



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

## CIRCOLARE N. 12/2019

[Luglio 2019]

### PREMI DI RISULTATO: DETASSAZIONE E WELFARE

(Agenzia delle Entrate, Interpelli nn. 205 del 25.06.2019 e 212 del 27.05.2019)

Con le risposte ad interpelli in esame l' Agenzia delle Entrate ha precisato quanto segue:

**Detassazione:** la durata del "periodo congruo" all' interno del quale deve essere verificato l' incremento di produttività, redditività, ecc. è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso.

Pertanto, ai fini dell' applicazione dell'aliquota agevolata del 10% non è sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che sono, altresì, necessarie le seguenti condizioni:

- il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio;
- la maturazione del premio, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali.

Da ciò consegue che:

- i criteri di misurazione del premio devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi;





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

- l'aliquota agevolata del 10% non potrà trovare applicazione nei confronti dei premi di risultato erogati sulla base di criteri individuati in un contratto la cui stipula è intervenuta in prossimità della scadenza del termine del periodo rilevante per la valutazione dell'incremento.

**Welfare:** l'individuazione del momento rilevante ai fini del rispetto del limite massimo di €. 3.000,00 fissato dalla legge di Stabilità 2016 nell'ipotesi di conversione del premio di risultato con il paniere dei Servizi Welfare deve essere considerato nel periodo d'imposta in cui il dipendente ha esercitato la relativa opzione.

Inoltre, con particolare riferimento ai Servizi Welfare concernenti:

- la contribuzione alla previdenza complementare e/o alla cassa sanitaria;
- i rimborsi spese previste dall'art. 51, comma 2, lett. f-bis) ed f-ter), del TUIR;
- le opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 2, lett. f) del TUIR;
- i buoni spesa o i buoni carburanti entro il limite di euro 258,23;
- il rilascio dell'abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale;

gli stessi si considerano percepiti dal dipendente, e conseguentemente esclusi dal reddito nei limiti previsti dall'articolo 51, commi 2 e 3, del TUIR, nel momento in cui quest'ultimo effettua la scelta tramite la piattaforma, indipendentemente dal momento successivo in cui il servizio venga utilizzato, il rimborso erogato, oppure il datore di lavoro provveda al versamento dei contributi al fondo di previdenza o alla cassa sanitaria.

Infine, è altresì chiarito che nell'ambito della disciplina del reddito di lavoro dipendente il "convivente di fatto", non rientrando nella nozione di familiare, non può fruire del regime di favore previsto dall' articolo 51 del TUIR.





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

## INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 12798 del 23.05.2019, 15522 del 13.06.2019, 15524 del 13.06.2019, 15525 del 13.06.2019, 16047 del 18.06.2018 e 16261 del 20.06.2018)



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- per stabilire se sussiste la giusta causa di licenziamento e se è stata rispettata la regola della proporzionalità della sanzione, occorre accertare in concreto se - in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso tra le parti, alla posizione che in esso abbia avuto il prestatore d'opera e, quindi, alla qualità e al grado del particolare vincolo di fiducia che quel rapporto comportava - la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo, ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da farla venir meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente;
- per "ramo d'azienda", ai sensi dell'art. 2112 c.c., deve intendersi ogni entità economica organizzata la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, presupponendo una preesistente entità produttiva funzionalmente autonoma (potendo conservarsi solo qualcosa che già esiste), e non anche una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento o come tale unicamente identificata dalle





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

- parti del trasferimento, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza del rapporto ad una entità economica dotata di autonoma ed obiettiva funzionalità;
- in tema di licenziamento disciplinare, il fatto contestato ben può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare, dato che, in tal caso, non si verifica una modifica della contestazione, ma solo un diverso apprezzamento dello stesso, essendo, tuttavia, preclusa la considerazione di circostanze diverse rispetto a quelle contestate (il fatto contestato ben può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare, ma l'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far poi valere, a sostegno della legittimità del licenziamento stesso, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 7, assicura al lavoratore incolpato).
  - costituisce elemento costitutivo della cessione del ramo di azienda prevista dall'art. 2112 c.c., l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la capacità di questo, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi, funzionale ed organizzativi e quindi di svolgere il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione;
  - le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso: con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

- dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente;
- il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost.

## COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.05.2019 al 14.06.2019. Il coefficiente è pari a 1,065744%.

**Restiamo a disposizione e cogliamo l' occasione per porgere Cordiali Saluti**

IN FEDE

Sassuolo, li 17.07.2019

All' interno del sito internet [www.st-erre.it](http://www.st-erre.it) è disponibile l' archivio delle ns. circolari.

