

Torino, li 2 maggio 2018

Circolare n. 2/2018

Oggetto: premi di produttività e welfare – limiti, opportunità e modalità attuative.

Erogare un premio al proprio personale dipendente, oltre all'aspetto gratificante ed all'utilità di creare una maggiore fidelizzazione, può portare anche benefici fiscali e contributivi, con effetti sia sull'azienda che sul dipendente stesso.

La normativa sui **premi di risultato** prevede, infatti, l'applicazione di un'aliquota Irpef del 10% in luogo di quella ordinaria sulle somme erogate ai dipendenti al raggiungimento di determinati risultati. Esiste tuttavia un importo massimo che può beneficiare dell'agevolazione, attualmente stabilito in € 3.000,00 annui, che possono essere riconosciuti a chi ha avuto, nell'anno precedente, un reddito di lavoro dipendente non superiore ad € 80.000,00. Inoltre, affinché sia riconosciuta l'agevolazione, è necessario stipulare un accordo aziendale con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, oppure con le RSU interne se presenti o ancora aderendo ad un contratto collettivo (nazionale o territoriale) che già disciplini tale possibilità.

I risultati da raggiungere devono riguardare miglioramenti alla produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e devono essere misurabili utilizzando parametri specifici. Tali parametri possono essere scelti liberamente, ma vanno indicati nell'accordo aziendale o essere dettagliati nel contratto collettivo che sta alla base del premio. Inoltre, il risultato deve essere misurabile e verificabile in un determinato periodo di tempo ritenuto congruo (ad es. trimestre, anno, biennio) e specificatamente indicato nell'accordo.

L'importo del premio può variare in relazione al beneficiario e al risultato conseguito. C'è, infatti, la possibilità di costruire un accordo che preveda la corresponsione totale o solo parziale della somma al raggiungimento di specifici parametri, oppure che il bonus scatti solo al miglioramento di tutti gli indicatori o solamente di uno. Quindi, per esempio, la riduzione dell'assenteismo può dare diritto a una determinata somma, la riduzione degli errori di produzione ad un'altra, con la conseguenza che alla fine del periodo indicato nell'accordo ai dipendenti sarà riconosciuto tutto o solo una parte dell'importo complessivo, in base ai risultati conseguiti.

L'agevolazione fiscale riconosciuta ai premi di risultato aumenta se gli importi vengono convertiti in beni e servizi di **welfare aziendale**. In questo caso, infatti, l'aliquota sul reddito è azzerata. La decisione di scegliere il welfare piuttosto che il premio in denaro può essere fatta liberamente dal lavoratore, purché sia prevista nell'accordo alla base del premio di produttività.

Premi e welfare sono due realtà che possono vivere anche separatamente, purché siano entrambi previsti e/o dettagliati dall'accordo aziendale o dalla contrattazione collettiva: da una parte può essere prevista solo l'erogazione di somme di denaro, dall'altra l'azienda può offrire prestazioni di welfare a prescindere dal raggiungimento di determinati risultati. La trasformazione dei premi in welfare comporta l'azzeramento delle imposte e dei contributi sull'importo del premio, di conseguenza l'azienda risparmia ed il lavoratore vedrà il suo netto in busta incrementato.

Il lavoratore può anche decidere di convertire il premio di risultato in **contributi alla previdenza complementare**, ottenendo tre vantaggi: superamento del limite di deducibilità al momento del versamento, non imponibilità fiscale all'atto dell'erogazione della prestazione pensionistica complementare, esenzioni integrale da imposizione previdenziale.

Sono riconosciute agevolazioni anche se il premio viene convertito in **versamenti di assistenza sanitaria** ad enti o casse aventi esclusivamente fini assistenziali, la non imponibilità ai fini reddituali è riconosciuta in capo al lavoratore anche se gli importi convertiti eccedono la soglia di € 3.615,20.

