



ASSOLOMBARDA

Premi di Risultato

Detassazione e Fonti del Welfare

Speaker

Filippo Cozzi

19.06.2019

Premi di Produttività

DEFINIZIONE

- L'art. 2 del D.l. 25 marzo 2016 definisce «**premi di risultato**» assoggettabili alle agevolazioni fiscali previste quelle «**somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili**».
- La legge di Stabilità 2016 (l. 208/2015) ha previsto la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di **richiedere, in tutto o in parte, i premi** istituiti con accordo sindacale, **sotto forma di benefit (welfare aziendale)**

Accordi Aziendali

- I contratti collettivi devono prevedere criteri di **misurazione** e **verifica** degli **incrementi** di produttività o redditività, qualità, efficienza ed innovazione il cui raggiungimento sia **VERIFICABILE** in modo obiettivo attraverso **INDICATORI NUMERICI** individuati
- A tal fine le imprese dovranno depositare in via telematica presso l'ITL competente, entro **30 giorni** dalla data di sottoscrizione dell'accordo aziendale, quest'ultimo unitamente ad una **DICHIARAZIONE di CONFORMITA'** dell'accordo alle disposizioni del decreto
- La dichiarazione di conformità va redatta secondo il **MODELLO allegato** al decreto ove sono indicati, a titolo esemplificativo, una serie di indicatori «quantitativi»

Detassazione Premio di Risultato: Il PDR e la caratteristica della variabilità

- Sono agevolate le sole voci della retribuzione che possono realmente qualificarsi come Premi di risultato e che, coerentemente a tale qualificazione, presentino la necessaria **caratteristica della “variabilità”**. Rispetto al passato, dunque, non potranno più essere riconosciuti, quali premi di produttività ammessi all’agevolazione fiscale, importi “fissi”, **ma solo quelli variabili in funzione del risultato conseguito**.

Assonime, circolare n. 24/2016

- In tale ottica deve essere considerato anche il riferimento alla **variabilità delle somme** – caratteristica tipica dei Premi di risultato – che non deve essere intesa necessariamente come gradualità dell’erogazione in base al raggiungimento dell’obiettivo definito nell’accordo aziendale o territoriale.

Agenzia delle Entrate, circolare n. 28/2016

Gli incrementi di
produttività,
redditività,
qualità, efficienza
ed innovazione

La contrattazione collettiva **aziendale** o **territoriale** “*deve prevedere **criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione 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*”.

Decreto 25 marzo 2016

Tali criteri possono consistere:

- nell’aumento della produzione;
- in risparmi dei fattori produttivi;
- nel miglioramento della qualità dei prodotti;
- nel miglioramento 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.

Gli Indicatori numerici e la scheda di monitoraggio allegata al Decreto 25 marzo 2016

Sezione 5 - OBIETTIVI

Produttività Redditività Qualità Efficienza Innovazione

Sezione 6 - INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

- | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| 1. Volume della produzione/n. dipendenti | <input type="checkbox"/> | 11. Modifiche ai regimi di orario | <input type="checkbox"/> |
| 2. Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti | <input type="checkbox"/> | 12. Rapporto costi effettivi/costi previsti | <input type="checkbox"/> |
| 3. MOL/VA di bilancio | <input type="checkbox"/> | 13. Riduzione assenteismo | <input type="checkbox"/> |
| 4. Indici di soddisfazione clienti | <input type="checkbox"/> | 14. Numeri brevetti depositati | <input type="checkbox"/> |
| 5. Diminuzione n. di riparazioni, rilavorazioni | <input type="checkbox"/> | 15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti | <input type="checkbox"/> |
| 6. Riduzione degli scarti di lavorazione | <input type="checkbox"/> | 16. Riduzione dei consumi energetici | <input type="checkbox"/> |
| 7. % di rispetto dei tempi di consegna | <input type="checkbox"/> | 17. Riduzione numero infortuni | <input type="checkbox"/> |
| 8. Rispetto previsioni di avanzamento lavori | <input type="checkbox"/> | 18. Riduzioni tempi di attraversamento lavorazioni | <input type="checkbox"/> |
| 9. Modifiche organizzazione del lavoro | <input type="checkbox"/> | 19. Riduzioni tempi di commessa | <input type="checkbox"/> |
| 10. Lavoro agile (smart working) | <input type="checkbox"/> | 20. Altro (indicare) | <input type="checkbox"/> |

Distinzione tra obiettivi, indicatori e criteri distributivi

- L'**obiettivo** è la condizione al raggiungimento della quale scatta diritto alla percezione del premio e se incrementale rispetto al periodo congruo definito dall'accordo consente di detassare;
- L'**indicatore** è il criterio di misurazione, oggettivo e verificabile, attraverso il quale comprovare il raggiungimento e l'incrementalità dell'obiettivo;
- Il **criterio distributivo** quantifica e ripartisce il premio tra i soggetti beneficiari.

