

IL PREMIO DI RISULTATO E LA POSSIBILITÀ DI CONVERSIONE IN WELFARE PREVIDENZIALE E SANITARIO

BACKGROUND NORMATIVO

La legge di bilancio 2017 (art. 1, comma 160, L. 232/2016) ha modificato la manovra finanziaria dell'anno precedente, che aveva introdotto la possibilità per i datori di lavoro del settore privato di erogare premi di risultato. Fin dalla prima versione della norma, il premio permetteva, a particolari condizioni (sottoscrizione e deposito di un accordo sindacale di II livello e rilevazione di un incremento oggettivo di specifici parametri economici), l'applicazione di un regime fiscale di favore per i dipendenti che ne beneficiassero (aliquota sostitutiva del 10% in luogo della tassazione ordinaria su base progressiva Irpef).

La norma di riferimento (L. 208/2015, art. 1, cc. 182 ss.) prevedeva poi la facoltà, prevista dall'accordo e riservata agli stessi dipendenti, di optare per la conversione di questo specifico premio detassato in quello che è comunemente denominato 'welfare aziendale', vale a dire la fruizione di beni e servizi in natura, di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR (vacanze studio, servizi di baby-sitting, assistenza agli anziani o disabili etc). Nel caso di specie, il valore normale di questi *fringe benefit*, conformemente alla previsione del legislatore fiscale dell'art. 51 del TUIR, non avrebbe incrementato l'imponibile fiscale e previdenziale (per effetto del principio di armonizzazione della base imponibile ex D.Lgs. n.314/1997), con un

risparmio fiscale lato dipendente e contributivo anche per il datore di lavoro. All'interno dei beni 'opzionabili' dai dipendenti, i panieri di servizi composti dai datori di lavoro potevano tuttavia spaziare da abbonamenti in palestra a viaggi a scopo ricreativo, godendo sempre della medesima agevolazione fiscale.

LA CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IN FORME DI WELFARE PREVIDENZIALE E SANITARIO E IN AZIONARIATO

Con l'intento di gerarchizzazione delle forme di welfare opzionabili al posto dei premi di risultato in denaro, il legislatore interveniva nuovamente l'anno successivo, con la citata L. 232/2016, introducendo delle particolari modalità di conversione del premio detassabile con l'art. 1 comma 184-bis inserito all'interno la L. 208/2015. La norma in parola nel testo attualmente vigente prevede che, in caso di conversione del premio di risultato in contributi alle forme di previdenza complementare ex D.lgs. 252/2005, alle Casse sanitarie registrate presso l'anagrafe del Ministero della Salute o, ancora, in azionariato, ai fini delle imposte sui redditi non si configurerà reddito imponibile ai fini fiscali, anche se una o più delle tre fattispecie reddituali in esame ecceda complessivamente i limiti di esenzione fiscale presenti nel nostro ordinamento e pari per la previdenza complementare a 5.164,57 euro annui (art. 8 comma 4, D.Lgs. n.252/2005) e per l'assistenza sanitaria integrativa erogata a mezzo di Casse mutualistiche, iscritte presso l'anagrafe del Ministero della Salute, a 3.615,02 euro (art. 51 comma 2 lett. a, DPR 917/1986) o - ancora - nel caso di azionariato popolare (ex art. 51 comma 2 lett. g, DPR 917/1986) a 2.065,83 euro. Nel particolare caso della conversione a previdenza complementare, secondo la norma speciale del comma 184-bis lett. a,

il dipendente che opti per convertire il proprio premio in queste forme di welfare:

- a) non aumenterà il proprio reddito imponibile fiscalmente, anche se avrà già versato alla propria forma di previdenza complementare importi fino alla soglia di esenzione;
- b) al momento della fruizione della prestazione (capitale, rendita), la quota derivante da tale contribuzione convertita da un originario premio di risultato detassabile non sarà imponibile fiscalmente.

Tale impostazione è stata confermata dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 2018 (parr. 2.2 e 2.3, già presa in esame dalla Circolare di Fondazione Studi n. 11/2018).

PROFILI CONTRIBUTIVI: LE CRITICITÀ EMERSE

Se il comma 184-bis dell'art. 1 della legge di stabilità del 2016 esplicita il regime fiscale *ad hoc* previsto per i premi di risultato convertiti in previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa o azionariato popolare, nulla specifica a proposito del relativo regime contributivo.

La definizione generale di base imponibile previdenziale, anche a seguito delle novelle introdotte dal D.Lgs. n.314/1997 (emanato al fine di armonizzazione della stessa con la base imponibile fiscale), è contenuta nell'art. 13 della L. 153/1969, il quale al comma 1 rimanda integralmente alla definizione data dall'art. 49 comma 1 TUIR dei redditi di lavoro dipendente e, al comma 2, all'art. 51 del medesimo TUIR ai fini della determinazione esatta della base imponibile nel caso di *fringe benefit*.

