



**Seminario di aggiornamento per contrattualisti**  
**PREMIO DI RISULTATO & WELFARE AZIENDALE**

**Aggiornamento con Legge di Bilancio 2017 e Decreto Legge n. 50 del 24.4.2017**

***Comunicazione***  
***di Graziano De Munari - Cisl Veneto***  
***Luglio 2017***

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Norme e prassi di riferimento

- Art. 51 e art. 100 D.P.R. 917/1986 e succ. aggiornamenti
- Legge di Stabilità 2016 – Legge 28 dicembre 2015 n.208  
(art. 1 commi da 182 a 189)
- Decreto interministeriale – Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 n.15
- Legge di Bilancio 2017 – Legge 11 dicembre 2016, n. 232  
(art.1 commi da 160 a 162)
- Decreto Legge n. 50 del 24 aprile 2017  
(art.55)
- Circ. n.11 del 30 aprile 2013 (Agenzia Entrate)
- Circ. n.9 del 14 maggio 2014 (Agenzia Entrate)
- Circ. n.28 del 15 giugno 2016 (Agenzia Entrate)

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Contenuti della comunicazione

Nella comunicazione verranno esaminate ed approfondite :

- le varie opportunità di welfare aziendale agevolate con gli aggiornamenti introdotti dalle Leggi di Bilancio 2016 e 2017 e le indicazioni di prassi;
- la normativa e le indicazioni di prassi relative ai premi di risultato come aggiornata dalla Legge di Bilancio 2017 e le convenienze economiche.

# WELFARE AZIENDALE

# WELFARE AZIENDALE

## Cos'è il welfare aziendale

E' l'insieme coordinato e strutturato di iniziative con le quali le aziende si fanno carico dei **bisogni dei propri dipendenti e dei loro familiari**, concedendo benefit non tanto in denaro quanto sotto forma di **beni e servizi**.

I piani di welfare rispondono ad una funzione di **integrazione sussidiaria** alle esigenze di varia natura dei lavoratori e delle loro famiglie, mediante la messa a disposizione di risorse private aziendali.

Il legislatore, pertanto, riconoscendo la **valenza sociale** delle iniziative di welfare aziendale, consente, entro certi limiti, la **detassazione** dei beni e servizi erogati dall'azienda.

# WELFARE AZIENDALE

## Requisito essenziale 1/2

Requisito essenziale per la non imponibilità delle somme destinate a un Piano Welfare è la loro assegnazione alla **generalità o a categorie omogenee** di dipendenti.

È esclusa dallo scopo del Welfare la creazione di Piani **ad personam**.

- *L'espressione "... generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti" deve intendersi come generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme), poiché, invece, qualunque somma attribuita ad personam costituisce reddito di lavoro dipendente" (cfr. circ. n. 326/E/97, par. 2.2.6).*

La definizione delle categorie omogenee può avvenire sulla base di diversi criteri purché questi siano oggettivi e assicurino l'implementazione di un Piano di Welfare con uno scopo sociale nei riguardi delle categorie individuate.

# WELFARE AZIENDALE

## Requisito essenziale 2/2

A titolo esemplificativo, possono essere considerate **categorie omogenee**:

- dipendenti con lo stesso inquadramento (impiegati, quadri, dirigenti, ecc.)
- dipendenti con lo stesso livello contrattuale (III livello, IV livello, ecc.)
- dipendenti appartenenti a una certa sede (categoria spaziale)
- dipendenti con un determinato livello di reddito (es: tutti i dipendenti con un reddito più basso di X)

Un piano di Welfare potrebbe generare dei dubbi di legittimità quando questo fosse, ad esempio, rivolto a categorie composte da pochi o pochissimi dipendenti (es: gli amministratori dell'azienda o l'amministratore delegato stesso)

# WELFARE AZIENDALE

## Normativa di riferimento

L'articolo 51 del TUIR regola la **determinazione del reddito di lavoro dipendente**.

Il comma 1 sancisce i principi di “**omnicomprensività**” e “**cassa allargata**”:

*« Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.»*



# WELFARE AZIENDALE

## Normativa di riferimento

I commi 2, 3bis e 4 dell'art. 51 definiscono cosa non concorre a formare il reddito (definendo condizioni e limiti) e le modalità di calcolo del fringe benefit.

Esaminiamo in dettaglio le varie tipologie di somme, prestazioni e servizi agevolati.

## WELFARE AZIENDALE

<b>CONTRIBUTI ASSISTENZA SANITARIA</b>	<b>Art.51 c. 2 lett. a)</b>	<b>Limite 3.615,20 euro (annuo) (senza limiti se «premio risultato»)</b>
<b>BUONI PASTO</b>	<b>Art.51 c. 2 lett. b)</b>	<b>Limite 5,29 euro (cartacei) 7 euro (elettr.)</b>
<b>TRASPORTO COLLETTIVO</b>	<b>Art.51 c. 2 lett. d)</b>	<b>Nessun limite</b>
<b>OPERE E SERVIZI</b> Finalità art.100 Tuir	<b>Art.51 c. 2 lett. f)</b>	<b>Nessun limite</b>
<b>SERVIZI DI EDUCAZIONE E DI ISTRUZIONE</b> (comprese mensa, ludoteca, centri estivi, borse studio)	<b>Art.51 c. 2 lett. f-bis)</b>	<b>Nessun limite</b>
<b>SERVIZI ASSISTENZA FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI</b>	<b>Art.51 c. 2 lett. f-ter)</b>	<b>Nessun limite</b>