*“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, data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, da verificare attraverso gli indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione territoriale o aziendale”.*

La coesistenza di più obiettivi

Risultato incrementale e coesistenza di più obiettivi/indicatori:

“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 nell’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”.

Agenzia delle Entrate, circolare n. 26/2016

La coesistenza di più obiettivi

- **Tuttavia..**

“...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.. ”.

“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** ”.

Pertanto... “**qualora il contratto preveda espressamente che tali obiettivi rilevino autonomamente**, in modo tale, quindi, che le somme messe a disposizione possano essere considerate alla stregua di singoli premi a sé stanti, strettamente - ed esclusivamente - legati al parametro/obiettivo assegnato, si ritiene che **il regime di detassazione operi esclusivamente sul premio relativo agli obiettivi che abbiano registrato il requisito dell’incrementalità**”.

Struttura del premio e condizioni per applicare l'imposta sostitutiva

A tal riguardo è necessario tenere ben presente 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.

Ai fini dell'**applicazione dell'imposta sostitutiva** è necessario il raggiungimento incrementale degli obiettivi, misurati 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”**.

Agenzia delle Entrate, circolare n. 5/2018

Risultati aziendali Territoriali o di Gruppo e Detassazione

Se il Premio prevede l'erogazione in base ad incrementi raggiunti **a livello territoriale** dalle aziende cui quel contratto territoriale si riferisce, è necessario che l'incremento di risultato sia verificabile nei confronti della singola azienda che eroga il premio incrementale rispetto all'analogo parametro del periodo precedente.

Nell'ambito dei **Gruppi aziendali**, nell'ipotesi in cui il Premio subordini l'erogazione al raggiungimento di un obiettivo di gruppo, affinché il premio possa essere agevolato è necessario che l'incremento sia raggiunto dalla singola azienda e non dal risultato registrato dal Gruppo stesso.

Il risultato incrementale del Gruppo può essere assunto quale presupposto per la erogazione di premi agevolabili solo se determinato esclusivamente da società residenti in Italia o da società non residenti che esercitano l'attività nel territorio dello Stato, non rientrando nella finalità della misura agevolare risultati di redditività che non contribuiscono alla crescita del sistema produttivo nazionale.

Esempio

Premio di risultato 2019:

Obiettivo: redditività

Indicatore: Ebitda

Cancelletto accesso premio:
Ebitda sup. a 100

Risultato aziendale	Importo del PDR
<i>Ebitda</i> inferiore o pari a 100	0 euro
<i>Ebitda</i> pari a 101	700 euro
<i>Ebitda</i> pari a 102	1000 euro
<i>Ebitda</i> pari a 103	1300 euro
<i>Ebitda</i> pari o sup. 104	1600 euro

«Ai fini della tassazione sostitutiva prevista dall'art. 1, comma 182 e ss. della L. n. 208/2015 e ai fini della verifica della realizzazione dell'incremento degli obiettivi individuati dal presente accordo, le Parti concordano che la misurazione dei risultati sarà determinata con riferimento al parametro Ebitda, rilevato nell'anno di riferimento, rispetto al valore consuntivato nell'anno precedente».

Ebitda anno precedente (2018): 102

Ai fini della tassazione agevolata, la verifica dell'incrementalità dell'obiettivo/indicatore non deve essere riferito al target previsto nell'accordo, ma al **risultato effettivamente realizzato** dallo stesso nell'anno precedente.

Periodo «congruo» e verifica dell'incrementalità

- “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**”.
- “ Ad esempio, nell'ipotesi in cui il contratto individui come obiettivo aziendale l'ammontare di produzione nel semestre, ai fini dell'applicabilità del regime agevolato al premio maturato in tale periodo, dovranno essere messi a confronto il livello di produzione che l'azienda ha conseguito nel semestre considerato con quello antecedente l'inizio del semestre. Il risultato precedente può essere costituito dal livello di produzione del semestre o dell'anno o anche del triennio precedente il semestre considerato, **purché si tratti di un dato precedente a quest'ultimo e non un dato remoto**, non idoneo a rilevare un incremento attuale di produzione”.