A valle di tale unico riferimento normativo, identificato nella definizione di redditi di lavoro dipendente, all'interno del medesimo art. 12, al comma 4, vengono poi elencate tassativamente 7 ipotesi di disallineamento contributivo e fiscale fra le basi imponibili, che vengono escluse dal reddito imponibile ai soli fini contributivi. In riferimento ai contributi di previdenza complementare, la lett. f del comma 4 distingue due fattispecie:

*f) i contributi e le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento delle forme pensionistiche complementari di cui al d.lgs. 124/1993 e s.m.i., e a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. I contributi e le somme predetti, diverse dalle quote di accantonamento al TFR, **sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10 per cento** di cui all'art. 9-bis del D.l. 103/1991 conv. in L. 166/1991, e al citato d.lgs. 124/1993 e s.m.i., a carico del datore di lavoro e devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori. Resta fermo **l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote ed elementi retributivi a carico del lavoratore destinati al finanziamento delle forme pensionistiche complementari e alle casse, fondi e gestioni predetti.***

La previsione della contribuzione secondo il 'regime di solidarietà' con aliquota del 10% a carico del datore di lavoro viene in questo contesto prevista nei soli casi in cui il contributo delle forme di previdenza complementare o assistenza sanitaria contrattuale sia 'a carico del datore di lavoro', riservando invece il regime di piena contribuzione (normalmente compresa in una forbice fra il 27% e il 30% per la

generalità delle aziende del settore privato) nel caso di quote ed elementi retributivi 'a carico del lavoratore'. Lo stesso regime di solidarietà è richiamato anche all'interno del Testo unico relativo alla previdenza complementare (D.Lgs. n.252/2005, all'art. 16, come commentato anche da Inps con Circolare n. 98/2007).

I DUE ORIENTAMENTI

Nella definizione della rilevanza reddituale del premio di risultato, convertito in previdenza complementare (o a Casse sanitarie), possono essere enucleati due differenti approcci, radicati in due diverse letture del soggetto che 'sostiene' il versamento:

1. il primo, inquadrando i premi di risultato convertiti in previdenza complementare o a Casse sanitarie integrative del SSN all'interno del primo periodo dell'art. 12 comma 4, lett. F, della L. 153/1969 come 'a carico del datore di lavoro', in quanto da questi è sostenuto l'onere economico e finanziario teso a finanziare i premi conseguentemente mutati in contributi, vede come applicabile l'esenzione dal regime ordinario di imponibilità contributiva e il conseguente assoggettamento alla contribuzione ridotta (cd. di solidarietà) con aliquota del 10% a carico del datore di lavoro;
2. il secondo che, nonostante le premesse dell'art. 1, comma 184-bis della legge di bilancio del 2016, ricondurrebbe al secondo periodo dell'art. 13 L. 153/1969, comma 4, lett. f, considerando lo stesso 'a carico del lavoratore', che legittimerebbe l'applicazione della contribuzione piena a carico di lavoratore e datore di lavoro.

Dal momento che il contributo versato a previdenza complementare ex art. 1 comma 184-bis della L. 208/2015 origina da un premio di risultato che non entra mai nella disponibilità del dipendente, ma transita

direttamente dal datore di lavoro al Fondo, analogamente ai premi ordinariamente versati appare più aderente al tenore letterale della norma in esame una riconduzione al primo periodo del citato comma lett. f dell'art. 13 della L. 153/1969 (contributi 'a carico del datore di lavoro'), con conseguente applicazione del contributo di solidarietà a carico del datore di lavoro. Tale lettura tiene conto, da un lato, del rispetto della *ratio* del legislatore che intende favorire la conversione del premio detassabile a una forma 'socialmente utile' di welfare con ulteriori vantaggi fiscali rispetto a quelli già di per sé previsti per la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa. Dall'altro, questo stesso orientamento risulta maggiormente aderente agli orientamenti interpretativi già apparsi a proposito di una norma simile oggi abrogata (l'art. 2 del D.L. n. 67/1997, convertito in L. n.135/1997), la quale aveva originariamente previsto la totale esenzione contributiva nel caso di conversione di retribuzioni di produttività erogate in base ad accordi collettivi di II livello in contributi a forme di previdenza complementare. Sul punto la Circolare Inps n. 167/2004¹ aveva poi fornito un'interpretazione in forza del D.Lgs. n.314/1997 e della L. 166/91, ritenendo applicabile a quella retribuzione premiale convertita in previdenza complementare il solo prelievo contributivo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro. Nella pregressa fattispecie, il contributo alle forme di previdenza complementare, originato da un emolumento premiale con forti rassomiglianze rispetto a quello del premio di risultato introdotto dalla L. 208/2015, nella lettura fornita dall'Istituto, veniva ritenuto 'a carico

¹ Circ. 167/2004: Qualora tali erogazioni vengano destinate al finanziamento di trattamenti pensionistici complementari, il datore di lavoro è comunque tenuto a versare sull'intero accantonamento, il diverso contributo di solidarietà del 10%, ex art. 9-bis della legge n. 166/91, dovuto a suo carico in virtù del richiamo espresso operato dall'art. 6, co. 4, lett. f) del citato D.Lgs. n. 314/1997.

del datore di lavoro', legittimando così una lettura analogica anche nel caso in esame.

