



CONFINDUSTRIA

**TASSAZIONE SOSTITUTIVA DEI PREMI DI RISULTATO E  
WELFARE AZIENDALE NEL 2023: ANALISI DELLE PRINCIPALI  
CRITICITÀ AI FINI IRPEF**

29 marzo 2023

**MARGHERITA PIGNATELLI – AGENZIA DELLE ENTRATE  
STEFANO SANTALUCIA - CONFINDUSTRIA**



## **Detassazione dei premi di risultato**

## EVOLUZIONE NEL TEMPO

### 2009-2010

Prestazioni di lavoro straordinario, di lavoro supplementare, incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività

### 2011-2014

**Retribuzione di produttività:** somme correlate retributive riferite ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione

### Dal 2016

Premi di risultato  
Somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

**AE Ris. n. 83/E 2010 su cons.giur. Confindustria**  
Lavoro straordinario e Lavoro notturno

**Disciplina sperimentale**  
DL 93/2008

**Disciplina attuale**



## LEGGE DI BILANCIO 2023 (ART. 1 COMMA 63)

*«Per i premi e le somme **erogati** nell'anno 2023, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016) è **ridotta dal 10 al 5 per cento**».*



L'agevolazione fiscale spetta secondo un **criterio di cassa** (premi corrisposti nel 2023) a prescindere dal periodo di maturazione del premio di risultato



Restano **immutate le condizioni di accesso** alla agevolazione stabilite dalla Legge di stabilità 2016



## AMBITO SOGGETTIVO

### Soggetti ammessi

- ✓ I lavoratori dipendenti del **settore privato** (a tempo indeterminato o determinato), con redditi di lavoro dipendente non superiore **nell'anno precedente a euro 80.000 (al lordo delle somme detassate, escluse le somme convertite in prestazioni di welfare non imponibili)**
- ✓ I lavoratori in somministrazione

### Soggetti esclusi

- ✗ I titolari di redditi di lavoro assimilato (art. 50 del TUIR)
- ✗ I dipendenti delle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 ,comma 2 DLgs. n. 165/2001 (non rileva se il rapporto è disciplinato da contratto di tipo privatistico)
- ✗ **Lavoratori dipendenti distaccati all'estero** qualora la retribuzione premiale è assorbita dalla **tassazione su base convenzionale ex art 51, co. 8-bis del TUIR** (*Agenzia entrate, circolare n. 28/2016, paragrafo 1.1.2* )



## REQUISITI PER LA DETASSAZIONE

1. Premi di ammontare **variabile**, la cui corresponsione sia legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili** in modo obiettivo attraverso il riscontro **almeno uno degli indicatori numerici**, appositamente individuati e concordati nel contratto collettivo, rispetto ad un **periodo congruo stabilito dalle parti**

*Nell'allegato al **Decreto del 25 marzo 2016** sono indicati **19 possibili indicatori** utilizzabili per la misurazione degli incrementi prefissati (es. Fatturato/n. dipendenti, indice soddisfazione clienti, riduzione numero degli scarti, riduzione tempi delle commessa, rispetto dei tempi di consegna, riduzione tempi di sviluppo prodotti, ecc.), ma le parti sono libere di definirne ulteriori*

2. Le somme oggetto di agevolazione devono essere erogati in esecuzione di **contratti aziendali o territoriali** (Agenzia Entrate interpello n. 176/2021)
3. Importo annuo massimo detassabile pari a **3.000 euro** (limite a 4.000 euro era previsto per i contratti con forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, stipulati entro il **24 aprile 2017** → oggi ammesso uno sgravio contributivo per tali contratti).



## VARIABILITÀ DEL PREMIO

(Agenzia delle Entrate circolare n. 28/E del 2016, Risoluzione n. 36/E del 2020)

*«Non è intesa come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito dal contratto aziendale o territoriale, bensì come **incertezza nell'erogazione del premio, condizionata all'erogazione al raggiungimento dell'obiettivo**»*

**Parametri di strutturazione  
e di quantificazione del  
premio spettante ogni  
anno**



**Obiettivi incrementali, fra  
loro alternativi, individuati  
nel contratto per accedere  
alla tassazione sostitutiva**

## OBIETTIVI INCREMENTALI VS CRITERI DI STRUTTURAZIONE

### Obiettivi incrementali per la detassazione

- Incremento nel fatturato rispetto all'anno precedente
- Incremento nel numero dei brevetti depositati rispetto all'anno precedente

