



POMARA SCIBETTA & PARTNERS

Commercialisti – Revisori Legali

Luciana Pomara
Giuseppe Scibetta
Onorina Zilioli
Alessia Carla Vinci
Roberto Scibetta
Sabrina Iannuzzi

Stefania Zilioli
Rosaria Marano
Nunzio Incampo

Member of
INTEGRA  INTERNATIONAL®
Your Global Advantage

Via F.lli Gabba, 1/A
I- 20121 Milano - Italy
Tel. +39 02 784 241
Fax +39 02 782 464
e-mail: info@pomarascibetta.it
www.pomarascibetta.com
Corso Italia, 25/A
I- 22060 Campione d'Italia
(Como) – Italy
Tel. e Fax +4191 649 60 76

News per i clienti dello studio

N. 74

23 Maggio 2018

Ai gentili clienti Loro Sedi

Premi di risultato: correzione delle CU per garantire la detassazione nel dichiarativo senza sanzioni

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che l'Agenzia delle Entrate, con la **circolare n. 5/E del 29.03.2018**, ha fornito numerose precisazioni in relazione al **regime agevolato dei premi di produttività**, alla luce delle modifiche apportate dalla legge n. 232 del 11.12.2016 e dal DL n. 50 del 24.04.2017. Tra i vari chiarimenti forniti con il provvedimento di prassi, segnaliamo, in particolare, che **viene ammessa la correzione tardiva della CU oltre al termine delle operazioni di conguaglio** qualora *i)* la spettanza dell'incentivo sia accertata solo nel periodo successivo a tali operazioni e *ii)* la modifica consente al lavoratore la corretta indicazione del regime fiscale in dichiarazione. Rispetto alla correzione delle CU, **qualora i presupposti per la detassazione siano stati accertati entro il 28.02** il datore di lavoro ha già potuto **provvedere**

alle operazioni di conguaglio della maggiore imposta versata (con la prima retribuzione utile o comunque entro lo scorso 28.02). I nuovi chiarimenti dell’Agenzia delle Entrate si riferiscono, invece, alle ipotesi in cui **l’accertamento dei requisiti avviene in data successiva al 28.02** (ad esempio, in sede di bilancio). In tal caso, secondo l’Agenzia, è possibile **inviare una nuova CU senza applicazione di sanzioni** (non è di fatto ravvisabile un inadempimento da parte del datore di lavoro). Ricordiamo che l’agevolazione, per effetto di quanto previsto dalla legge n. 232/2016, si applica ai lavoratori che hanno percepito un reddito massimo di 80.000 euro nell’anno precedente, e consente l’applicazione di un’**imposta sostitutiva** (o la **detassazione totale**) delle **somme erogate al dipendente** (o dei **beni/servizi conferiti**) a titolo di **premio di produttività**. Qualora sia previsto il **coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro**, viene previsto uno **sgravio contributivo** totale somme erogate per la quota a carico del lavoratore e del **20% sull’aliquota a carico del datore di lavoro**.

Premessa

Con la **circolare n. 5/E del 29.03.2018** l’Agenzia delle Entrate ha fornito alcune importanti precisazioni in relazione alle **modifiche della CU collegate alla fruizione del regime fiscale agevolato per i premi di produttività**.

Secondo quanto chiarito dall’Agenzia, qualora il datore di lavoro possa concretamente verificare la **spettanza dell’incentivo solo successivamente alle operazioni di conguaglio** (ad esempio, perché gli indici rilevanti devono essere estratti dal bilancio), **le indicazioni effettuate nella CU inviata entro lo scorso 07.03.2018 possono essere rettificate senza applicazione di sanzioni**. Nella fattispecie indicata, infatti, non è ravvisabile un inadempimento da parte del datore di lavoro che giustifichi l’applicazione di una sanzione. Pertanto, i datori di lavoro che hanno erogato **somme a titolo di premio di produttività applicando la tassazione ordinaria, possono inviare una nuova CU rettificativa con cui viene data evidenza del regime di tassazione corretto** (da tassazione ordinaria a tassazione agevolata).

Di seguito illustriamo le principali caratteristiche dell’istituto ed i chiarimenti forniti dall’Agenzia delle Entrate con riferimento alla rettifica delle CU.

La disciplina dell’incentivo

Con la **circolare n. 5/E del 29.03.2018** l’Agenzia delle Entrate ha fornito precisazioni in relazione alle modifiche apportate nel biennio 2017-2018 alle agevolazioni sui premi di produttività corrisposti ai lavoratori a fronte di incrementi di efficienza, efficacia e produttività, specificando maggiormente i chiarimenti contenuti nella precedente **circolare n. 28/E del 16.06.2016**.

