

# WELFARE E PREMI DI RISULTATO SINTESI NORMATIVA IN VIGORE NEL 2018

a cura di Graziano De Munari -Caf Cisl  
aggiornato al 1 maggio 2018

## WELFARE AZIENDALE

### Cos'è il welfare aziendale

È 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.

### Normativa di riferimento

L'articolo 51 del TUIR definisce la **quantificazione del reddito di lavoro dipendente imponibile ai fini dell'applicazione e della determinazione dell'IRPEF**.

Il comma 1 sancisce i principi di "onnicomprensività":

*«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. (...)»*

Sono escluse le somme o i valori aventi natura risarcitoria.

Nei commi dell'art.51:

- sono definiti i casi di esclusione dalla formazione del reddito imponibile per alcune specifiche fattispecie (comma 2).
- si introduce la regola generale di valorizzazione dei redditi in natura sulla base del valore normale determinato secondo le modalità previste dall'art. 9, (comma 3, cpv. 1);
- si dispone, in deroga, che per i generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai propri dipendenti, il valore normale sarà determinato nella misura pari al prezzo mediamente praticato dall'azienda stessa nelle cessioni al grossista (comma 3, secondo periodo);
- si esenta da imposizione il valore dei beni e i servizi ricevuti dai dipendenti il cui importo complessivo non sia superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro (comma 3, ultimo periodo);
- si determina un valore normale forfettario per alcune tipologie di "benefits" (comma 4).

## Fonti istitutive

L'evoluzione normativa ha portato oggi ad equiparare tutte le possibili **fonti istitutive di welfare aziendale**:

- le decisioni volontarie dell'azienda;
- i regolamenti aziendali;
- gli accordi e i contratti aziendali o territoriali;
- la contrattazione collettiva nazionale.

Ciò determina un contesto allargato di opportunità e di possibile collaborazione tra tutti i soggetti interessati allo sviluppo del welfare integrativo.

## Generalità o categorie omogenee di dipendenti

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.

L'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni *ad persona* in esenzione totale o parziale da imposte.

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.

L'Agenzia delle Entrate ha più volte precisato che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "*alla generalità dei dipendenti*" ovvero a "*categorie di dipendenti*" non riconosce l'applicazione delle disposizioni elencate nel comma 2 dell'articolo 51 del TUIR ogni qual volta le somme o i servizi ivi indicati siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

Con la circolare n.5/20018 l'Agenzia precisa che (..) "*Nel particolare contesto dei premi di risultato agevolabili, può peraltro configurarsi quale "categoria di dipendenti" l'insieme di lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare ricevono una "quantità" di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio, in ragione del risparmio contributivo di cui a seguito di tale scelta beneficia il datore di lavoro*".

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

<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» - vedi approf. a pag.13)</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>ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO</b> Le somme <b>erogate</b> o <b>rimborsate</b> alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo <b>direttamente sostenute</b> , volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, <b>per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico fiscalmente.</b>	<b>Art.51 c. 2 lett. d-bis)</b>	<b>Nessun limite</b> Le spese possono essere sostenute sia dal datore di lavoro sia dal lavoratore. Il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme. È irrilevante, invece, la circostanza che le somme erogate coprano o meno l'intero costo dell'abbonamento.
<b>OPERE E SERVIZI</b> Le opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 ( <b>educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto</b> ).	<b>Art.51 c. 2 lett. f)</b>	<b>Nessun limite</b> In questo caso le opere e i servizi devono essere messi a disposizione dal datore di lavoro direttamente o con il ricorso a strutture esterne (per es. società con cui l'azienda si è convenzionata); è esclusa la possibilità che tali spese siano solo rimborsate dal datore di lavoro. Possibilità invece prevista per le casistiche di cui all'art.51 c.2 lett. f-bis lett. f-ter.
<b>SERVIZI DI EDUCAZIONE E DI ISTRUZIONE</b> Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei <b>familiari, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, 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</b> a favore dei medesimi familiari.	<b>Art.51 c. 2 lett. f-bis)</b>	<b>Nessun limite</b> Le spese possono essere sostenute sia dal datore di lavoro sia dal lavoratore. Il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme.