## WELFARE AZIENDALE

<b>CONTRIBUTI E PREMI</b> per prestazioni anche in forma assicurativa aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza	<b>Art. 51 c. 2 lett. f-quater</b>	<b>Nessun limite</b>
<b>VALORE DELLE AZIONI</b>	<b>Art. 51 c. 2 lett. g</b>	<b>Limite 2.065,83 euro (annuo) (senza limiti se «premio risultato»)</b>
<b>FONDI PENSIONE INTEGRATIVI</b>	<b>Art. 51 c. 2 lett. h</b>	<b>Limite 5.164,57 euro (annuo) (senza limiti se «premio risultato»)</b>
<b>FRINGE BENEFIT</b>	<b>Art. 51 c. 3</b>	<b>Limite 258,23 euro (annuo)</b>



## WELFARE AZIENDALE

<b>AUTOVEICOLI AZIENDALI (USO PROMISCUO)</b>	<b>Art. 51 c. 4 lett. a</b>	<b>Per la determinazione del valore da considerare ai fini reddituali sono previste modalità particolari per ogni diversa tipologia di fringe benefit.</b>  <b>Il valore determinato può essere considerato anche per sostituire il premio di risultato in denaro.</b>
<b>CONCESSIONE DI PRESTITI</b>	<b>Art.51 c.4 lett. b</b>	
<b>FABBRICATI CONCESSI USO, LOCAZIONE O COMODATO</b>	<b>Art.51 c.4 lett. c</b>	
<b>TRASPORTO FERROVIARIO</b>	<b>Art.51 c.4 lett.c.bis</b>	

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Opere e servizi - art. 51 comma 2 lettera f) *aggiunta da Stabilità 2016*

La nuova **lettera f)** prevede che sono da considerarsi escluse dalla base imponibile l'utilizzazione di **opere e servizi offerti dal datore di lavoro** riconosciuti volontariamente o **sulla base di accordi collettivi o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**, alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti o ai familiari per le finalità di utilità sociale, quali educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (*finalità di cui all'art. 100 del Tuir*)

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Opere e servizi - art. 51 comma 2 lettera f) *aggiunta da Stabilità 2016*

- Si segnala che queste opere e servizi se riconosciuti dal datore di lavoro in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale sono interamente deducibili dal reddito d'impresa altrimenti la deducibilità è limitata al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi (art. 100 Tuir).

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Opere e servizi - art. 51 comma 2 lettera f)

L'Agenzia ha precisato che per tali tipologie di spesa (opere e servizi messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di essi) il dipendente deve risultare estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore di servizio ed in particolare non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda,

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Opere e servizi di welfare aziendale - precisazione 2/1 aggiunta da Legge Bilancio 2017

*"Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano **anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale**".*



# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Opere e servizi di welfare aziendale - precisazione 2/2 *aggiunta da Legge Bilancio 2017*

Viene puntualizzato che l'utilizzazione di opere e servizi offerti dal datore di lavoro riconosciuti volontariamente o sulla base di accordi collettivi o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, al coniuge, figli ed altri familiari di cui all'art. 12 TUIR per le finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto **potrà essere prevista anche dal contratto collettivo a prescindere dal livello.**

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Approfondimento – art.5 l comma 2 lett. f del Tuir

<b>EDUCAZIONE e ISTRUZIONE</b>	Corsi extraprofessionali, corsi di formazione, servizi orientamento allo studio, sostegno psicopedagogico
<b>RICREAZIONE</b>	Abbonamenti o ingressi cinema, teatri; abbonamenti palestre, centri sportivi; viaggi e soggiorni; attività culturali.
<b>ASSISTENZA SOCIALE</b>	Assistenza domiciliare, badanti, case di riposo.
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	Checkup medici, visite specialistiche, terapie e riabilitazione, sportello ascolto psicologico, cure alimentari.
<b>CULTO</b>	Opere e servizi con finalità di culto (es.pellegrinaggi).

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Opere e servizi - art. 51 comma 2 lettere f-bis e f-ter *aggiunta da Stabilità 2016*

Le lettere *f-bis) e f-ter )* prevedono l'esclusione dalla base imponibile le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati all'art.12, dei **servizi di educazione e istruzione** anche in età prescolare, compresi i **servizi integrativi e di mensa** ad essi connessi, per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio, nonché per la fruizione di **servizi di assistenza** ai familiari anziani o non autosufficienti a favore dei medesimi familiari.

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### **Opere e servizi - art. 51 comma 2 lettere f-bis**

Trattasi delle somme, dei servizi e delle prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12 del Tuir, dei servizi di educazione e istruzioni anche in età prescolare (comprese, quindi, anche le scuole materne), compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari.

### **Opere e servizi - art. 51 comma 2 lettere f-ter**

Trattasi delle somme, dei servizi e delle prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12 del Tuir.

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Opere e servizi - art. 51 comma 2 lettere f-ter

*Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12*

#### **AMBITI DI APPLICAZIONE (Circolare Agenzia Entrate n.28/2016)**

•Soggetti non autosufficienti: “sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all’igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti” e le persone che “necessitano di sorveglianza continuativa”. Lo stato di non autosufficienza deve essere comprovato da certificazione medica. Non sono ricompresi i bambini, a meno che la loro non autosufficienza non sia legata a patologie.

•Anziani: soggetti che abbiano compiuto 75 anni di età.

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Opere e servizi - art. 51 comma 2 lettere f-bis – f-ter

In questo caso la normativa parla anche di somme per cui il datore di lavoro può rimborsare le spese o quota parte di spese effettuate direttamente dal lavoratore.

Dovranno essere conservati tutti i documenti giustificativi della fruizione dei servizi e delle prestazioni per cui tali somme sono state erogate.