Agenzia delle Entrate, circolare n. 5/2018

Esempio

Premio di risultato triennio 2019-2021:

Riferimento all'anno precedente dell'anno in cui si misurano i risultati

Anno di riferimento (2018)	2019	2020	2021
100	109	105	107

Riferimento al triennio precedente dell'anno in cui si misurano i risultati

Periodo di riferimento di partenza: Media triennio 2016-2018	2019	2020	2021
100	109	-	-



Media mobile 2017-2018- 2019



Media mobile 2018- 2019-2020

Detassazione e conversione in welfare del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato, **che risponde alle condizioni per la tassazione sostitutiva al 10%**, può essere convertito in beni e servizi welfare:

CONDIZIONI

- Il PDR deve essere di ammontare variabile e previsto da un **contratto aziendale** o **territoriale**;
- il premio deve essere correlato ad **incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- gli obiettivi devono essere verificabili e misurabili sulla base di precisi **indicatori numerici**.

DEPOSITO DEL CONTRATTO

Tra le condizioni richieste ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, l'art. 5 del Decreto prevede che i contratti territoriali e aziendali siano depositati **entro 30 giorni** dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni dello stesso decreto.

Tale termine è da intendersi quale ordinario 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.

Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali (Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)

Sezione 1 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data di sottoscrizione

DTL *

Anni di validità (barrare quali) 2015 2016 2017 2018 2019

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio *

Sezione 5 – OBIETTIVI

Produttività

Redditività

Qualità

Efficienza

Innovazione

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

1) Volume della produzione/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario	<input type="checkbox"/>
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	12) rapporto costi effettivi/costi previsti	<input type="checkbox"/>
3) MOL/VA di bilancio	<input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo	<input type="checkbox"/>
4) Indici di soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati	<input type="checkbox"/>
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	<input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	<input type="checkbox"/>
6) Riduzione degli scarti di lavorazione	<input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici	<input type="checkbox"/>
7) % di rispetto dei tempi di consegna	<input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero infortuni	<input type="checkbox"/>
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	<input type="checkbox"/>	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz	<input type="checkbox"/>
9) Modifiche organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di commessa	<input type="checkbox"/>
10) Lavoro agile (smart working)	<input type="checkbox"/>	20) Altro (indicare)	<input type="checkbox"/>

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale

Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto

File Contratto *

Seleziona

Sezione 9 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art....., il sottoscritto, in qualità di Dell'azienda Dichiaro che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM.....

**Premi di
Produttività
e Accordi
Territoriali**

La legge di stabilità 2016



**Decreto Interministeriale del
25 marzo 2016**



**Accordo Interconfederale
Confindustria - Cgil - Cisl - Uil
del 14 luglio 2016**



Accordi territoriali

Accordo Interconfederale 14 Luglio 2016

L'Accordo consente alle imprese prive di rappresentanza sindacale (R.S.U./R.s.a.) **due possibilità:**

- ❖ stipulare ACCORDI AZIENDALI con le organizzazioni di categoria di CGIL, CISL, UIL, relativi a premi di risultato avvalendosi dell'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria aventi competenza sindacale cui aderiscono o alle quali conferiscono espresso mandato;
- ❖ aderire allo SCHEMA CONTRATTUALE – TIPO territoriale allegato all'A.I.

N.B. L'Accordo Interconfederale NON stabilisce un secondo livello di contrattazione

Accordi Territoriali

Associazioni e oo.ss. territoriali possono stipulare accordi territoriali che, sulla base dello schema-tipo allegato all'A.I., contengano le condizioni e le regole che i premi di risultato devono rispettare affinché possano beneficiare delle agevolazioni fiscali previste dal D.I. 25 marzo 2016

Accordi Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza Lodi:

- Milano – 18 luglio 2016
- Monza e Brianza – 18 luglio 2016
- Lodi – 26 luglio 2016

Accordi Territoriali

Condizione essenziale per l'applicazione della misura agevolativa è che l'erogazione del premio di risultato avvenga "in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81", vale a dire contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA ovvero dalla RSU.

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.