LE CONSEGUENZE PRATICHE

Lo scostamento fra il primo o il secondo indirizzo interpretativo delle norme sopra richiamate può generare una notevole problematica applicativa conseguente ad un aumento di costi a carico dell'impresa rispetto ad altre forme di welfare aziendale, che potrebbe portare a non prendere ulteriormente in considerazione la previsione (all'interno degli accordi di secondo livello) della convertibilità del premio in welfare previdenziale e sanitario.

Si fornisce di seguito un esempio:

L'azienda Alpha s.r.l. sigla con le proprie RSA un accordo aziendale, depositato telematicamente al Ministero entro 30 giorni dalla propria sottoscrizione, avente ad oggetto un premio di risultato, connesso all'incremento dell'efficienza della linea produttiva aziendale rispetto ai risultati riportati nell'anno precedente e misurata con indicatori oggettivi rilevati nel numero di prodotti immessi nel mercato. Il premio sarà pari a 3.000 euro a dipendente e potrà essere convertito in due forme di welfare aziendale: premi di previdenza complementare, versati al fondo di previdenza complementare di comparto o voucher per l'abbonamento in palestra degli stessi dipendenti, viaggi alle isole Galapagos o, ancora, abbonamenti teatrali.

Nel caso della **monetizzazione** del premio di risultato il costo azienda sarebbe identico a quello connesso all'erogazione di un elemento retributivo *una tantum*:

- Premio monetizzato: euro 3.000;
- **Costo contributivo lato datore di lavoro: euro 900;**
- Costo complessivo: euro 3.900.

Nel caso di **conversione dell'abbonamento in palestra** e dei viaggi alle isole Galapagos l'impresa registrerebbe un notevole risparmio di costi, data l'esenzione contributiva completa attuata nel rispetto della armonizzazione delle due basi imponibili grazie alla conversione del premio ex art. 1 c. 184 L. 208/2015 in ottemperanza alla lett. f, c. 2 DPR 917/1986:

- Premio convertito in palestra, viaggio e teatro: euro 3.000;
- **Costo contributivo lato datore di lavoro: euro 0;**
- Costo complessivo: euro 3.000.

Nel caso in cui, invece, il premio fosse convertito in contributi al fondo di previdenza complementare chiuso di riferimento del comparto dell'azienda, si potrebbero verificare due fattispecie. Nel caso della prima lettura (applicazione del contributo di solidarietà), lo scenario di costi a carico azienda sarebbe il seguente:

- Premio convertito in previdenza complementare: euro 3.000;
- **Costo contributivo lato datore di lavoro: euro 300;**
- Costo complessivo: euro 3.300.

L'applicazione forzata della seconda lettura (contributo 'a carico del lavoratore') genererebbe una triplicazione dei costi per oneri sociali a carico dell'impresa a causa del pieno carico contributivo previsto dalla seconda lettura:

- Premio convertito in previdenza complementare: euro 3.000;
- **Costo contributivo lato datore di lavoro: euro 900;**
- Costo complessivo: euro 3.900.

Le conseguenze di tale secondo orientamento porterebbero con tutta probabilità la maggioranza delle aziende sottoscrittrici di accordi con previsione di premi di risultato a non includere l'opzione di conversione degli stessi in alcune forme di welfare, come la previdenza complementare o l'assistenza sanitaria integrativa, dal momento che solo tali opzioni comporterebbero un aggravio dei costi indiretti rispetto all'esenzione contributiva garantita da altri benefit, come l'esempio sopra citato di palestre e viaggi (art. 51, comma 2 lett. f TUIR). Tale effetto sembrerebbe, inoltre, sovvertire la *ratio* del legislatore che, attraverso l'introduzione del comma 184-bis dell'art. 1 della L. 208/2015, intendeva al contrario prevedere una forma di completa esenzione per incentivare il dipendente e l'impresa all'adesione alle forme di welfare che tutelassero i lavoratori sotto il doppio fronte pensionistico e sanitario, nell'ottica di sinergia fra il sistema di welfare pubblico e quello privato.

Dipartimento Scientifico
Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
AREA PREVIDENZA

Autore

Vincenzo Silvestri – Coordinatore
Antonello Orlando

In collaborazione con