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Approfondimento – art.51 comma 2 lett. f-bis, f-ter - Tuir

<b>SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETA' PRESCOLARE</b>	Asilo nido, servizi di baby sitting, spese di istruzione e frequenza , Università e master, libri di testo
<b>SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE</b>	Doposcuola o pre -scuola, buono pasto mensa, gite scolastiche, corsi integrativi
<b>LUDOTECA E CENTRI ESTIVI E INVERNALI</b>	Spese frequenza campus estivi e invernali, frequenza ludoteche
<b>BORSE DI STUDIO</b>	Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi studio
<b>SERVIZI ASSISTENZA FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI</b>	Costo badanti, assistenza domiciliare, case di riposo

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Opere e servizi - art. 51 comma 2 lettere f-quater

#### Aggiunta da Legge Bilancio 2017

#### **2. Non concorrono a formare il reddito (di lavoro dipendente):**

*((f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie));*

**Vedi slides successive.**



# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### *Aggiunta da Legge Bilancio 2017*

Sono introdotte tra le somme e valori detassati le **assicurazioni aventi come oggetto rischi di non autosufficienza o di malattie considerate gravi** (mediante fondi bilaterali previsti dai contratti nazionali) e i **sussidi occasionali per gravi esigenze personali o familiari del lavoratore**

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Approfondimento – art.51 comma 2 lett. f-quater-Tuir

<b>CONTRIBUTI E PREMI AD ASSICURAZIONI</b>	<i>Aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.</i>
<b>SUSSIDI OCCASIONALI PER PRESTAZIONI</b>	
<b>Vi è il rinvio al D.M. 27.10.2009 poiché le prestazioni a cui la nuova disposizione fa riferimento hanno ad oggetto gravi patologie e prestazioni individuate nell'ambito dei fondi sanitari integrativi del SSN.</b>	

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Familiari destinatari dei servizi dell'art.51 1/2

La normativa per l'identificazione dei **familiari** rimanda all'**art 12 del TUIR**.

Su questo tema si è espressa l'Agenzia delle Entrate con risoluzione N. 378/E del 17 dicembre 2007 che chiarisce che *«il riferimento all'articolo 12 si intende operato esclusivamente per individuare i soggetti presi in considerazione dalla norma, ovvero il coniuge e i figli del dipendente nonché le altre persone indicate nell'articolo 433 del codice civile, e non già alle condizioni di familiare fiscalmente a carico elencate nel medesimo articolo.»*

I destinatari dei servizi dell'art. 51 sono quindi i familiari e le altre persone di cui all'**art. 433 del codice civile** *“indipendentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.”*

# WELFARE AZIENDALE

## APPROFONDIMENTO

### Familiari destinatari dei servizi dell'art.51 2/2

In sintesi, si intendono quindi **beneficiari dei servizi art.51**:

- Il coniuge
- I figli legittimi o illegittimi o naturali o adottivi, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali
- I generi e le nuore
- Il suocero e la suocera
- I fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali

# **WELFARE AZIENDALE**

## **APPROFONDIMENTO**

### **art.51 comma 3 Tuir**

Non soggetti a tassazione se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui.

### **ESEMPLIFICAZIONI**

**Buoni spesa per generi alimentari**

**Buoni spesa per shopping**

**Buoni spesa per acquisti vari**

**Buoni carburante**

**Ricariche telefoniche**

# PREMIO DI RISULTATO E WELFARE

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Obiettivi dell'intervento

- Favorire la produttività spostando la contrattazione laddove si possono fare scambi positivi tra aumenti di efficienza e incrementi salariali per i lavoratori.
- Consentire i risparmi fiscali alle aziende e aumentare i salari dei lavoratori raggiunti da contrattazione aziendale.
- Favorire le forme di partecipazioni organizzativa dei lavoratori.
- Promuovere l'integrazione sussidiaria del welfare aziendale alle forme di welfare pubblico.

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### SOMME EROGATE PER PREMIO DI RISULTATO

L'art. 1 commi da 182 a 189 della Legge n. 208/2015 ha reintrodotta la possibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva del 10% le somme:

- erogate a titolo di premio di produttività;
- erogate sotto forma di partecipazione agli utili;

con un limite massimo complessivo lordo definito *(vedi slides successive)*.

Le somme di cui all'articolo 51 del Tuir (commi 2, 3 e 4) erogate in sostituzione dei premi di produttività ed entro i limiti definiti, sono inoltre escluse da qualsiasi imposizione (no Irpef né imposta sostitutiva).



# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Agevolazione per lavoratori dipendenti

Le disposizioni trovano applicazione per **i lavoratori dipendenti del settore privato.**

Come per precedenti edizioni escluse le Amministrazioni pubbliche (di cui art.1 comma 2 del D.Lgs.n.165 del 2001).

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Agevolazione per lavoratori dipendenti

Possono fruire dell'agevolazione i dipendenti di enti pubblici economici, in quanto tali enti non rientrano tra le amministrazioni pubbliche.

Nell'ambito del settore privato, individuato, per esclusione, nei datori di lavoro che non rientrano tra le amministrazione pubbliche di cui al decreto legislativo n.165 del 2001, il beneficio può essere attribuito anche in relazione ai premi erogati ai propri dipendenti ad enti del settore privato che non svolgono attività commerciale.

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Ambito oggettivo: le retribuzioni agevolabili

L'agevolazione 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 Interministeriale del 25 marzo 2016» nonché alle «somme erogate sotto forma di *partecipazione agli utili dell'impresa*»

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Ambito oggettivo: le retribuzioni agevolabili

Relativamente ai criteri «incrementali» ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, il decreto 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».

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

**Indicatori oggettivi** per la verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, indicati dal decreto interministeriale e che (uno o più) devono essere previsti nel contratto.