Accordi Territoriali

REGOLE PER ACCEDERE AI BENEFICI FISCALI

1. I premi devono contenere uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di: **produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.**
2. La condizione di incrementalità degli obiettivi deve essere rispettata, ossia l'incremento deve poter essere verificato, nell'arco di un periodo congruo, attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali.

Accordi Territoriali

COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI

le imprese associate al Sistema Confindindustriale o che conferiscono espresso mandato, che si avvalgono dell'accordo territoriale invieranno una comunicazione scritta ai lavoratori dichiarando che, in applicazione del medesimo, viene istituito un premio di risultato.

CONTENUTI COMUNICAZIONE

- il periodo di riferimento;
- la composizione del premio e gli indicatori incrementali adottati;
- la stima del valore annuo medio pro capite del premio e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale.

Accordi Territoriali

COMUNICAZIONE AL COMITATO

La medesima comunicazione deve essere trasmessa dall'azienda ad un apposito comitato composto da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali firmatarie:

- valutare la conformità dei contenuti della comunicazione all'accordo territoriale;
- valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale;
- redigere un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio ai fini del monitoraggio degli effetti dell'accordo territoriale.

Il comitato effettuerà la valutazione di conformità entro 10 giorni dall'invio della comunicazione.

Accordi Territoriali

COMUNICAZIONE RENDICONTAZIONE

Allo scadere del termine del periodo di riferimento individuato per la misurazione delle performances, una volta effettuati i conteggi di verifica dei risultati, l'Azienda provvederà a comunicare ai lavoratori per iscritto le risultanze circa il raggiungimento o meno degli obiettivi e conseguentemente circa la corresponsione o meno del premio.

Le fonti di «finanziamento» del piano welfare

PREMIO DI RISULTATO

Costituzione di un Premio di Risultato sostituibile, a precise condizioni, in servizi welfare fino all'importo massimo di **3.000** euro.

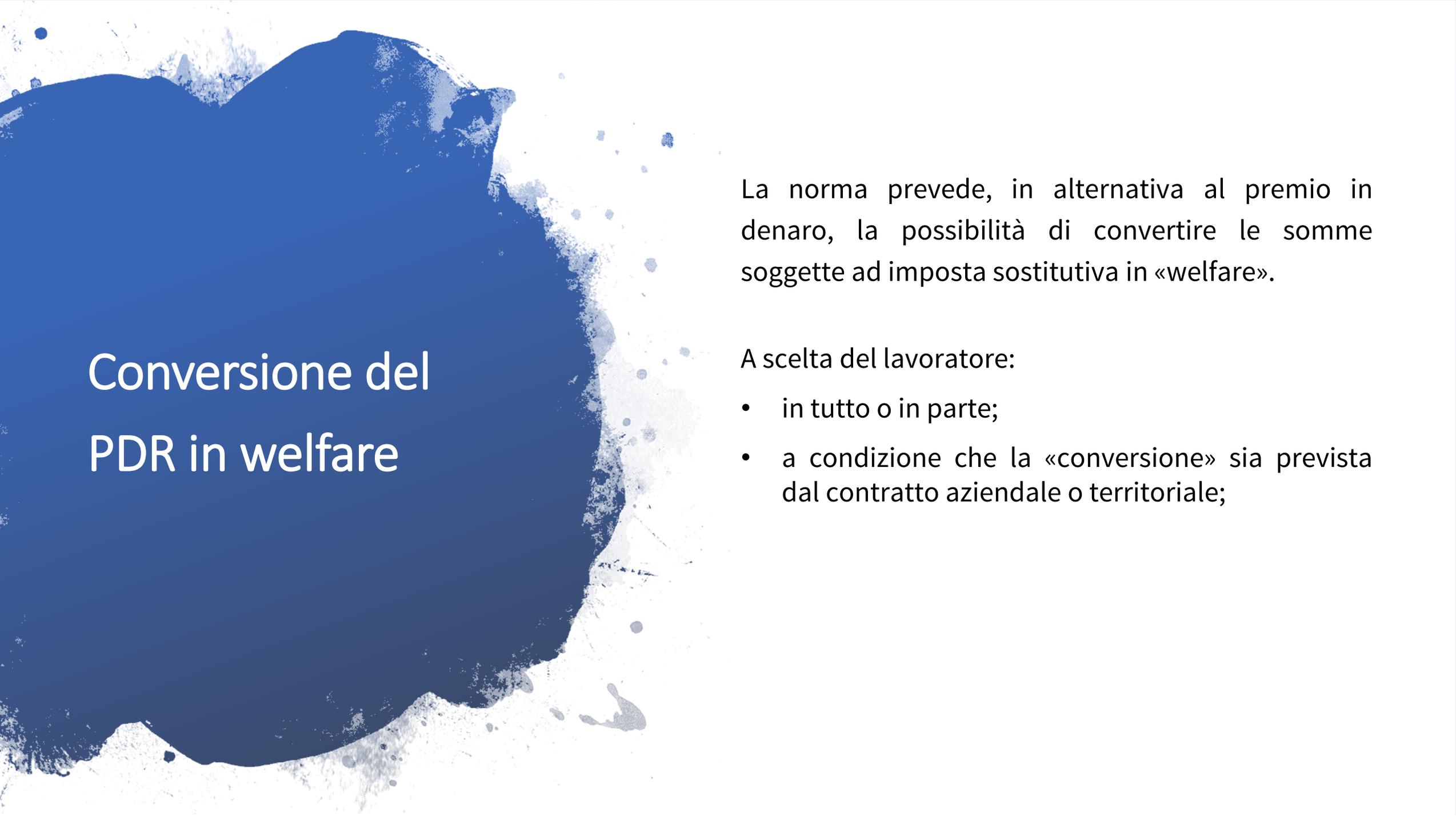
WELFARE «ON-TOP»