### Criteri di strutturazione del premio

500 euro se fatturato supera la quota minima di 5 mln di euro

500 euro se il numero di brevetti depositati è almeno pari a 8

Anni	2022 (anno stipula)	2023	2024	2025
Fatturato	5.000.000	6.000.000	6.000.000	5.800.000
Brevetti	8	8	9	7
Detassazione		SI	SI	NO
Premio maturato		1.000	1.000	500

## PREMI DI RISULTATI E PERFORMANCE INDIVIDUALI

(Agenzia delle Entrate circolare n. 5/E del 2018)

*La circostanza che il premio sia differenziato per i dipendenti sulla base **di criteri di performance individuale non si pone in contrasto con la condizione per l'applicazione dell'imposta sostitutiva.***

*Si conferma che **non osta all'applicazione dell'imposta sostitutiva** l'attribuzione di un premio di risultato differenziato, graduato in ragione della **Retribuzione Annu Lorda (RAL)**, del **settore aziendale di appartenenza** o dei **giorni di assenza** del dipendente.*

**Parametri di strutturazione** possono misurare sia **performance aziendali che individuali** (es. assenze individuali oltre la media che riducono il premio spettante)



**Obiettivi incrementali per la detassazione** devono misurare **una performance aziendale**

## PREMI DI RISULTATI E PERFORMANCE DI GRUPPO

(Agenzia delle Entrate circolare n. 5/E del 2018)

«Anche in presenza di un accordo aziendale che subordini l'erogazione del premio al raggiungimento di un risultato di gruppo è necessario che l'incremento di produttività, redditività, ecc. **sia raggiunto dalla singola azienda**»

✓ Unica eccezione ammissibile riguarda l'ipotesi di **contrattazione collettiva, vincolante per tutte le aziende del Gruppo, centralizzata in capo ad una sola società**

**NB non rilevano in ogni caso i risultati delle società non residenti.**



(Agenzia entrate Interpello n. 265/2022)

«Non ammessa perché i criteri e modalità di attribuzione dei premi di produttività a livello di Gruppo sono definiti mediante un regolamento aziendale»

## MOMENTO DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI INCREMENTALI

(Agenzia delle Entrate interpelli n. 205 e 456 del 2019)

*«I criteri di misurazione devono essere determinati **con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi**»*



(Agenzia entrate, Risoluzione n. 36/E del 2020 su consulenza giuridica di Confindustria)

*«Il regime fiscale reintrodotta dalla legge di Stabilità 2016, non riservando il beneficio fiscale alla cosiddetta “retribuzione di produttività”, impone che il raggiungimento dell’obiettivo incrementale **risulti incerto al momento della sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale...la data di sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale non interferisce in alcun modo sull’importo agevolabile**».*

*Interpello 456/2019 ammessa strutturazione premio per indicatori di performance di stabilimento/area*

## EROGAZIONE DI ACCONTI DEL PREMIO IN CORSO ANNO

(Agenzia delle Entrate circolare n. 28/2016 e 5/2018)

**in sede di acconto non è verificabile  
incremento in linea con obiettivo**



No detax



- Se verifica positiva a giugno 2024
- Detax acconto in sede di conguaglio oppure in sede di dichiarazione dei redditi con emissione nuova CU
- No sanzioni per invio tardivo CU

**In sedi di acconto è verificabile  
incremento in linea con obiettivo**



SI detax



- Se verifica negativa a giugno 2024
- Recupero ritenute in sede di conguaglio oppure in sede di dichiarazione dei redditi con emissione nuova CU





## **Piani di Welfare aziendale**

## NOZIONE DI WELFARE

### NOZIONE AZIENDALE

*Il **welfare aziendale** è generalmente inteso come l'insieme di beni e servizi forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine del miglioramento del clima aziendale e dell'ambiente lavorativo, del sostegno al reddito familiare, allo studio e alla genitorialità, alla tutela della salute.*

### PRINCIPIO DI ONNICOMPRESIVITA'

Il reddito imponibile di lavoro dipendente ai fini fiscali è costituito da tutte le somme e i valori in genere (**inclusi quindi i compensi in natura**), a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, **anche sotto forma di erogazioni liberali**, in relazione al rapporto di lavoro (art. 51, comma 1, del TUIR)



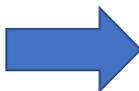
## EFFETTI DEGLI INTERVENTI DELLA RIFORMA DEL 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE

➤ **Apertura al welfare contrattuale**



***Deducibilità integrale dal reddito di impresa dei costi dei piani di welfare previsti da contratti nazionali, aziendali e territoriali e regolamenti vincolanti***

➤ **Ampliamento ed aggiornamento del paniere dei benefit**



***Rafforzare la sanità integrativa e la previdenza complementare, e adottare politiche più moderne di sostegno ai dipendenti***