<b>Il volume della produzione/numero dipendenti</b>	<b>La riduzione degli scarti di lavorazione</b>
<b>Il fatturato o VA di bilancio/numero dipendenti</b>	<b>La percentuale di rispetto dei tempi di consegna</b>
<b>MOL/VA di bilancio</b>	<b>Il rispetto di previsioni di avanzamento lavorati</b>
<b>Gli indici di soddisfazione del cliente</b>	<b>Le modifiche dell'organizzazione del lavoro</b>
<b>La diminuzione del numero di riparazioni e/o rilavorazioni</b>	<b>Il lavoro agile (c.d. smart working in attesa di prossima regolamentazione)</b>

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Indicatori ..(segue)

<b>Le modifiche ai regimi di orario</b>	<b>La riduzione dei consumi energetici</b>
<b>Il rapporto costi effetti/costi previsti</b>	<b>La riduzione del numero di infortuni</b>
<b>La riduzione dell'assenteismo,</b>	<b>La riduzione dei tempi di attraversamento interni delle lavorazioni</b>
<b>Il numero di brevetti depositati</b>	<b>La riduzione dei tempi di commessa</b>
<b>La riduzione dei tempi di sviluppo dei nuovi prodotti</b>	<b>Altro .... (da specificare)</b>

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Indicatori

**L'indicatore è una formula** utilizzabile per:

- individuare una specifica relazione tra fattori
- misurare una performance
- valutare in forma dinamica l'andamento di una grandezza aziendale
- consentire il confronto con eventi storici o prestazioni di altre aziende

**L'indicatore deve essere coerente** con:

- le priorità strategiche dell'azienda
- le finalità dell'incentivazione
- le aspettative dei lavoratori
- il contenuto organizzativo della posizione (compiti, discrezionalità e responsabilità della posizione da incentivare).

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Indicatori

### Esempi di indicatori tecnico – produttivi

Produttività: rapporto tra i risultati conseguiti e le risorse impiegate

- *Esempio: volume di produzione/ore lavorate*

Efficienza: rapporto tra quanto conseguito e quanto potenzialmente conseguibile

- *Esempi: ore produzione/ore impianto; n. ordini evasi /ore uomo attività «ricevere ordini»;*

Qualità: capacità di rispettare le specifiche fissate

- *Esempio: quantità rifiutata/quantità consegnata; % di errori nella codifica dell'ordine*

Presenza: rapporto tra il tempo dedicato all'attività lavorativa e quello contrattualmente previsto

- *Esempio: ore presenza/ore contrattuali*



## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Adempimento: deposito contratti 1/3

Per poter fruire della detassazione prevista nel Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il **deposito dei contratti aziendali e territoriali di secondo livello** dovrà avvenire **esclusivamente in modalità telematica**.

Per avviare la procedura telematica sarà necessario compilare il modello telematico (indicando i dati del datore di lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti e gli indicatori dei parametri prefissati) e allegare il contratto aziendale o territoriale.

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Adempimento: deposito contratti 2/3

L'Agenzia delle Entrate con la circolare 28/2016 e il Ministero del Lavoro con la Nota direttoriale 22 luglio 2016 prot.n. 33/4274, hanno spiegato che i contratti aziendali e territoriali **devono essere depositati entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione** presso l'Ispettorato provinciale del lavoro con le modalità telematiche o tramite PEC.

È necessario inoltre, depositare la dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto 25 marzo 2016.

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Adempimento: deposito contratti 3/3

Qualora alla data di pubblicazione del citato Decreto, i contratti risultino già depositati (ad esempio un contratto territoriale già depositato a cura di una delle Parti sociali firmatarie), il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito).

La circolare precisa che altresì in caso di contratti collettivi territoriali il datore di lavoro, all'atto della compilazione del modulo, dovrà evidenziare nella Sezione 2 la tipologia di contratto "Territoriale".

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## MODELLO PER DEPOSITO CONTRATTI 1/5

**Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato**  
(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208)

### Sezione 1 – Datore di lavoro/Associazione di categoria

Codice Fiscale \*

Tipologia  
Soggetto\*

Azienda

Associazione  
di Categoria

### Sezione 2 – Contratto collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto\*

Tipologia  
Contratto\*

Aziendale

Territoriale

Periodo di Validità

Da (Anno)\*:

A (Anno)\*:

DTL \*

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE MODELLO PER DEPOSITO CONTRATTI 2/5

### Sezione 3 – Beneficiari

Totale lavoratori \*

### Sezione 4 – Premio di risultato

Anno \*

Stima del valore annuo medio  
pro-capite del premio (€) \*

### Sezione 5 – Obiettivi

(Selezionare una o più voci)

Produttività

Redditività

Qualità

Efficienza

Innovazione

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## MODELLO PER DEPOSITO CONTRATTI 3/5

### Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

- 1) Volume della produzione/n. dipendenti
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOL/VA di bilancio
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro
- 10) Lavoro agile (smart working)

- 11) Modifiche ai regimi di orario
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
- 13) Riduzione assenteismo
- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Ristorni
- 21) Altro   
(indicare)

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## MODELLO PER DEPOSITO CONTRATTI 4/5

### Sezione 7 – Ulteriori misure

Il contratto prevede:

Si  No Welfare aziendale\*  Si  No Partecipazione lavoratori\*

\* Obbligatorio

1

### Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa

Si  No Partecipazione agli utili dell'impresa\*

Totale lavoratori

Valore annuo  
medio pro-capite (€)

### Sezione 9 – Contratto

(E' richiesta la trasmissione del contratto ovvero dichiarare la data di avvenuto deposito e la DTL)

File Contratto

Contratto già depositato in data

DTL



Invia

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE MODELLO PER DEPOSITO CONTRATTI 5/5

### Sezione 10 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'    
dichiara che il contratto collettivo notificato alla DTL  è conforme ai criteri  
di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed  
innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25  
marzo 2016.



# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Limiti reddituali del lavoratore

Per l'anno **2017** l'agevolazione spetta ai lavoratori che abbiano conseguito, nell'anno precedente (2016) un reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a **80.000 euro**

I limiti reddituali sono stati incrementati in quanto il limite di accesso nel 2016 era di 50.000 euro di reddito di lavoro dipendente nel periodo di imposta precedente (2015)

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Limiti reddituali del lavoratore

Al fine della verifica della condizione reddituale (2016) si ritiene siano applicabili le indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate con Circolare 11 del 30 aprile 2013, pur riferendosi alla normativa approvata per i redditi 2013.