Come noto, infatti, con legge n. 232 del 11.12.2016 (legge di Bilancio per il 2017) sono state introdotte **ulteriori modifiche al regime**, al fine di consentirne un maggior grado di fruizione. In particolare,

sono state **ampliate le soglie massime** di fruizione (da 2.000/2.500 a 3.000/4.000) ed **il reddito massimo** per accedere all'istituto (da 50.000 a 80.000 euro), mentre con riferimento all'ambito di applicazione dell'agevolazione, sono state previste **ipotesi di disapplicazione dei limiti** massimi di 3.000/4.000 (contributi previdenziali, assistenziali e partecipazioni azionarie).

Successivamente, con il DL n. 50 del 24.04.2017, **le agevolazioni fiscali** sono state **affiancate da uno sgravio contributivo** (con stralcio dell'incremento del massimale di 4.000 euro) che prevede, nel limite di un importo massimo agevolabile di **800 euro**, la **decontribuzione totale in capo al lavoratore** e una **riduzione dell'aliquota contributiva** a carico del datore di lavoro **del 20%**.

Considerato quanto appena esposto, segnaliamo le agevolazioni applicabili ai contratti aziendali stipulati prima del 24.04.2017 e a partire da tale data:

CONTRATTI STIPULATI PRIMA DEL 24.04.2017

Con riferimento agli accordi aziendali stipulati prima del 24.04.2017, il **massimale a cui si può applicare l'aliquota agevolata viene fissato a 3.000 euro**, da considerare al **loro dell'imposta ma al netto dei contributi previdenziali obbligatori**. La somma comprende **tutte le voci agevolate**: pertanto, se vengono corrisposti **premi ed utili**, **la somma delle voci non può superare i 3.000 euro** (ai fini dell'agevolazione). La somma può essere **incrementata a 4.000 euro** nel caso in cui i lavoratori siano **pariteticamente coinvolti nell'organizzazione del lavoro**.

Osserva

Con riferimento al **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** (ovvero il requisito che consente l'aumento del massimale dell'agevolazione), il decreto attuativo stabilisce che **tale coinvolgimento può essere realizzato attraverso la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori, finalizzati al miglioramento della produzione e delle aree produttive**.

Confermando quanto appena indicato, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che *"i premi di risultato erogati in esecuzione di contratti, aziendali o territoriali, **stipulati dopo l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 50, avvenuta il 24 aprile 2017, sono agevolabili nell'importo massimo lordo di euro 3.000 anche se corrisposti da aziende che adottano forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro**. L'adozione di tale specifica modalità organizzativa continua, tuttavia, ad essere incentivata mediante la diversa misura di riduzione dell'onere contributivo anziché attraverso quella fiscale, rendendo fruibile il beneficio anche da parte delle aziende che erogano premi di risultato di importi più modesti. In particolare, è consentito al datore di lavoro di ridurre il proprio carico contributivo di venti punti percentuali relativamente ad una parte di premio di risultato agevolabile non superiore ad euro 800, e al lavoratore di non versare su tale importo i contributi a proprio carico"*.

In via estremamente riassuntiva, qualora il datore di lavoro abbia stipulato un accordo aziendale prima del 24.04.2017, potrà erogare i premi di produttività:

- con una **somma in denaro**, nello specifico **limite di 3.000/4.000 euro**;
- con il **consenso del lavoratore**, sotto forma di beni e servizi, **negli specifici limiti previsti dalla normativa**.

AGEVOLAZIONE PER IL 2017 (FINO AL 23.04.2017)	
Retribuzione massima dell'anno precedente	80.000
Limite massimo di emolumenti detassabili	3.000 (4.000 nell'ipotesi di coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro)
Detassazione totale	Solo per servizi / beni in natura
Aliquota applicabile	10%

ATTENZIONE! si segnala che l'applicazione dell'imposta sostitutiva ha effetti favorevoli anche sull'applicazione del **bonus di 80 euro**, in quanto il reddito agevolato **non rientra nel limite di 26.000 euro imposto dal TUIR**. Si segnala, però, che **i redditi rilevano ai fini ISEE**.