➤ **Ammettere l'alimentazione dei piani di welfare aziendale con la retribuzione «premiale»**



***Favorire lo sviluppo anche in Italia di politiche di flexible benefit già esistenti in altri Paesi europei***



## PREMI DI RISULTATO: CONVERSIONE IN WELFARE

### DEROGHE AL PRINCIPIO DI ONNICOMPRESIVITA'

La disciplina fiscale prevede un elenco tassativo di benefit (art. 51, commi 2 e 3 del TUIR) che non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali in capo al dipendente nel rispetto di precise condizioni



VS



## WELFARE AZIENDALE: PRINCIPALI NORME FISCALI

Tipologia di benefit non imponibili	Modalità di erogazione	Limite di non imp.le fiscale	Riferimenti normativi
Contributi per assistenza sanitaria integrativa	monetaria	3.615 euro*	<i>Art. 51 co. 2, lett. a)</i>
Contributi per la previdenza complementare	monetaria	5.164 euro*	<i>Art. 51 co. 2, lett h)</i>
Servizi di trasporto collettivo ai dipendenti	prest. servizi	Nessuno	<i>Art. 51 co. 2, lett d)</i>
Rimborso spese di acquisto di abbonamenti al TP del dipendente e dei suoi familiari	monetaria	Nessuno	<i>Art. 51 co. 2, lett d-bis)</i>
Opere e servizi di utilità sociale ai dipendenti o familiari (es. assistenza, ricreativa, ecc..)	prest. servizi	Nessuno	<i>Art. 51 co. 2, lett f)</i>
Sostegno all'istruzione e all'educazione dei figli, borse di studio, ecc.	prest. servizi o monetaria	Nessuno	<i>Art. 51 co. 2, lett f-bis)</i>

*\*Incrementabili di ulteriori 3.000 euro in caso di conversione del pdr in welfare*

## WELFARE AZIENDALE: PRINCIPALI NORME FISCALI

Tipologia di prestazione di benefit non imponibili	Modalità di erogazione	Limite non imp.tà fiscale	Riferimenti normativi
Assistenza sociale ai familiari anziani o non autosufficienti	servizi o monetaria	Nessuno	<i>Art. 51, co. 2, lett f-ter)</i>
Assicurazione contro il rischio di non autosufficienza o di malattie gravi	Contributo premio	Nessuno	<i>Art. 51, co. 2, lett. f-quater)</i>
Sostegno al potere d'acquisto dei dipendenti	Beni/servizi/buoni	258 euro a regime (516 euro 2020-2021 3.000 euro nel 2022)	<i>Art. 51, comma 3</i>
<b>Bonus carburante «aggiuntivo»</b>	<b>buoni</b>	<b>200 euro nel 2023</b>	<b>Art. 1, DL Energia</b>

## REQUISITI PIANI DI WELFARE

### OFFERTA ALLA GENERALITA' O A CATEGORIE DEI DIPENDENTI

La generica messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un **gruppo omogeneo di dipendenti**, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscono (Agenzia Entrate, circolare n. 28/2016, par. 2).

### CATEGORIE O GRUPPI DI DIPENDENTI

- Categorie del codice civile (*es. dirigenti, quadri, impiegati ed operai*)
- Gruppi dipendenti aventi caratteristiche omogenee di lavoro (*es. dipendenti "expatriates" trasferiti in Italia, operai del medesimo turno di lavoro o del medesimo stabilimento/reparto, dipendenti che si trovano in una situazione di maggiore fragilità sociale*)



× **Non sono ammesse erogazioni di beni e servizi "ad personam" (c.d. fringe benefits).**

## WELFARE AGLI AMMINISTRATORI

(Agenzia Entrate, interpello n. 10/2019)

Ammesso al beneficio il percettore di redditi assimilati al lavoro subordinato (es. amministratore avente un rapporto di lavoro subordinato, tirocinante)