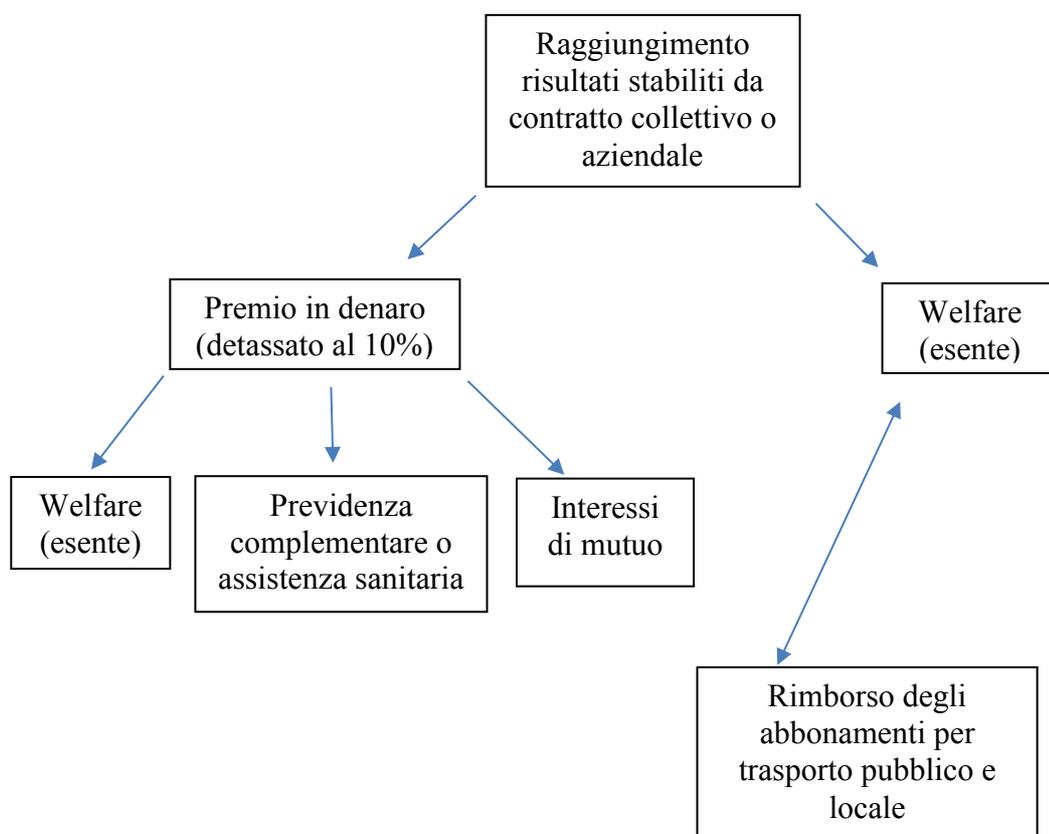
Il premio di risultato può essere convertito anche in un contributo erogato dal datore di lavoro a copertura di parte degli **interessi che gravano su un mutuo** acceso dal dipendente. In questo caso la base imponibile è pari alla metà della differenza degli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento e quelli effettivamente pagati dal lavoratore all'istituto di credito.

Anche gli **abbonamenti per il trasporto pubblico locale** rientrano nel welfare aziendale, con relativi vantaggi fiscali. Infatti non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, senza limitazioni di importo, le somme erogate per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale del dipendente e dei suoi familiari fiscalmente a carico, quindi da utilizzarsi non solo per recarsi al lavoro. Il datore di lavoro può intervenire con tre modalità: mettendo a disposizione delle somme per l'acquisto degli abbonamenti; tramite il rimborso di quanto speso dai lavoratori; pagando direttamente gli abbonamenti.

L'agevolazione fiscale scatta se le spese per il trasporto sono sostenute su base volontaria dall'impresa o a seguito di contratto, accordo o regolamento aziendale. Affinché possa rientrare nell'agevolazione, il titolo di viaggio deve consentire un numero illimitato di viaggi per più giorni su un percorso specifico o su tutta la rete.

Riepilogando:

al raggiungimento di determinati risultati stabiliti da un contratto collettivo o aziendale è possibile erogare un premio in denaro detassato al 10% oppure fornire un servizio di welfare esente da imposizione e contribuzione. Il premio in denaro può a sua volta, a scelta del lavoratore e se tale possibilità è prevista dai suddetti contratti o accordi, essere convertito in un servizio di welfare, versamenti a previdenza complementare o a casse di assistenza sanitaria oppure a copertura di interessi di mutuo. L'azienda può inoltre stabilire con accordo aziendale il rimborso degli abbonamenti per il trasporto pubblico, inserendoli in un piano di welfare oppure come accordo a se stante in aggiunta ad altre forme premiali.



Restando a disposizione per qualsiasi approfondimento e/o chiarimento, Le porgo cordiali saluti.

Lorenzo Perinetti