<p><b>SERVIZI ASSISTENZA FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI</b></p> <p>Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai <b>familiari anziani</b> (<i>soggetti che abbiano compiuto 75 anni</i>) <b>o non autosufficienti</b> (<i>coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana o necessitano di sorveglianza continuativa</i>), anche a titolo di rimborsi spese.</p>	<p><b>Art.51 c. 2 lett. f-ter)</b></p>	<p><b>Nessun limite</b></p> <p>Le spese possono essere sostenute sia dal datore di lavoro sia dal lavoratore.</p> <p>Il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente.</p>
<p><b>CONTRIBUTI E PREMI ASSICURATIVI</b></p> <p>I contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per <b>prestazioni, anche in forma assicurativa</b>, aventi per oggetto il <b>rischio di non autosufficienza</b> nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di <b>gravi patologie</b>.</p>	<p><b>Art. 51 c. 2 lett. f-quater</b></p>	<p><b>Nessun limite</b></p> <p>Trattasi di polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi. Agevolazione solo se erogazione delle prestazioni è in favore del dipendente e non anche dei suoi familiari.</p>
<p><b>VALORE DELLE AZIONI</b></p>	<p><b>Art.51 c.2 lett. g</b></p>	<p><b>Limite 2.065,83 euro annuo (senza limiti se «premio risultato» - vedi approf.a pag.13)</b></p>
<p><b>FONDI PENSIONE INTEGRATIVI</b></p>	<p><b>Art.51 c.2 lett. h</b></p>	<p><b>Limite 5.164,57 euro (annuo) – vedi approf. a pag.13</b></p> <p>Se i contributi alla previdenza complementare sono versati in sostituzione di premi di risultato sono esenti anche se eccedono il limite complessivo annuo di € 5.164,57.</p> <p>L'esenzione riguarda anche le prestazioni pensionistiche derivanti dai contributi versati in sostituzione dei premi.</p>
<p><b>FRINGE BENEFIT</b></p>	<p><b>Art.51 c.3</b></p>	<p><b>Limite 258,23 euro (annuo) -vedi approf. a pag.5</b></p>

<b>AUTOVEICOLI AZIENDALI (USO PROMISCUO)</b>	<b>Art. 51 c. 4 lett. a</b>	<p><b>Per la determinazione del valore da considerare ai fini reddituali sono previste modalità particolari per ogni diversa tipologia di fringe benefit.</b></p> <p>Per questi benefit, se chiesti dal lavoratore in sostituzione del premio variabile, mantengano una tassazione ordinaria sulla base del valore imponibile determinato dai singoli criteri.</p>
<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>	

## Voucher

Il comma 3-bis dell'art.51 del Tuir prevede che *"Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3 [Art. 51], l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale."*

L'Art. 1 comma 190 della legge 28 dicembre 2015 n.208 (Legge di Stabilità 2016), il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e la Circ.n.28/2016 dell'Agenzia delle Entrate hanno precisato le caratteristiche.

In particolare:

- Deve rappresentare una specifica utilità e dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero suo valore nominale;
- Non può essere emesso a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio (ovvero non è integrabile da parte del titolare);
- Non può rappresentare somme di denaro e non può essere emesso a rimborso di spese già sostenute dal dipendente, il quale non può intervenire nel rapporto economico tra datore di lavoro e struttura che eroga il servizio;
- Non può rappresentare più prestazioni, opere o servizi;
- Deve riportare il nominativo dell'effettivo fruitore della prestazione, ovvero non può essere monetizzato o ceduto a terzi;
- Il dipendente ha la facoltà di attivare un nuovo rapporto contrattuale con la struttura che eroga il servizio

### Deroghe del voucher unico

In deroga al principio (affermato dall' Articolo 6 comma 2 del Decreto Attuativo Interministeriale 25 marzo 2016) in base al quale i voucher *"devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale"* (articolo 6, comma 1, del Decreto), il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto, prevede che *"i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro"*.