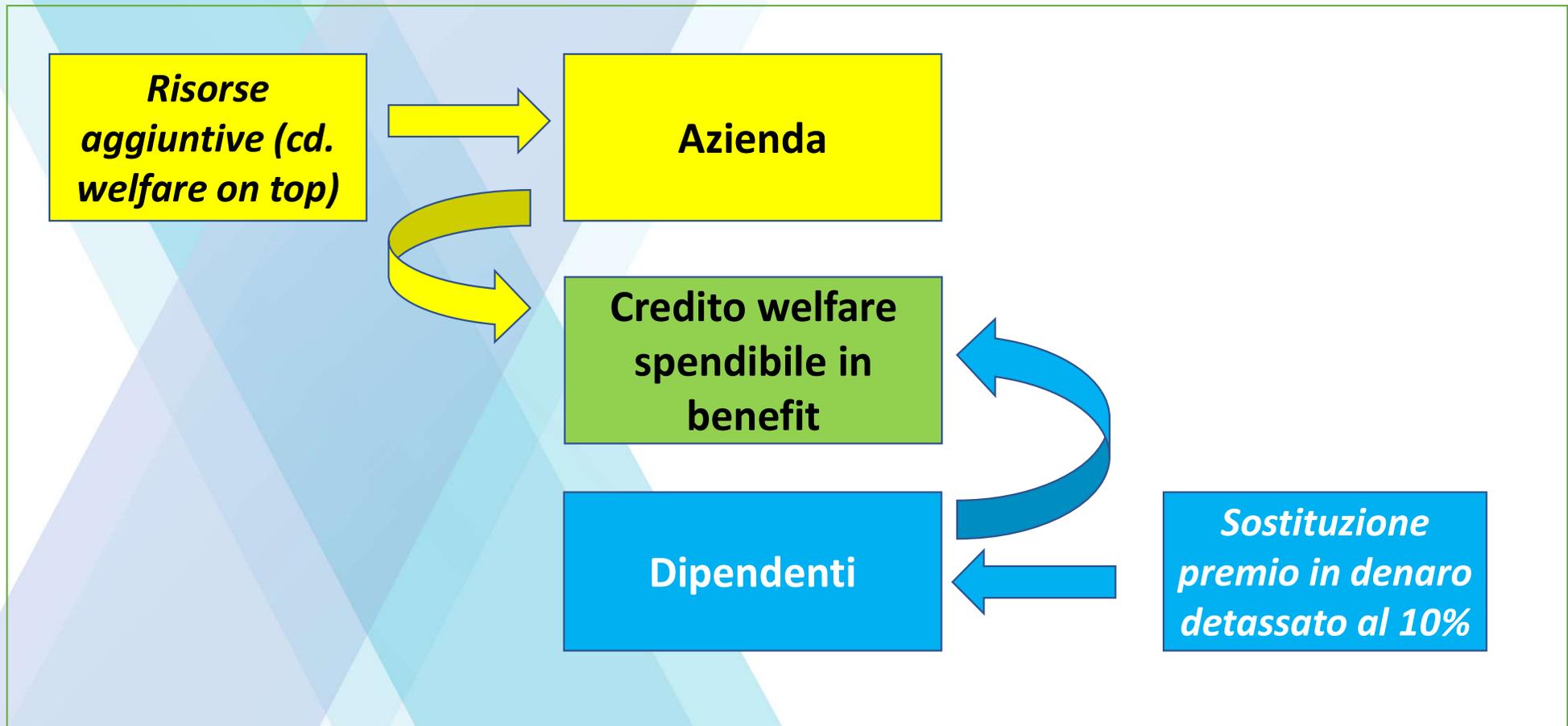
*Non è ammesso l'amministratore unico in quanto non è compatibile con la condizione di lavoratore subordinato*

(Agenzia Entrate, interpello n. 522/2019)

*«.. non sussiste il requisito della categoria omogenea di dipendenti dal momento che dei tre amministratori solo uno è retribuito per l'incarico dalla società... Inoltre, la circostanza che i benefit siano corrisposti agli amministratori che non percepiscono alcun compenso per l'incarico svolto, porta a ritenere che gli stessi assolvano una funzione essenzialmente remunerativa e debbano, pertanto, essere assoggettati a tassazione ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Tuir».*



## COME FINANZIARE I PIANI DI WELFARE AZIENDALE



## PIANO DI WELFARE «ON TOP» vs PIANO DI WELFARE ALIMENTATO DA PREMI

### Piano di welfare alimentato da pdr

- a) max 3.000 euro credito welfare attribuibile
- b) Beneficiari solo i dipendenti con redditi non superiori a 80.000 euro
- c) No redditi assimilati
- d) Ammesso welfare premiale posto che il PDR convertito è già graduato su performance individuali (es. assenze entro un dato medio)
- e) Rispetto dei requisiti dell'art. 51 del TUIR, con possibilità di superamento dei limiti di importo per alcune voci (previdenza, sanità)

### Piano di welfare «on top»

- a) No vincoli di importo
- b) No limiti di reddito per beneficiari
- c) Si redditi assimilati
- d) No welfare premiale per remunerare performance individuali, ma solo aziendali (**ris. Agenzia Entrate risoluzione n. 55/E del 2020**)
- e) Rispetto dei requisiti e dei limiti di importo dell'art. 51 del TUIR