In particolare:

- *(..) ai fini della verifica della soglia reddituale (..),cui è subordinato l'accesso al regime sostitutivo in esame, rileva l'ammontare complessivo dei redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 del TUIR, compresi quelli indicati nel comma 2 dello stesso articolo (come ad esempio le pensioni e gli assegni ad esse equiparate), (..) anche in relazione a più rapporti di lavoro e assoggettati a tassazione ordinaria.*

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Limiti reddituali del lavoratore

*Ai fini della verifica in questione deve essere altresì considerato il reddito di lavoro dipendente riconducibile ad una attività di lavoro svolta all'estero. Ciò in quanto la soglia posta dalla disposizione mira ad esprimere la capacità del soggetto di produrre un ammontare qualificato di reddito di lavoro dipendente e, in tal senso, rimane irrilevante la circostanza che l'attività di lavoro dipendente sia svolta all'estero e non abbia avuto rilevanza reddituale in Italia.*

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Limiti reddituali del lavoratore

Sono esclusi dal computo ai fini della verifica in esame i redditi sottoposti a tassazione separata e i redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, come in precedenza indicati.

L'imposta sostitutiva spetta anche ai lavoratori dipendenti che nel **2016** non hanno conseguito redditi di lavoro dipendente o che nel medesimo anno non hanno conseguito alcun reddito.

Risulta irrilevante, al fine dell'applicazione dell'imposta sostitutiva in esame, l'eventuale superamento nell'anno **2017** della soglia di euro **80.000**.

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Limiti reddituali del lavoratore

L'applicazione della detassazione necessiterà di una specifica richiesta di applicazione da parte del dipendente nei seguenti casi:

- dipendenti assunti nell'anno precedente senza conguaglio complessivo;
- dipendenti assunti nell'anno corrente;
- dipendenti part-time con altri rapporti di lavoro nell'anno precedente.

In questi casi si prevede che il beneficiario **debba attestare per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente percepito l'anno precedente.**

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Aggiornato l'importo dei premi agevolabili

Gli importi dei premi agevolabili da 2.000 euro (come previsto nella legge di stabilità per 2016) salgono a **3.000 euro**.

Inoltre, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro secondo quanto previsto dai contratti collettivi ed in conformità del decreto interministeriale 12 marzo 2016 l'importo dei premi sale dalle attuali 2.500 euro fino a **4.000 euro (aumento in vigore per i contratti stipulati fino al 24.4.2017, dal 25.4.2017 euro 3.000 )**.

**(vedi slides successive)**

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Coinvolgimento paritetico 1/7

Costituisce modalità di coinvolgimento paritetico utile allo scopo, a titolo esemplificativo, un piano che stabilisca la **costituzione di gruppi di lavoro** nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono **strutture permanenti di consultazione e monitoraggio** degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Coinvolgimento paritetico 2/7

Non costituiscono strumenti utili per ottenere l'incremento dell'agevolazione fiscale :

- gruppi di lavoro di semplice consultazione;
- gruppi di lavoro di addestramento – formazione.

**Per approfondire vedi:**

- **decreto interministeriale 25 marzo 2016 che ha attuato la disciplina relativa alle agevolazioni sui premi di risultato;**
- **circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.**



## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Coinvolgimento paritetico 3/7

Con la «manovra correttiva» approvata con **Decreto Legge 24/4/2017- in G.U del 24/4/2017** è stato modificato l'impianto della detassazione dei premi di produttività ed introdotta una decontribuzione in favore delle imprese che negoziano con le rappresentanze sindacali misure di partecipazione organizzativa con i lavoratori.

In concreto è stato sostituito il comma 189 dell'art. 1 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Stabilità 2016) che definiva le agevolazioni per i premi di risultato per aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori.

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Coinvolgimento paritetico 4/7

In particolare all'art. 55 viene previsto che :

- per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro viene ridotta di 20 punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni relative a 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 di appositi criteri non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, **non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore;**
- con riferimento alla quota di erogazioni di cui sopra viene **corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.**

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Coinvolgimento paritetico 5/7

Analogamente è stata abrogata la norma definita nella legge di Bilancio 2016 che definiva in 4.000 euro il tetto dei premi di produttività in casi di aziende partecipate e definendo in **3.000 euro anche per questi casi il tetto massimo del premio detassato.**

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Coinvolgimento paritetico 6/7

Le nuove norme operano per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (dal 25.4.2017).

Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le vecchie disposizioni già vigenti alla medesima data.

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Coinvolgimento paritetico 7/7

### Commento Dipartimento Cisl

Tale nuova norma (*art.55 – decreto legge n.50 del 24/4/2017*) si pone l'obiettivo di estendere soprattutto verso le medie e piccole imprese e le imprese a medio o basso valore aggiunto la pratica della partecipazione organizzativa, finora riservata a poche imprese che potevano negoziare premi annui dal valore superiore ai 3.000 euro.

In questo senso valutiamo con interesse questa modifica, tesa a stimolare sempre più la contrattazione decentrata e le misure fiscali di supporto nel promuovere le forme più interessanti di partecipazione dei lavoratori. **Vincolare**, a differenza di quanto fatto in passato, **alla contrattazione della partecipazione la decontribuzione per le imprese costituisce una positiva innovazione**. Per la Cisl e per le sue categorie si aprono maggiori opportunità per praticare con la contrattazione decentrata una maggiore valorizzazione del lavoro e del ruolo attivo delle rappresentanze sindacali

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Agevolazioni sulle somme relative ai premi di risultati

Ricordiamo che la norma **prevede che le retribuzioni premiali siano erogate:**

- sotto forma di **compensi per premi di risultato o di partecipazione agli utili dell'impresa** e in tal caso sono **assoggettate ad un'imposta sostitutiva del 10 per cento;**
- o, a richiesta del lavoratore e purché previsto dalla contrattazione di secondo livello, **sotto forma di benefit**, intendendosi tali le prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale (definiti dall'art.51 Tuir).