Quanto descritto nel comma 3-bis dell'art. 51 **non dunque vale per i servizi erogati in regime di *fringe benefits***, per i quali possono essere emessi voucher che si riferiscono a più beni. In questo caso il limite agevolabile è di 258,23 euro e l'eventuale superamento comporta la tassazione dell'intero importo.

### Familiari

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, in generale, 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."*

Relativamente, invece, al benefit previsto dall'art.51 comma 2 lett. d-bis (rimborso o pagamento spese abbonamenti trasporto) si fa riferimento ai familiari dell'art.12 del Tuir ma che si trovano

nelle condizioni di cui al comma 2, ovvero con il possesso di reddito complessivo non superiore a **2.840,51 euro** (dal 2019 -solo per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo è elevato a 4.000 euro).

### **Disposizioni della Legge 20 maggio 2016, n. 76 (c.d. Legge sulle "unioni civili").**

La legge intende assicurare la tutela dei diritti derivanti dalle unioni civili tra persone dello stesso sesso e viene sancita l'applicabilità di tutte le disposizioni, ovunque ricorrano nelle leggi, che si riferiscono al matrimonio o che contengono le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, a ognuna delle parti dell'unione. **L'assimilazione coniuge/partner opera solo nel caso delle unioni civili.** Tale assimilazione non sussiste nei casi di convivenza.

----

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

- il coniuge
- i figli legittimi o illegittimi o naturali o adottivi
- i genitori
- i generi e le nuore
- il suocero e la suocera
- i fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

## **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.

### **Normativa di riferimento**

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.

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).

### **Contrattazione collettiva**

#### **Presupposto necessario**

Nell'art. 1, comma 187, della Legge 28.12.2015 n.208 è previsto che "Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 **devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (\*)**."

(\*) Art. 51

...stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

### **Premi erogati in assenza di rappresentanze sindacali aziendali**

La circolare dell'Agenzia delle Entrate n.5/2018 precisa che *qualora l'azienda sia priva di rappresentanza sindacale interna, potrà comunque recepire il contratto collettivo territoriale di settore e, conseguentemente, al ricorrere delle condizioni richieste, applicare l'imposta sostitutiva sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto territoriale. Nell'ipotesi in cui non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore, l'azienda potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà, dandone comunicazione ai lavoratori, il quale sarà recepito non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro.*

Il **contratto aziendale o territoriale** deve prevedere:

- l'erogazione del premio di produttività;
- l'ancoraggio del premio a una o più dei fattori rilevanti (produttività, redditività, efficienza, ecc.);
- la struttura del premio e la sua attribuzione per scaglioni di importo in funzione dei risultati ottenuti;
- i criteri di misurazione dei risultati;
- tempi e modalità di esecuzione della verifica dei risultati raggiunti;
- la previsione che il premio possa essere sostituito, a scelta del lavoratore, con strumenti di "welfare" di cui all'art. 51, del TUIR .

### **Ambito soggettivo**

#### **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).

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 amministrazioni 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.



## 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*»

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*».

### Distinzione fra strutturazione dei premi e condizione di incrementalità.

L'Agenzia delle Entrate nella circolare 15 giugno 2016, n. 28/E precisa che va fatta "la distinzione tra strutturazione dei premi e condizione di incrementalità degli obiettivi che dà diritto al beneficio fiscale. La strutturazione dei premi è, infatti, l'insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma. La combinazione delle varie condizioni può avvenire in vari modi ed è regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva.

### Premi erogati in maniera differenziata.

L'Agenzia delle Entrate nella circolare 29 marzo 2018, n. 5/E chiarisce che "la circostanza che il premio sia, poi, differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (e, per i contratti stipulati dal 24 aprile 2017, anche dell'agevolazione contributiva), data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale (...).