Concessione del welfare da parte del datore di lavoro **in aggiunta** alla retribuzione del dipendente, anche a titolo premiale.

Beneficiari del piano welfare

Totalità dei dipendenti o categorie omogenee, a prescindere dal reddito di ciascuno e dall'importo del piano welfare.

- Per “categorie di dipendenti” non va intesa soltanto in riferimento alle categorie previste nel Cod. Civ. (impiegati, 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 che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte.
- Nel 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.**



Conversione del PDR in welfare

La norma prevede, in alternativa al premio in denaro, la possibilità di convertire le somme soggette ad imposta sostitutiva in «welfare».

A scelta del lavoratore:

- in tutto o in parte;
- a condizione che la «conversione» sia prevista dal contratto aziendale o territoriale;

Esempio Welfare da CCNL

CCNL Metalmeccanici

Attivazione a carico delle aziende per tutti i dipendenti di piani di «FLEXIBLE BENEFITS» (beni e servizi di welfare personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori) fiscalmente vantaggiosi per un costo massimo (esclusi gli eventuali costi di gestione) di:

- 100 € annui con decorrenza **1 giugno 2017**
- 150 € annui con decorrenza **1 giugno 2018**
- 200 € annui con decorrenza **1 giugno 2019**

Questi piani di FLEXIBLE BENEFITS si aggiungono ad eventuali piani già presenti in azienda (sia unilaterali che derivanti da accordi collettivi)

Premio Welfare contrattato aziendale

Istituzione di un nuovo premio, che preveda, al raggiungimento di specifici obiettivi, unicamente la concessione di beni e servizi in natura.

CONDIZIONI

- Il premio matura sin dall'origine in welfare e i benefit sono erogati senza possibilità di scelta o conversione monetaria;
- non è necessario che il premio risponda ai requisiti previsti dall'art. 1, commi 182 e ss., della Legge 208/2015 (accordo aziendale o territoriale, obiettivi incrementali, indicatori, adempimenti..);

BENEFICIARI

- Totalità dei dipendenti o categorie omogenee, a prescindere dal reddito di ciascuno e dall'importo del piano welfare.

Possibilità di Welfare ON – TOP volontario

Il piano welfare nasce da una iniziativa volontaria del datore di lavoro, in aggiunta alla normale retribuzione del lavoratore.

CONDIZIONI

- L'iniziativa aziendale ha per oggetto, **sin dall'origine**, la concessione di servizi welfare;
- l'offerta dei servizi, per essere agevolata fiscalmente, deve essere promossa **in aggiunta** alla normale retribuzione del lavoratore e non sostituendo somme di competenza di quest'ultimo;

BENEFICIARI

- Totalità dei dipendenti o categorie omogenee, a prescindere dal reddito di ciascuno e dall'importo del piano welfare.



ASSOLOMBARDA

www.assolombarda.it

www.genioeimpresa.it

Seguici su