**I benefit non sono assoggettati ad alcuna imposizione entro i limiti dell'importo del premio agevolabile.**

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE

### Erogazioni in benefit - condizioni

Si segnala che è necessario che siano gli accordi contrattuali a riconoscere la possibilità prevista dal comma 184, di erogare i benefit (*di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art.51 del Tuir*) in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del lavoratore, sottraendo in tal modo alla contrattazione individuale una scelta che per il dipendente determinerebbe ripercussioni anche sul piano previdenziale.

*(pag.14 circolare Agenzia Entrate n.28 del 15/6/2016).*

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## Erogazioni in benefit - condizioni

- **I benefit che possono essere sostitutivi della retribuzione per premio di risultato** sono le somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito imponibile come individuate dall'art.51, comma 2, ultimo periodo del comma 3 e comma 4.
- L'irrilevanza reddituale dei benefit fruiti in sostituzione di premi o di utili erogati ai dipendenti, soggiace ai seguenti limiti:
  - l'ammontare massimo delle somme assoggettabili ad imposta sostitutiva;
  - gli importi stabiliti per dette utilità dai commi 2, dall'ultimo periodo del comma 3, dal comma 4 dell'articolo 51 (*vedi tabelle precedenti*).



# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## APPROFONDIMENTI

### Conversione premi in welfare - novità 1/3 *aggiunta da Legge Bilancio 2017*

Nel caso il lavoratore scelga la conversione del premio in welfare aziendale, sono state approvate diverse modifiche.

- In particolare è previsto che i lavoratori possano fruire, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato assoggettabili a imposta sostitutiva nella misura del 10 per cento **anche dei beni e dei servizi** di cui al **comma 4 dell'art. 51 del TUIR** (es. *autovetture ad uso promiscuo, prestiti a tasso agevolato, alloggi concessi in uso, servizi gratuiti di trasporto ferroviario*).

## **PREMI DI RISULTATO E WELFARE APPROFONDIMENTI**

### **Conversione premi in welfare - novità 2/3**

#### ***aggiunta da Legge Bilancio 2017***

In tal caso, restano comunque fermi, per espressa previsione normativa, i criteri di determinazione forfetaria dei valori da assoggettare a tassazione indicati nel comma 4 del suddetto art. 51 del TUIR.

# PREMI DI RISULTATO E WELFARE

## APPROFONDIMENTI

### Conversione premi in welfare – novità 3/3 *aggiunta da Legge Bilancio 2017*

Si incentiva, mediante la leva fiscale, il ricorso da parte dei lavoratori alla previdenza complementare, alla sanità integrativa, alla partecipazione azionaria nella società presso cui lavorano.

Nel caso in cui il dipendente acceda al welfare di produttività verrebbero superati alcuni limiti, previsti

- del limite di euro **5.164,57 fissato per la previdenza complementare;**
- del limite di euro **3.615,20 fissato per la contribuzione sanitaria;**
- della previsioni contenute nell'art. 51, comma 2, lett. g) del TUIR **in materia di azionariato ai lavoratori** (il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83)

## PREMI DI RISULTATO E WELFARE APPROFONDIMENTI

Si segnala che i versamenti effettuati dai datori di lavoro, anche a seguito della scelta del lavoratore di utilizzare premio di risultato in welfare per casse sanitarie e previdenza complementare, devono essere assoggettati (da parte del datore di lavoro) al **contributo INPS di solidarietà del 10%**.

# WELFARE E PREMIO RISULTATO INDICAZIONE NELLA CU 1/4

## CERTIFICAZIONE UNICA 2017

SOMME EROGATE PER PREMI DI RISULTATO	Codice	Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva	Benefit	Imposta sostitutiva	Imposta sostitutiva sospesa	Premi di risultato assoggettati a tassazione ordinaria
		571	572	573	574	575
	Codice	Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva	Benefit	Imposta sostitutiva	Imposta sostitutiva sospesa	Premi di risultato assoggettati a tassazione ordinaria
	577	578	579	580	581	582
	Somme già assoggettate ad imposta sostitutiva da assoggettare a tassazione ordinaria		Somme già assoggettate a tassazione ordinaria da assoggettare ad imposta sostitutiva			
	583		584			

## WELFARE E PREMIO RISULTATO INDICAZIONE NELLA CU <sup>2/4</sup>

# CERTIFICAZIONE UNICA 2017

RIMBORSI DI BENI E SERVIZI NON SOGGETTI A TASSAZIONE - ART. 51 TUIR			
Anno	Codice onere detraibile	Codice onere deducibile	Importo rimborsato
701	702	703	704
Codice fiscale del soggetto a cui si riferisce la spesa rimborsata		Spesa rimborsata riferita al dipendente	
705		706	

## WELFARE E PREMIO RISULTATO INDICAZIONE NELLA CU 3/4

### Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione - art. 51 TUIR

La presente sezione riporta i dati relativi ai rimborsi di determinati oneri, individuati dai sottoelencati codici, effettuati dal datore di lavoro, sia del settore pubblico che privato, in applicazione dell'art. 51, comma 2, lett. f-bis) e f-ter), del TUIR, indipendentemente dalla compilazione della sezione “somme erogate per premi di risultato”.

In particolare va indicato :

- l'anno nel quale è stata sostenuta la spesa rimborsata dal sostituto.
- uno dei seguenti codici relativi all'onere detraibile rimborsato:
  - **12**, spese per istruzione diversa da quella universitaria;
  - **13**, spese di istruzione universitaria;

(segue)

## WELFARE E PREMIO RISULTATO INDICAZIONE NELLA CU 4/4

### Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione - art. 5 I TUIR (segue)

- **15**, spese sostenute per addetti all'assistenza personale nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana;
  - **30**, spese sostenute per servizi di interpretariato dai soggetti ritenuti sordi;
  - **33**, spese per asili nido;
- il codice **3** se il rimborso è relativo ai contributi previdenziali e assistenziali versati per gli addetti all'assistenza personale dei familiari anziani o non autosufficienti.