### Arco temporale congruo.

Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, è necessario che **nell'arco di un periodo congruo definito dall'accordo**, sia stato realizzato **l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione** richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere **verificato attraverso indicatori numerici** definiti dalla stessa contrattazione collettiva, che dovranno essere riportati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto, al momento della presentazione della dichiarazione di conformità".

L'Agenzia delle Entrate nella circolare 29 marzo 2018 n.5 ha precisato che "per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero **l'arco temporale individuato dal contratto** al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato. La durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o 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 considerato.*

**Premi di risultato articolati su più obiettivi.**

Relativamente ai premi di risultato articolati su più obiettivi l'Agenzia delle Entrate con circolare n.5/2018 ha precisato che " *ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva se, in conformità alle previsioni del contratto, l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi, fra di essi alternativi, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi misurato sulla base di appositi indicatori (..), indipendentemente dalla circostanza che, con riferimento alle modalità di determinazione del quantum, le parti abbiano concordato di graduarne l'erogazione in ragione del raggiungimento degli stessi o di diversi obiettivi.*

*(..) Laddove, al contrario, il contratto preveda espressamente il raggiungimento di diversi obiettivi non alternativi tra di loro, l'imposta sostitutiva troverà applicazione esclusivamente sulla parte di premio i cui relativi parametri/indicatori abbiano rispettato il requisito dell'incrementalità.*

### **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>
<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>

<b>L'INDICATORE</b>	
<b>È una formula</b> utilizzabile per:	<b>Deve essere coerente</b> con:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• individuare una specifica relazione tra fattori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le priorità strategiche dell'azienda</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• misurare una performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le finalità dell'incentivazione</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• valutare in forma dinamica l'andamento di una grandezza aziendale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le aspettative dei lavoratori</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• consentire il confronto con eventi storici o prestazioni di altre aziende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• il contenuto organizzativo della posizione (compiti, discrezionalità e responsabilità della posizione da incentivare).</li> </ul>
<b>Esempi di indicatori tecnico – produttivi</b>	
Produttività: rapporto tra i risultati conseguiti e le risorse impiegate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Esempio: volume di produzione/ore lavorate</i></li> </ul>
Efficienza: rapporto tra quanto conseguito e quanto potenzialmente conseguibile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Esempi: ore produzione/ore impianto; n. ordini evasi /ore uomo attività «ricevere ordini»;</i></li> </ul>
Qualità: capacità di rispettare le specifiche fissate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Esempio: quantità rifiutata/quantità consegnata; % di errori nella codifica dell'ordine</i></li> </ul>
Presenza: rapporto tra il tempo dedicato all'attività lavorativa e quello contrattualmente previsto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Esempio: ore presenza/ore contrattuali.</i></li> </ul>

### Adempimento: deposito contratti

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.

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.

La Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.5/20018 precisa che **il termine di 30 giorni per la registrazione** è da intendersi quale **ordinatorio** fermo restando che i premi di risultato risulteranno agevolabili sempreché i contratti aziendali o territoriali al momento della erogazione del premio siano già stati depositati, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle previsioni della legge.

### Limiti reddituali del lavoratore

Per l'anno **2018** l'agevolazione spetta ai lavoratori che abbiano conseguito, nell'anno precedente (2017) un reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a **80.000 euro** (*come per il 2017*). Come precisato nella circolare n. 28/E del 2016, il limite di reddito conseguito nell'anno precedente rilevante ai fini in esame è costituito esclusivamente dal reddito di lavoro dipendente (compresi i redditi di pensione e i redditi prodotti da lavoro prodotti all'estero) assoggettato a tassazione progressiva e non anche quello assoggettato a tassazione separata (es. TFR e arretrati), nonché dai premi di risultato assoggettati all'imposta sostitutiva, ad eccezione di quelli erogati sotto forma di benefit esclusi da tassazione.