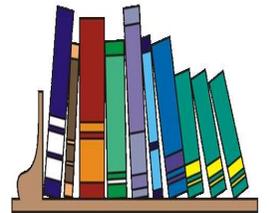
## OPERE E SERVIZI DI UTILITÀ SOCIALE (ART. 51, COMMA 2 LETT. F)

- ❖ **Educazione, Istruzione** (corsi extraprofessionali)
- ❖ **Attività ricreative** (es. viaggi, biglietti stadio, abbonamenti per cinema, teatro, circoli sportivi e palestre, soggiorni centri benessere)
- ❖ **Assistenza sociale** (es. badante, infermiera domiciliare, case di riposo)  
*(NB. no servizi di lavanderia)*
- ❖ **Assistenza sanitaria** (es. checkup medico esteso al nucleo familiare, centri di assistenza parasanitaria)
- ❖ **Culto**

### MODALITA' EROGAZIONE DEI SERVIZI

- ✓ Strutture di proprietà dell'azienda o tramite soggetti terzi convenzionati
- ✗ **Non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro**

**Possiamo attendersi una circolare dell'Agencia delle Entrate di riordino??**



## BENEFIT (ART 51. COMMA 3 TUIR)

Non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se **complessivamente** di importo **non superiore a 258 euro**. Se il predetto valore è superiore al predetto limite lo stesso concorre a formare integralmente il reddito imponibile.

### Valore dei beni o servizi prodotti dall'azienda

Il prezzo mediamente praticato dall'azienda nelle cessioni ai grossisti

### Valore dei beni o servizi erogati da terzi

Il prezzo scontato praticato dal fornitore sulla base di convenzioni

**Esempi:** cesti natalizi, carrello della spesa, buoni carburante, ecc..



Nel limite di non imponibilità anche il **valore dei fringe benefit assegnati da contratto al singolo dipendente (es. auto aziendali, prestiti al personale, immobili concessi in locazione)** di cui all'art.51, comma 4 del TUIR



# BUONI CARBURANTI

## Art. 1 DL 5 del 14 gennaio 2023 (DL Energia)

«Fermo restando quanto previsto dall'art. 51, comma 3 terzo periodo, del TUIR, il valore dei buoni benzina o analoghi titoli ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito [...] se di importo non superiore a euro 200. L'esclusione [...] non rileva ai fini contributivi



[Rinvio alle circolari dell'AE n. 27/E - 35/E del 2022 ?](#)

### Ambito oggettivo

- ✓ Rifornimenti per l'autotrazione, Buoni per ricarica di veicoli elettrici

### Beneficiari

- ✓ Lavoratori dipendenti (anche erogazioni ad personam e senza accordi)
- ✓ L'importo di 200 euro deve considerarsi **aggiuntivo** rispetto al limite di non imponibilità per gli altri benefit del comma 3 (**es. 258 euro di fringe benefit + 200 euro di buoni carburanti**)
- ✓ Le spese sono integralmente deducibili dal reddito di impresa



## MOMENTO DI IMPUTAZIONE FISCALE DEL BENEFIT

### Momento di verifica del rispetto del limite del premio convertibile

Il valore del benefit rileverà nel periodo d'imposta in cui il dipendente ha optato per la conversione del premio di risultato.

### Momento di percezione del benefit in capo al dipendente

**Principio di cassa:** quando la remunerazione in denaro o in natura esce dalla sfera patrimoniale del datore di lavoro per entrare in quella del dipendente.

### Servizi di welfare erogati mediante voucher/piattaforma:

momento in cui il dipendente effettua la scelta del benefit sulla piattaforma, indipendentemente quindi dal successivo momento in cui il servizio venga utilizzato o il rimborso erogato, ovvero il datore di lavoro provveda al versamento dei contributi al fondo di previdenza o alla cassa sanitaria (Agenzie Entrate circolare n. 5/E del 2018, par. 4.9).



## DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE AI FINI IRPEF



### Voucher emessi per più beni, prestazioni e servizi (art 6, comma 2, DM 25 marzo 2016)

- Non imponibili in capo al dipendente fino a 258 euro
- Il voucher può riferirsi ad una pluralità di beni e di servizi
- Es. Buoni carburante, “carrello della spesa”



### Voucher che danno diritto a 1 solo bene, prestazione, servizio (art. 6, comma 1 DM 26 marzo 2016)

- Non imponibili in capo al dipendente fino al valore economico della prestazione o del servizio agevolato (es. finalità di assistenza sociale)
- Il voucher dà diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni (Es. babysitter, Badanti)