## WELFARE E INCOMPATIBILITA' CON DETRAZIONE-DEDUZIONE FISCALE

Segnaliamo che nel modello 730/2017 non possono essere indicate le spese sostenute nel 2016 che nello stesso anno sono state rimborsate dal datore di lavoro **anche** in sostituzione delle retribuzioni premiali e indicate nella sezione “Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione – art. 51 Tuir” (punti da 701 a 706) della Certificazione Unica con i vari codici visti nella slide precedente.

*Esempio: nella Cu è indicato il codice 13 (spese di istruzione universitaria) ed un importo rimborsato di euro 500. Se il lavoratore ha pagato 1.500 potrà fruire della detrazione del 19% nella dichiarazione dei redditi sull'importo di 1.000 euro (1.500 - 500).*

## PREMI DI RISULTATO ED EFFETTI SUL BONUS «80 EURO» 1/2

L'applicazione dell'imposta sostitutiva agli emolumenti percepiti a titolo premiale dal lavoratore o la scelta di sostituire il premio di produttività con premi in natura e welfare aziendale, **consente di ridurre il reddito** sulla base del quale viene calcolata la spettanza del bonus «80 euro».

Questi importi, infatti, non rientrano nel reddito di riferimento per il calcolo del bonus.

Ricordiamo che il bonus «80 euro» spetta se il reddito imponibile è inferiore a euro 26.000.

## PREMI DI RISULTATO ED EFFETTI SUL BONUS «80 EURO» 2/2 ESEMPIO

Ipotizziamo caso di lavoratore con reddito 2016 inferiore a 80.000 e un reddito lordo 2017 (al netto degli oneri previdenziali) senza premio di risultato di euro 24.000 per il quale si ipotizzi l'erogazione di 2.000 euro per premio di risultato.

+ 2.000 non agevolabili	+ 2.000 assoggettate ad imposta sostitutiva	+ 2.000 in premi in natura e welfare aziendale
26.000 euro (reddito imponibile)	24.000 euro (reddito imponibile)	24.000 euro (reddito imponibile)
Bonus non spettante o da restituire se percepito in corso anno.	Bonus spettante (960,00 euro per rapporto di lavoro di 12 mesi)	Bonus spettante (960,00 euro per rapporto di lavoro di 12 mesi)

# PREMI DI RISULTATO - EFFETTI AI FINI ISEE

1/3

## SOMME ASSOGGETTATE AD IMPOSTA SOSTITUTIVA

Il D.P.C.M del 5 dicembre 2013, n. 159 «Regolamento concernente la revisione delle modalità di determinazione e i campi di applicazione dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)» prevede all'art.4 che per il calcolo dell'indicatore della situazione reddituale è necessario sommare anche i *redditi soggetti a imposta sostitutiva o a ritenuta a titolo d'imposta*.

Le istruzioni per la compilazione della DSU precisano, quindi, che vanno dichiarati anche i «compensi per incrementi della produttività del lavoro»

Gli effetti, però, delle somme che verranno percepite nel 2017 ci saranno nel 2019 perché nel calcolo ISEE vengono presi a riferimento i redditi percepiti il secondo anno precedente (oggi 2017 quelli del 2015).

## PREMI DI RISULTATO - EFFETTI AI FINI ISEE

2/3

### SOMME ASSOGGETTATE AD IMPOSTA SOSTITUTIVA

*FAQ- Inps 26.1.2016 - Domanda*

Nel caso in cui il cittadino abbia presentato dichiarazione dei redditi 2015 (redditi 2014), le somme relative all'incremento della produttività vengono inserite dalla Agenzia delle entrate (nel calcolo patrimonio reddituale ndr) o devono comunque essere auto certificate dal cittadino?

*Risposta*

Tali somme devono essere dichiarate solo **se il contribuente ha scelta la tassazione sostitutiva**; nel caso in cui egli abbia scelto la tassazione ordinaria questo dato è già incluso nel reddito complessivo.

## PREMI DI RISULTATO - EFFETTI AI FINI ISEE

3/3

### EROGAZIONE DI SOMME E DI VALORI

Tali erogazioni sono escluse dalla base imponibile fiscale e contributiva.

In base al comma 2 dell'art.51 « non costituiscono reddito».

Attualmente le somme erogate non vengono prese in considerazione nell'ISEE  
(*si considerano i redditi esenti*).

Opportuni chiarimenti INPS considerata la novità normativa.

# **PREMI DI RISULTATO**

-----

# **LA CONVENIENZA FISCALE**

Esaminiamo alcuni esempi.....

## ESEMPIO I

**Lavoratore con reddito 2017 pari € 24.000 + P.R. € 2.000 (risiede a Vicenza)**

	Calcolo con accordo	Calcolo senza accordo
Reddito su punto I CU	24.000	26.000
Somme erogate premio risultato	2.000,00	
Imposta lorda	5.880	6.420
Detrazioni lavoro dipendente	1.158	1.068
IRPEF netta	4.722	5.352
Addizionale regionale Veneto 1,23%	295	320
Addizionale comunale Vicenza a scaglioni	148,50	161,50
Imposta sostitutiva su produttività 10%	200	
<b>Totale imposte dovute</b>	<b>5.365,50</b>	<b>5.833,50</b>
Bonus 80 euro	960	Non spettante