L'applicazione dell'agevolazione (imposta sostitutiva o welfare) spetta anche ai lavoratori dipendenti che nel **2017** non hanno conseguito redditi di lavoro dipendente o che nel medesimo anno non hanno conseguito alcun reddito. Risulta irrilevante, al fine dell'applicazione dell'agevolazione in esame (imposta sostitutiva o welfare), l'eventuale superamento nell'anno **2018** della soglia di euro **80.000**.

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 o assunti nell'anno corrente o 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 agevolabili

Salvo espressa rinuncia scritta dal prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% entro il limite complessivo di **3.000 euro lordi**:

- i premi di risultato;
- le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili

A partire dai contratti stipulati dal **24/4/2017** anche 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 agevolabile è di **euro 3.000**.

A richiesta del lavoratore e purché previsto dalla contrattazione di secondo livello, il premio di risultato può essere riconosciuto **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.

### **Approfondimento partecipazione utili.**

Per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'art.2012 del codice civile.

Si segnala che:

- la partecipazione agli utili dell'impresa costituisce fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività e, quindi, ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

-se il contratto aziendale o territoriale preveda che il premio di risultato sia corrisposto sia sotto forma di premio sia di utili, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva si dovrà avere riguardo alla somma dei due importi.

### **Coinvolgimento paritetico dei lavoratori**

In base al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 il **coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro** deve *"realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, 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. Non costituiscono strumenti e modalità utili (...) i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione."*

L'art. 55 del Decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 è intervenuto sulla materia, stabilendo un diverso regime per gli accordi sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del provvedimento (24/04/2017).

Si determina pertanto il seguente quadro normativo:

#### **Accordi sottoscritti dal 1° gennaio 2017 al 24 aprile 2017**

Per le aziende che hanno previsto il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, in base alla Legge di Bilancio 2017 è stata prevista la tassazione agevolata per i premi di risultato entro il limite di **€ 4.000** (contro la soglia di € 3.000 stabilita nei casi in cui tale coinvolgimento paritetico non fosse realizzato).

#### **Accordi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017**

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;**

La circolare dell'Agenzia delle Entrate n.5/2018 riporta a titolo esemplificativo due modalità aziendali, censite dalla fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofond), con cui può trovare applicazione tale piano di innovazione:

Gli **schemi organizzativi di innovazione partecipata** (SOP):

I SOP richiedono una comunicazione strutturata tra lavoratori e datore di lavoro che si può realizzare attraverso: gruppi di progetto (con l'obiettivo di migliorare singole aree produttive, fasi di flusso, prodotti/servizi), la formazione specialistica mirata all'innovazione, sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori.

**I Programmi di gestione partecipata (PGP):**

I PGP si realizzano attraverso la partecipazione diretta dei lavoratori alla gestione delle attività e delle conoscenze produttive, del tempo e luogo di lavoro per combinare flessibilità, risultati aziendali e qualità della vita, attraverso: il lavoro in team, i programmi di gestione della flessibilità spazio- temporale.

### **Erogazioni in benefit**

Gli **accordi contrattuali** è necessario riconoscano 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. (*Circolare Agenzia Entrate n.28 del 15/6/2016*).

**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'irrelevanza 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

Nelle precedenti pagg.3 e 4 sono indicate le varie tipologie di benefit previste dall'art.51 del Tuir

### **Approfondimento particolari benefit**

#### **Contributi previdenza complementare**

Sostituzione del premio di risultato con contribuzione a forme pensionistiche complementari - La circolare n.5/2018 prevede, in attuazione di quanto previsto dalla legge di bilancio 2017, che tali contributi siano esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo di 8.164,57 euro, superando il limite di deducibilità precedente di euro 5.164,57. Tali contributi oltre che a non essere assoggettati a imposizione fiscale, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale (anche in caso di riscatto o anticipazioni), aumentando in tal modo enormemente la convenienza fiscale di tale sostituzione del valore del premio.

