



Settembre 2019

Oggetto: Risposta a quesito in materia di versamento del premio di risultato alle forme pensionistiche complementari

(lettera inviata a un fondo pensione negoziale)

Si fa riferimento alla richiesta del ... con la quale codesto FONDO ha chiesto un parere in merito alla devoluzione alla previdenza complementare dei premi di risultato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 184-bis, della Legge 208/2015, inserito dalla Legge 232/2016.

Il quesito riguarda un iscritto che, cessato il rapporto di lavoro con un'azienda associata a codesto FONDO e passato alle dipendenze di un altro datore di lavoro, ha optato per il mantenimento della posizione individuale presso il FONDO stesso; l'iscritto in parola inoltre ha ora manifestato l'intenzione di destinare, se possibile, a codesto FONDO, il premio di risultato che maturerà presso il nuovo datore di lavoro, ancorché quest'ultimo non sia associato allo stesso.

Codesto FONDO ha chiesto dunque di conoscere se, in base alla normativa e alle disposizioni vigenti, sia possibile accogliere tale tipologia di contributo.

Preliminarmente si ricorda che l'art. 1, commi da 182 a 190, della Legge 208/2015, oggetto di successive modifiche e integrazioni, prevede agevolazioni, sotto il profilo fiscale e contributivo, per i premi di risultato del settore privato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale. Infatti, i premi di risultato (o le somme dovute in qualità di partecipazione agli utili) rientranti nei limiti previsti per le agevolazioni fiscali possono essere convertiti, tra l'altro, in contributi alla previdenza complementare e beneficiare delle ulteriori agevolazioni previste dalla sopra citata normativa.

Come precisato nell'art. 1, commi 184 e 184-bis, della Legge n. 208/2015 spetta al lavoratore decidere se convertire il premio di risultato in beni o servizi di welfare. E' altresì utile rilevare che, in base all'art. 1, comma 187, della Legge 208/2015, è comunque necessario, ai fini dell'applicazione delle disposizioni agevolative, che le somme di cui sopra – corrisposte direttamente al lavoratore in denaro o sotto forma di beni o servizi di welfare – siano erogate in esecuzione di contratti aziendali e territoriali stipulati in conformità all'art. 51 del Decreto lgs. 81/2015. Inoltre, in base all'art. 5 del sopra indicato Decreto del 25 marzo 2016, occorre che i contratti collettivi in parola siano stati depositati per via telematica presso il Ministero del Lavoro entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente ad un'apposita dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del Decreto, da predisporre secondo la modulistica allegata allo stesso.

La normativa, quindi, valorizza al tempo stesso sia la contrattazione collettiva sia la volontà individuale del lavoratore. Utili indicazioni in merito ai rapporti tra la volontà contrattuale e quella individuale si possono trarre dalle Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018, entrambe redatte d'intesa con il



Ministero del lavoro e delle politiche sociali, attese le precisazioni contenute nelle premesse delle Circolari.

Nella Circolare n. 28/E del 2016 (paragrafo 3.1.) è, infatti, ampiamente precisato che "la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali" e che "l'applicazione del regime di favore ... è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni o servizi ...". La Circolare inoltre precisa che "si deve ritenere che l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso".

Nella successiva Circolare n. 5/E del 2018 (paragrafo 2.1.) è ribadito che spetta alla contrattazione collettiva prevedere la facoltà del lavoratore di sostituire l'erogazione monetaria del premio di risultato in busta paga con la fruizione dei beni e servizi di welfare.

Alla luce delle indicazioni sin qui fornite dall'Agenzia delle Entrate d'intesa con il competente Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si fa presente che la scelta in ordine alla conversione del premio di risultato e alla sua devoluzione a previdenza complementare non è totalmente rimessa in capo al singolo lavoratore, dovendo trovare la sua principale legittimazione in un accordo collettivo di secondo livello che lo preveda.

Pertanto, in presenza di un contratto collettivo che consenta la conversione dei premi di risultato in contributi alla previdenza complementare, si ritiene che sia necessario tenere in considerazione quanto in esso disposto, per una corretta individuazione delle opzioni esercitabili dai lavoratori interessati. In particolare, i lavoratori potranno destinare tali contributi ad una forma pensionistica complementare anche diversa da quella contrattuale di riferimento, come nel caso rappresentato, laddove la contrattazione collettiva aziendale o territoriale non disponga diversamente.

Il Presidente