**DIFFERENZA (salario netto in più) = € 468 + 960 = 1.428**



## ESEMPIO 2

**Lavoratore con reddito 2017 pari € 20.000 + P.R. € 2.000 (risiede a Padova)**

	<b>Calcolo con accordo</b>	<b>Calcolo senza accordo</b>
Reddito su punto I CU + quota somme produttività a tassazione ordinaria	20.000	22.000
Somme erogate premio risultato con agevolazione fiscale	2.000,00	
Imposta lorda	4.800	5.340
Detrazioni lavoro dipendente	1.339	1.249
IRPEF netta	3.461	4.091
Addizionale regionale Veneto 1,23%	246	271
Addizionale comunale Padova 0,7%	140	154
Imposta sostitutiva su produttività 10%	200	
<b>Totale imposte dovute</b>	<b>4.047</b>	<b>4.516</b>
<b>Bonus 80 euro</b>	<b>960</b>	<b>960</b>

**DIFFERENZA (salario netto in più) = € 469**

## ESEMPIO 3

**Lavoratore con reddito 2017 pari € 31.000 + welfare € 2.000 (risiede a TREVISO)**

	<b>Calcolo con accordo</b>	<b>Calcolo senza accordo</b>
Reddito su punto I CU	31.000	33.000
Somme erogate premio risultato con welfare aziendale	2.000,00	
Imposta lorda	8.100	8.860
Detrazioni lavoro dipendente	869	797
IRPEF netta	7.231	8.063
Addizionale regionale Veneto                      1,23%	381	406
Addizionale comunale Treviso (a scaglioni)	196	210
Tassazione zero su welfare		
<b>Totale imposte dovute</b>	<b>7.808</b>	<b>8.679</b>
<b>Bonus 80 euro</b>	<b>Non spettante</b>	<b>Non spettante</b>

**DIFFERENZA (salario netto in più) = 871**

## ESEMPIO 4

**Lavoratore con reddito 2017 pari € 46.000 + P.R. € 2.000 (risiede a Venezia)**

	<b>Calcolo con accordo</b>	<b>Calcolo senza accordo</b>
Reddito su punto I CU	46.000	48.000
Somme erogate premio risultato con agevolazione fiscale	2.000	
Imposta lorda	13.800	14.560
Detrazioni lavoro dipendente	326	254
Detrazioni familiari a carico (coniuge, 1° figlio inf.3 anni, 2° figlio)	1.850	1.775
IRPEF netta	11.624	12.531
Addizionale regionale Veneto 1,23%	566	590
Addizionale comunale Venezia 0,8%	368	384
Imposta sostitutiva su produttività 10%	200	
<b>Totale imposte dovute</b>	<b>12.758</b>	<b>13.505</b>
<b>Bonus 80 euro</b>	<b>Non spettante</b>	<b>Non spettante</b>

**DIFFERENZA (salario netto in più) = € 747**

## ESEMPIO 5

**Lavoratore con reddito 2017 pari € 33.000 + P.R. € 2.000 (risiede a Vicenza)**

	<b>Calcolo con accordo</b>	<b>Calcolo senza accordo</b>
Reddito su punto I CU	33.000	35.000
Somme erogate premio risultato	2.000	
Imposta lorda	8.860	9.620
Detrazioni lavoro dipendente	797	724
Detrazioni familiari a carico (coniuge, 1° figlio inf.3 anni, 2° figlio)	2.229	2.200
IRPEF netta	5.834	6.696
Addizionale regionale Veneto 1,23%	406	431
Addizionale comunale Vicenza a scaglioni	210	224
Imposta sostitutiva su produttività 10%	200	
<b>Totale imposte dovute</b>	<b>6.650</b>	<b>7.351</b>
Bonus 80 euro	<b>Non spettante</b>	<b>Non spettante</b>

**DIFFERENZA (salario netto in più) = € 701**

# PREMIO RISULTATO

## BENEFICI DA TASSAZIONE SOSTITUTIVA

1/2

L'imposta sostitutiva del 10 % sostituisce la tassazione ordinaria IRPEF, comprese le addizionali IRPEF comunale e regionale e in particolare :

- si recupera, sul reddito soggetto ad imposta sostitutiva, la differenza fra il 10% e l'aliquota marginale (variabile in base al reddito)

Reddito imponibile		Aliquota
	Fino a euro 15.000,00	23
da euro 15.001,00	a euro 28,000,00	27
da euro 28.001,00	a euro 55.000,00	38
da euro 55.001,00	a euro 75.000,00	41
	oltre 75.000,00	43

# PREMIO RISULTATO

## BENEFICI DA TASSAZIONE SOSTITUTIVA

2/2

- si recuperano, sul reddito soggetto ad imposta sostitutiva, la percentuale di addizionale regionale (es. 1,23% Veneto) e di addizionale comunale (variabile in base delibera del Comune, al massimo 0,8%);
- si usufruisce di un importo maggiore di detrazione relativa al lavoro dipendente e di detrazione relativa ad eventuali familiari a carico, in quanto legate al reddito complessivo.

Il reddito assoggettato ad imposta sostitutiva non viene considerato ai fini della verifica del limite per fruire del bonus «80 euro».

## **PREMIO RISULTATO BENEFICI DA SOSTITUZIONE CON WELFARE**

Le somme e i valori di cui al comma 2, all'ultimo periodo del comma 3 e al comma 4 dell'articolo 51 del TUIR :

- non concorrono, nel rispetto dei limiti stabiliti, a formare il reddito di lavoro dipendente;
- non sono soggetti all'imposta sostitutiva;
- non saranno dovuti i contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi, sia a carico del datore di lavoro sia di competenza del lavoratore.

[HTTP://WWW.CISLVENETO.IT/SERVIZIONLINE/CALCOLORISPARMIOFISCALE](http://www.cislveneto.it/servizionline/calcolorisparmiofiscale)



www.cislveneto.it

**Premi di risultato**

**Tassa fissa 10%**

**Tassa zero sul welfare**



GRAZIE PER  
L'ATTENZIONE  
E BUON LAVORO...