#### **Contributi a casse e enti aventi fine assistenziale**

I versamenti di carattere sanitario a enti o casse aventi fine assistenziale - La circolare n.5/2018 chiarisce che non concorrono a formare reddito i versamenti aggiuntivi al precedente limite di 3.615,20 euro di 3.000 euro annui (elevato a 4.000 per lavoratori in aziende che adottano forme di partecipazione).

#### **Azioni ai dipendenti**

Conversione del premio con erogazione di azioni ai dipendenti. La circolare n.5/2018 chiarisce che ciò diventa possibile, superando i criteri previgenti, anche quando l'offerta di azioni non sia rivolta a tutti i dipendenti ma a singole categorie degli stessi, sia se le stesse siano rivendute prima del limite dei 3 anni. Il limite di tale esenzione di imposta passa da 2.065,83 euro a 5.065,83. In caso di cessione delle azioni dal 2018 la plusvalenza verrà calcolata tra il prezzo della vendita delle azioni e l'importo del premio erogato in azioni.

### Approfondimento esempi concreti– art.51 comma 2 lett. d-bis - Tuir

<b>ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, REGIONALE E INTERREGIONALE</b>	<b>Titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato.</b>
---	--

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

<b>EDUCAZIONE</b>	<b>Corsi a supporto all'integrazione per cittadini stranieri. Abbonamenti a giornali e riviste (di interesse personale o riconducibili all'attività professionale).</b>
<b>ISTRUZIONE</b>	<b>Corsi extraprofessionali, corsi di lingua, servizi orientamento allo studio, sostegno psicopedagogico</b>
<b>RICREAZIONE</b>	<b>Iscrizione a corsi (es. ballo), abbonamenti a riviste ricreative, biglietti ingresso a cinema e teatri; abbonamenti palestre e centri sportivi e ricreativi, viaggi e soggiorni, visite culturali, gita annuale aziendale.</b>
<b>ASSISTENZA SOCIALE</b>	<b>Assistenza domiciliare, badanti, case di riposo, assistenza nelle pratiche amministrative.</b>
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	<b>Checkup medici, visite specialistiche, convenzioni con strutture sanitarie per terapie e riabilitazione, sportello ascolto psicologico, cure alimentari, iniziative di sensibilizzazione e prevenzione in materia di salute.</b>
<b>CULTO</b>	<b>Opere e servizi con finalità di culto (es. pellegrinaggi).</b>



**Approfondimento esempi concreti– art.51 comma 2 lett. f-bis, f-ter - Tuir**

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

**Approfondimento esempi concreti– art.51 comma 2 lett. f- quater - Tuir**

<b>CONTRIBUTI E PREMI AD ASSICURAZIONI</b>	<b>Aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.</b>
<b>SUSSIDI OCCASIONALI PER PRESTAZIONI</b>	
<p>Contributi e i premi versati per le polizze cosiddette "<i>Long Term Care</i>" e "<i>Dread Disease</i>". Sono riconducibili alla prima tipologia "<i>Long Term Care</i>", le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa per stati di non autosufficienza del dipendente, che richiedono generalmente il sostenimento di spese per lunga degenza.</p> <p>Appartengono, invece, alla seconda categoria (<i>Dread Disease</i>) le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi.</p> <p><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></p>	

### **Norme e prassi di riferimento**

- Art. 51 e art. 100 D.P.R. 917/1986 e succ. aggiornamenti
- Legge di Bilancio 2016 – Legge 28 dicembre 2015 n.208 (*art. 1 c. 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 c. da 160 a 162*)
- Decreto Legge n. 50 del 24 aprile 2017 (*art.55*)
- Legge di Bilancio 2018 – Legge 27 dicembre 2017 n. 205 (*art.1 c. 28*)
- 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)
- Circ. n.5 del 29 marzo 2018 (Agenzia Entrate)