzo 2016 specifica ulteriormente che l'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa (cd. "**buoni pasto**"), **continuano ad essere disciplinati dal D.P.R. 207/2010**, come confermato anche dalla C.M. 28/E/2016¹³.

¹³ Per completezza, si ricorda che l'importo dei buoni pasto che eccede il limite di 5,29 euro, ovvero 7 euro (per i buoni pasto elettronici), concorre interamente a tassazione.

Benefit erogati in sostituzione dei premi

Come noto, l'art.1, co.182, della **legge di Stabilità 2016** introduce una **novità consistente nell'eventualità** che il **lavoratore scelga di usufruire dei beni e servizi** a titolo di **welfare aziendale in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato**.

Per **essere efficace**, tale possibilità deve essere **espressamente riconosciuta nel contratto di lavoro**.

Al riguardo, la C.M. 28/E/2016 ha chiarito che:

- le prestazioni di **welfare aziendale** sono **escluse** da **IRPEF** in presenza delle **due condizioni seguenti**:

1. siano state **attribuite** al dipendente **somme di denaro** che costituiscano **premi di risultato** in base alla disciplina di cui alla legge di Stabilità (ed al D.M. 25 marzo 2016);
2. la **contrattazione** aziendale o **territoriale** abbia **riconosciuto** al dipendente la **facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit**¹⁴.

In sostanza, chiarisce la C.M. 28/E/2016, la **sostituibilità tra i premi di risultato e le prestazioni di welfare aziendale è sottratta alla libera disposizione delle parti**.

Infatti, la disciplina in materia pone come **condizione necessaria** la **contrattazione di secondo livello** (contratto aziendale o territoriale).

In ogni caso, nel silenzio della normativa, prosegue l'Agenzia delle Entrate, l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante sia le modalità di esercizio di tale scelta, sia la possibilità di revoca, può essere demandata all'autonomia delle parti o al contratto stesso;

- la prestazione di **welfare aziendale**, che potrà consistere in una somma di denaro o in un voucher, dovrà essere **valutata fiscalmente** per il lavoratore in base all'art.9 del TUIR (criterio del **valore normale**);
- la parte di **premio non sostituita** dal **welfare** deve essere **detassata**, o sottoposta a tassazione ordinaria, a scelta del lavoratore;
- la **sostituibilità** dei **premi** con il **welfare aziendale** comporta l'**irrilevanza**, ai fini **IRPEF**, delle medesime prestazioni di **welfare in base sia ai limiti** di cui alla **Stabilità 2016** (fino ad un massimo di **2.000 euro lordi**), **sia agli importi** stabiliti dall'art.51, co.2 e 3, del TUIR per la **specifica prestazione erogata**¹⁵.

Diversamente, viene specificato che la **disciplina** sulla **conversione dei premi di risultato** con il **welfare**, contenuta nella legge di Stabilità 2016, **non opera**:

- nell'ipotesi in cui la **sostituzione** tra **remunerazione monetaria** e **benefit** sia stata effettuata **al di fuori** della **disciplina** dei **premi di produttività** di cui alla legge di Stabilità 2016. In tal caso, i beni e servizi erogati al dipendente

¹⁴ Di cui ai co.2 e 3 dell'art.51 del TUIR.

¹⁵ Ad esempio, per il versamento di contributi assistenziali, il limite di esclusione da IRPEF stabilito dall'art.51, co.2, lett.a, del TUIR è pari a 3615,20 euro. In tal caso, chiarisce l'Agenzia delle Entrate, se il datore di lavoro versa contributi per 3.000 euro, e poi eroga premi di produttività convertibili in **welfare** per 2000 euro, la parte di premio che può essere convertita a titolo di contributi assistenziali in esenzione da IRPEF è pari a 615,20 euro. La medesima regola deve essere utilizzata anche per le altre tipologie di **welfare**, per le quali l'esclusione da IRPEF, in base alla disciplina del TUIR, opera fino a determinati importi.

concorrono interamente a tassazione, secondo il principio generale di cui all'art.51, co.1, del TUIR¹⁶.

In sostanza, le prestazioni **welfare** erogate in **sostituzione** dei **premi di produttività** sono **detassate solo se** il **premio monetario originariamente attribuito** al dipendente ha **rispettato i criteri** ed i limiti della medesima **legge 208/2015**;

- nel caso in cui i **benefit in natura** (beni e servizi) vengano **attribuiti** al dipendente **in base al contratto senza possibilità di conversione in denaro**, gli stessi sono **esclusi da IRPEF se rientrano** tra le prestazioni di **welfare aziendale** (di cui all'art.51, co.2 e 3, del TUIR).

Al riguardo, l'Agenzia delle Entrate precisa che, anche a seguito delle nuove regole introdotte dalla legge di Stabilità 2016, restano fermi i principi generali di tassazione dei redditi da lavoro dipendente (nel senso che anche le retribuzioni in natura sono, di norma, imponibili ad IRPEF, tranne nelle citate ipotesi in cui queste siano qualificabili come *welfare aziendale*).

¹⁶ Si tratta, chiarisce l'Agenzia delle Entrate, dell'ipotesi in cui i beni e servizi siano erogati, in sostituzione di premi di risultato, a dipendenti con reddito superiore, nell'anno precedente a 50.000 euro, ovvero siano attribuiti in sostituzione di premi non correlati ad aumenti di produttività.