CONTRATTI STIPULATI DAL 24.04.2017

Per effetto di una modifica, viene stralciata la disposizione che consentiva l'innalzamento del massimale dell'agevolazione nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (a favore dell'introduzione di uno sgravio contributivo). Di conseguenza:

- **fino al 23.04.2017**, può trovare applicazione **l'innalzamento del limite massimo** di agevolazione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori (da 3.000 a 4.000 euro);
- **a decorrere dal 24.04.2017** trova applicazione il **nuovo incentivo** consistente nello sgravio contributivo delle quote a carico del lavoratore e datore di lavoro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori (fermo restando il limite massimo di 3.000 euro ai fini fiscali).

Secondo quanto previsto dal nuovo comma 189, con riferimento ai **contratti collettivi stipulati successivamente al 24.04.2017**, l'incentivo contributivo si applica, nel **limite di 800 euro annui**, secondo i seguenti criteri:

- **sgravio totale della somma a carico del lavoratore** (sgravio del 100% su un massimale di premio di 800 euro);
- **riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota IVS a carico dei datori di lavoro** (su un massimale di premio annuo di 800 euro)

AGEVOLAZIONE PER IL 2017 (DAL 23.04.2017)	
Retribuzione massima dell'anno precedente	80.000
Limite massimo di emolumenti detassabili	3.000
Aliquota applicabile	10%
Detassazione totale	Solo per servizi / beni in natura
In caso di coinvolgimento paritetico	Sgravio contributivo

I chiarimenti in materia di invio della CU

La tassazione agevolata sui premi, come noto, è condizionata al raggiungimento del risultato incrementale da parte dell'azienda. Pertanto, in linea di massima, la tassazione agevolata troverà applicazione solo qualora sia verificato il risultato incrementale previsto dall'accordo aziendale. Si possono verificare, principalmente, i seguenti due casi:

ACCERAMENTO DEL PRESUPPOSTO DOPO L'EROGAZIONE MA PRIMA DEL 28.02

La circolare 5/2018, con riferimento a questa prima ipotesi, conferma quanto già affermato con la precedente circolare n. 28/2016. Pertanto, il datore di lavoro che accerta il presupposto per l'applicazione del regime agevolato, **potrà applicare l'imposta sostitutiva conguagliando le maggiori trattenute operate** - per effetto dell'applicazione della tassazione ordinaria - **con la prima retribuzione utile o entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio e, pertanto, entro il termine ultimo del 28.02.**

ACCERAMENTO DEL PRESUPPOSTO DOPO IL 28.02

Tale seconda ipotesi può verificarsi qualora alla data del 28.02 non sia riscontrabile il raggiungimento dell'obiettivo incrementale. La circostanza può verificarsi, ad esempio, **qualora gli indici rilevanti per l'applicazione del premio debbano essere estratti dal bilancio d'esercizio.**

I premi erogati quali acconti o anticipazioni, quindi **hanno scontato l'imposta ordinaria e la relativa tassazione è stata indicata nella CU di competenza** (campo 1 o 2).

In tal caso l'Agenzia delle Entrate riconosce la possibilità per il contribuente di vedersi applicata l'imposta sostitutiva sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato (assoggettati a tassazione ordinaria) in sede di dichiarazione dei redditi. Per garantire tale possibilità è necessario predisporre e trasmettere una nuova certificazione unica con la quale il datore attesti la sussistenza del presupposto per l'applicazione della detassazione.

Osserva

Considerato che la nuova CU deve essere trasmessa all'Amministrazione finanziaria in sostituzione di quella inviata entro il 07.03, l'Agenzia specifica che **tale invio non comporterà l'applicazione di sanzioni.**

IL CASO CONTRARIO

L'Agenzia, con la circolare n. 5/2018 ha consentito la possibilità di applicare la **detassazione anche sugli acconti di premio erogati prima della rilevazione del risultato incrementale da parte dell'azienda purché sia riscontrabile un incremento in linea con l'obiettivo individuato dal contratto alla liquidazione dell'acconto.**

Nell'ipotesi in cui, al termine del periodo di riferimento, non si registri l'incremento individuato dal contratto, **il datore di lavoro dovrà assoggettare a tassazione ordinaria gli acconti erogati.**

Osserva

Qualora l'insussistenza delle condizioni per l'applicazione della detassazione sugli acconti di premio erogati sia rilevata dopo il termine di conguaglio del 28.02, il sostituto d'imposta è **tenuto ad emettere una nuova CU e a trasmetterla all'Amministrazione finanziaria al fine di consentire al lavoratore di versare le maggiori ritenute dovute in sede di dichiarazione dei redditi.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti