

Valore di Produttività Aziendale e Welfare

FISAC-CGIL Gruppo BCC ICCREA

Edizione 2025



Indice

Sommario

Il Valore di Produttività Aziendale esercizio 2024 erogazione settembre 2025	3
Tassazione del Valore di Produttività Aziendale.	3
Decontribuzione previdenziale per misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.	4
Destinatari della tassazione agevolata del Valore di Produttività Aziendale.	4
Valore di Produttività Aziendale e welfare aziendale	4
Importante: entro quando va effettuata la scelta per destinazione a welfare	5
La piattaforma welfare	5
Welfare aziendale: cosa è e come funziona.	5
Spese rientranti nel welfare aziendale.	6
Chi sono i familiari beneficiari	7
Altri beni e servizi “Fringe Benefit”:	7
Welfare si, welfare no?	8
Il welfare: vantaggi e svantaggi	8
Alcuni esempi	9
Cosa fare, cosa ricordare	12
Fiscalità: per saperne di più!	13
Nota di approfondimento su beni e servizi sostitutivi di Premi di Risultato erogati mediante Voucher	13
Riferimenti normativi	16

Il Valore di Produttività Aziendale esercizio 2024 erogazione settembre 2025



Il giorno 10 Luglio u.s., tra la Delegazione Sindacale di Gruppo e la Capogruppo, è stato siglato

l'accordo di verifica sul Valore di Produttività Aziendale (VPA) necessario per la determinazione e l'erogazione del Premio all'esercizio 2024 da erogare nel mese di settembre 2025 nelle BCC/CRA aderenti e nelle aziende controllate dal Gruppo BCC Iccrea.

Come noto, in forza dell'accordo sindacale, il VPA percepito sotto forma monetaria **beneficia anche per questo anno, di una imposta sostitutiva del 5%** (in luogo delle aliquote dell'IRPEF ordinaria e delle addizionali), entro il limite di importo complessivo di **€ 3.000,00 lordi** per coloro che hanno avuto, nell'anno precedente, **redditi sino a 80.000 euro**.

Coloro che invece **scegliranno in tutto o in parte una remunerazione del VPA in valore welfare**, opzionabile sempre sino al limite di **€ 3.000,00**, **beneficeranno di una ulteriore contribuzione aziendale pari al 18.50% del valore economico attribuito welfare**. A riguardo precisiamo che le lavoratrici ed i lavoratori che vorranno avvalersi di questa facoltà dovranno

¹ La Legge 11 dicembre 2016, n. 232 – Legge di Bilancio 2017- art. 1 comma 160, da disposto la modifica dell'art. 1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016 elevando, con decorrenza 1° gennaio 2017, il precedente limite di € 2.000,00; inoltre il Comma 63 Legge di Bilancio 2023, Legge n. 197/2022 ha

esprimere tale volontà entro e non oltre il 10/09/2025 secondo quanto stabilito dalla Banca.

Ricordiamo infine che, in base all'attuale normativa, essendo realizzata la condizione di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e per il miglioramento della qualità della vita e del lavoro, sul premio in erogazione, entro il limite massimo di 800,00 euro, viene applicata anche la piena decontribuzione previdenziale a favore del lavoratore, nonché di venti punti percentuali a favore dell'azienda.

Come di consueto con questa pubblicazione proponiamo, senza pretesa di essere esaustivi e con l'auspicio di sollecitare il Vostro interesse, un approfondimento di questa materia.

Tassazione del Valore di Produttività Aziendale.

I premi di risultato - così come le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili netti dell'impresa – riconosciuti a seguito di **accordi sindacali, anche per questo anno,**



sono soggetti ad una **imposta sostitutiva del 5%** (in luogo delle aliquote dell'IRPEF ordinaria e delle addizionali), **entro il limite di importo complessivo di € 3.000,00 lordi¹**. La trattenuta del 5% si applica dopo aver operato sulle somme erogate le ritenute previdenziali e assistenziali; l'agevolazione riguarda infatti il solo calcolo

ridotto per l'anno 2023 la tassazione IRPEF dal 10% al 5%. La legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, comma 385 ha confermato detta riduzione al 5% anche per i premi di risultato e produttività corrisposti nel 2025 estendendola anche agli anni 2026 e 2027.



dell'IRPEF: gli importi che beneficiano della tassazione ridotta restano soggetti a trattenute previdenziali e assistenziali per la sola parte destinata a finanziare la pensione, (tali trattenute a carico del lavoratore sono, di norma, pari al 9,19%, della retribuzione annua imponibile ai fini previdenziali, con una maggiorazione dello 1% per la quota eccedente i 55.448,00 euro). Si ricorda che il valore del contributo previdenziale a carico dell'azienda è invece pari al 23,81%. Al successivo punto sono specificati alcuni aspetti che riguardano la decontribuzione previdenziale applicabile ai premi di risultato.

Decontribuzione previdenziale per misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

In presenza di accordi aziendali o territoriali che prevedano misure di conciliazione tra vita privata e lavoro, il datore di lavoro e di conseguenza il lavoratore possono accedere a un beneficio di decontribuzione previdenziale della quota a loro carico sulla erogazione dei premi di produttività contrattualmente definiti. Tale decontribuzione ha un massimale annuo fissato con appositi decreti ministeriali².

Tra le misure ammesse, da prevedere negli accordi di conciliazione vita – lavoro, figurano: flessibilità oraria o organizzativa, smart working, supporto alla genitorialità e cura familiare, servizi di welfare aziendale coerenti con tali finalità.

Considerato che nel gruppo bancario cooperativo BCC ICCREA è stato costituito un

² Questa opportunità, prevista dall'art. 1, comma 184 della Legge n. 208/2015, è operativa attraverso i criteri definiti nel Decreto del Ministero del Lavoro del 12 settembre 2017, e può essere riconosciuta previa presentazione della domanda all'INPS nei termini previsti dal bando annuale.

comitato Welfare paritetico, tra parte aziendale e parte sindacale, che quindi con il coinvolgimento paritetico delle lavoratrici e dei lavoratori ha realizzato accordi di cui sopra:

- il datore di lavoro potrà fruire di uno sgravio contributivo previdenziale pari a 20 punti percentuali del contributo IVS (previdenza obbligatoria) su un importo massimo di 800,00 euro;
- il lavoratore, sempre nel limite massimo di 800,00 euro, si vedrà riconosciuta la esenzione totale per il solo contributo ordinario IVS;
- il lavoratore avrà la corrispondente riduzione dell'aliquota di computo per il calcolo del trattamento pensionistico.

Destinatari della tassazione agevolata del Valore di Produttività Aziendale.

I destinatari della tassazione agevolata sono i lavoratori **del settore privato con reddito** di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente, a **80.000,00** euro (limite valido dal 1° gennaio 2017)³.

Valore di Produttività Aziendale e welfare aziendale

Come per gli anni precedenti è prevista, nell'accordo sottoscritto, la possibilità di



sostituire, in tutto o anche solo in parte, il premio di produttività con forme di welfare aziendale, **fino ad un massimo di 3.000,00 euro** come da

³ La Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Legge di Bilancio 2017 - con l'art. 1, comma 160, ha disposto la modifica dell'art. 1, comma 186 della Legge di Stabilità 2016 elevando il precedente limite di € 50.000.

disposizioni di legge. **Inoltre, l'accordo prevede una maggiorazione, a carico delle aziende, del 18,50 % del valore del premio per la parte eventualmente trasformata in welfare.**

Importante: entro quando va effettuata la scelta per destinazione a welfare

L'eventuale scelta di destinazione di tutto o parte del premio a welfare aziendale dovrà essere effettuata entro e non oltre la data prevista nell'accordo sindacale **(10 settembre p.v.)**, vi invitiamo comunque a verificare le effettive disposizioni aziendali, in mancanza di scelta il premio verrà erogato, nella sua interezza, in busta paga.



La piattaforma welfare

Le Aziende e le BCC del Gruppo Bancario BCC ICCREA hanno scelto di operare prevalentemente con la piattaforma della società "Creawelfare" espressione del movimento del Credito Cooperativo.

È quindi necessario verificare quale è la modalità di opzione per la destinazione del premio e la conseguente fruizione dei servizi welfare eventualmente messa a disposizione dalla propria azienda.

Welfare aziendale: cosa è e come funziona.

Con le leggi di finanza pubblica relative agli anni 2016, 2017 e 2018, il legislatore, attraverso un intervento sistematico nell'articolo 51 del TUIR, ha ampliato il novero delle prestazioni, legate alla fruizione di determinati benefici o servizi, che configurano il cosiddetto welfare aziendale ed ha introdotto novità rilevanti per i piani di welfare aziendale. Infatti, con la legge n. 208/2015 è stata prevista, a decorrere dal 2016, la possibilità per i

lavoratori di ricevere le remunerazioni riferite a premi di risultato (VPA), ricadenti nel particolare regime fiscale agevolativo sopra descritto, sotto forma di prestazioni di welfare aziendale e quindi esenti, pertanto, sia ai fini fiscali che contributivi entro i limiti e nel rispetto delle condizioni dettate dal TUIR (cfr. l'articolo 51, comma 2 e ultimo periodo del comma 3, del TUIR).

La destinazione del Premio Aziendale (VPA) a welfare è quindi possibile nel limite massimo di 3.000,00 euro e consente una esclusione dalla contribuzione previdenziale INPS a carico del lavoratore del 9,19%, nonché dalla tassazione IRPEF del 5%, del valore del premio convertito.

Va ricordato che il welfare aziendale consente anche un risparmio per il datore di lavoro; il cui valore medio è approssimativamente pari al 25% delle somme erogate.

La possibilità per il dipendente di usufruire di forme di welfare in sostituzione del premio di produttività agevolato fiscalmente deve essere prevista dagli accordi collettivi: in altri termini, e come precisato dalla Agenzia delle Entrate, il lavoratore non potrà negoziare individualmente con il datore di lavoro il riconoscimento sotto forma di welfare se la possibilità di opzione non è stata prevista dagli accordi collettivi sindacali.

Spese rientranti nel welfare aziendale.

Possono rientrare nel welfare aziendale:

- a) i contributi per l'**assistenza sanitaria** versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale⁴;
- b) i contributi alla **previdenza complementare**⁵;
- c) **le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti** volontariamente sostenute per specifiche finalità di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria** o culto;

Va specificato che 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; è infatti esclusa la possibilità che tali spese siano solo rimborsate dal datore di lavoro (possibilità invece prevista per le casistiche di cui ai punti d. ed e. successivi). Solo a titolo di esempio si riportano alcuni dei servizi che rientrano nella casistica sopra menzionata: corsi non professionali (lingua, informatica, musica, danza), ingressi a teatro, abbonamenti a palestre, check up medici

- d) 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 **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 a favore dei medesimi familiari (anche a titolo di rimborsi spese; sono inclusi servizi di **baby-sitting**, spese sostenute per le **rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, servizio di trasporto scolastico, gite didattiche e visite d'istruzione**);

- e) 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 **familiari anziani**⁶ o **non autosufficienti**⁷ (anche a titolo di rimborsi spese);
- f) 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 o il rischio di **gravi patologie**⁸;
- g) **spese per trasporto pubblico**, è possibile richiedere il rimborso dei seguenti titoli di viaggio:
 - Abbonamenti nominativi annuali, mensili o pluri-mensili a bus, metropolitana, treno e qualsiasi mezzo di trasporto che effettui un servizio di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale;
 - È rimborsabile la spesa per abbonamento, sostenuta dal dipendente beneficiario del

⁴ Se i contributi per l'assistenza sanitaria sono versati in sostituzione di premi di risultato sono esenti anche se eccedono il limite complessivo annuo di € 3.615,20.

⁵ 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. L'esenzione riguarda anche le prestazioni

pensionistiche complementari derivanti dai contributi versati in sostituzione dei premi.

⁶ Soggetti che abbiano compiuto i 75 anni

⁷ Coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana o necessitano di sorveglianza continuativa

⁸ Nuova previsione introdotta dalla Legge di Bilancio 2017

benefit, anche se l'abbonamento è a favore di familiari fiscalmente a carico.

Chi sono i familiari beneficiari



**IMPORTANTE
NOVITÀ**

A partire dall'anno 2025 i familiari che possono essere beneficiari di misure di welfare, anche se non fiscalmente a carico ed anche non

conviventi, **sono esclusivamente** quelli indicati all'art. 12 TUIR (modificato all'art 1, comma 11 della legge di Bilancio 2025):

- **figli (anche adottivi, affidati o affiliati);**
- **il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato (compreso il partner nelle unioni civili legge 20 maggio 2016 n. 76);**
- **gli «ascendenti», ovvero le persone legate con un grado di parentela in linea retta, per la quale una persona discende.**

Quindi, a differenza degli anni passati non sono più da considerare nel novero dei familiari beneficiari: **fratelli e sorelle; generi e nuore; suoceri e suocere.**

I beni e i servizi erogati ai familiari possono anche essere a titolo di rimborso, mentre quelli a favore del dipendente devono essere messi a disposizione dal datore di lavoro (direttamente o con il ricorso a strutture esterne).

Altri beni e servizi “Fringe Benefit”:



Letteralmente tradotto: Fringe vuol dire “marginale” e Benefit vuol dire “beneficio”.

Nel linguaggio quotidiano questa espressione viene utilizzata per intendere compensi in natura, cioè

non monetari, che il datore di lavoro può riconoscere ai propri dipendenti, in aggiunta alla retribuzione/emolumenti stabiliti dal contratto di lavoro.

Si tratta, quindi, di veri e propri benefit aziendali che rientrano in una particolare tipologia di retribuzione regolata dall'articolo 2099 comma 3 del Codice civile.

Va ricordato che con la Legge 30 dicembre 2024, Legge di Bilancio 2025, n. 207, art. 1, commi 390 e 391 il legislatore ha previsto, in deroga all'art. 51, comma 3, del TUIR, che per gli anni fiscali 2025, 2026 e 2027, non concorrono a formare il reddito entro il limite complessivo di 1.000,00 euro (anziché 258,23), il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Per i lavoratori dipendenti con figli a carico la soglia di 1.000,00 euro è elevata a 2.000,00 euro (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati). Affinché venga riconosciuto il diritto alla elevazione di soglia è necessario che la lavoratrice/il lavoratore segnali la condizione di avere figli a carico al datore di lavoro.

Qualora si dovessero superare i limiti di esenzione, anche di un solo centesimo, verrà applicata la tassazione e la contribuzione non soltanto per la parte eccedente, ma per l'intera somma che sarà assoggettata alle trattenute IRPEF (alla aliquota marginale, variabile a seconda del reddito imponibile complessivo), ai contributi previdenziali (sia quelli a carico del

datore di lavoro che quelli a carico del Lavoratore) ed alle addizionali regionali e comunali.

Al fine della verifica del raggiungimento dei limiti sopra riportati, **questo onere è a carico del lavoratore**, vanno considerati tra i fringe benefit, cioè i compensi in natura che il datore di lavoro concede ai dipendenti in aggiunta alla retribuzione contrattualizzata:

- buoni spesa e buoni benzina;
- ricariche telefoniche;
- voucher/buoni acquisto Amazon, Zalando ecc.;
- regali e cestini natalizi;
- autovettura uso promiscuo;
- polizza rischi extra professionali;
- fabbricati concessi in uso abitativo, senza obbligo di dimora;
- pagamento o rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale, spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa;
- il valore degli interessi su prestiti erogati ai dipendenti in convenzione, qualora il tasso applicato sia inferiore al Tasso di Riferimento BCE. Di recente, il decreto Anticipi (decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145), convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2023, n. 191, ha modificato nel Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR) la modalità di determinazione del fringe benefit in caso di prestiti/finanziamenti concessi al lavoratore dipendente.

Mentre nella formulazione precedente, l'importo da considerare come benefit si determinava partendo dalla differenza tra il Tasso di Riferimento BCE vigente a fine anno e il tasso effettivamente pagato sul mutuo o

sul prestito, con la modifica legislativa sopra citata, l'attuale versione della norma ha sostituito, quale tasso ufficiale da assumere come parametro di riferimento, il TUR (tasso ufficiale di riferimento) vigente al 31 dicembre di ogni anno con quello da individuare, come segue, in base alla tipologia di prestito/finanziamento:

- per i prestiti/finanziamenti a tasso variabile, il TUR è quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata;
- per i prestiti/finanziamenti a tasso fisso, il TUR è quello vigente alla data di concessione del prestito.

L'importo che concorre alla formazione del reddito imponibile si determina effettuando la differenza tra:

- a) gli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento (TUR), vigente alla data di concessione del prestito (se mutuo a tasso fisso) o alla scadenza delle singole rate (se mutuo a tasso variabile), e
- b) gli interessi calcolati al tasso effettivamente praticato sui prestiti.

L'ammontare risultante, ridotto della metà, costituisce un fringe benefit.

Welfare si, welfare no?

Il welfare come alternativa possibile al Valore di Produttività Aziendale (per i lavoratori con reddito inferiore a 80.000,00 euro e per un importo massimo di 3.000,00 euro di premio).



Il welfare: vantaggi e svantaggi

Come già ampiamente detto l'importo del Valore di Produttività Aziendale destinato a welfare non è soggetto a trattenute previdenziali e fiscali e quindi

è tutto “spendibile” o destinabile alla previdenza complementare.

Chi destina le somme del VPA, in tutto o in parte, al welfare aziendale beneficia inoltre, rispetto a chi sceglie il pagamento in busta paga, di una maggiorazione del 18,50 % dell'importo destinato a welfare.

Non tutti i lavoratori hanno la possibilità di fruire dei beni e dei servizi proposti come welfare.

Molti lavoratori, soprattutto se in una situazione di difficoltà economica, avranno la necessità di **poter disporre del denaro** con una tempestività

maggiore di quella che gli adempimenti legati al welfare generalmente consentono.

Senza il contributo aggiuntivo aziendale del 18,50% il vantaggio fiscale non in tutti i casi avrebbe una concreta realizzazione (come vedremo negli esempi).

Infine, le somme destinate a welfare non sono soggette al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (tra cui quelli destinati a finanziare la futura pensione pubblica del dipendente) da parte del datore di lavoro (la quota di contributi previdenziali INPS è complessivamente, lavoratore + azienda, pari a circa il 33% del valore del premio).

Alcuni esempi

Di seguito riportiamo alcune simulazioni che rappresentano gli sviluppi delle diverse opzioni. Le simulazioni riportate che non possono essere, ovviamente, esaustive di tutte le casistiche vogliono solo rappresentare la traduzione pratica di quanto descritto in termini generali e normativi.

1. Destinazione a welfare del premio per un valore di 1.000,00 euro

	Pagamento PDR in busta Paga	Opzione Welfare, con maggiorazione aziendale del 18,50%
Totale lordo premio	€ 1.000,00	€ 1.185,00
Contributi INPS (9,19%) (nel nostro caso esenzione fino tetto massimo di 800,00 euro)	€ 18,38	
Tassazione IRPEF Sostitutiva. (5,00%)	€ 49,08	
Totale netto	€ 932,54	€ 1.185,00

- a) In caso di utilizzo principale per spese mediche, spese istruzione (retta università – mensa scolastica – rette asilo nido), va precisato che la parte rimborsata dal conto welfare non potrà essere portata in dichiarazione dei redditi ai fini di detrazione fiscale.

Ipotizzando di utilizzare il conto welfare, di 1.000,00 euro, interamente per la retta universitaria non si avrebbe diritto alla detrazione fiscale (da operare in sede di dichiarazione dei redditi) del 19%:

per una retta pari a 1.000,00 euro la detrazione fiscale spettante è 190,00 euro. È di tutta evidenza che senza l'incremento del valore del 18,50 % l'effetto welfare sarebbe inesistente:

- netto in busta paga = **932,54 euro** + detrazioni in sede dichiarazione redditi **190,00 euro** - **Totale 1.122,54 euro** + accantonamento a previdenza pubblica (tenendo conto della decontribuzione su 800,00 euro) **90,00 euro (totale compresa la contribuzione 1.212,54 euro)**;
- Welfare senza incremento aziendale = 1.000,00 euro, e mancato accantonamento contributivo a previdenza pubblica ed impossibilità di detrazione fiscale del 19% in sede di dichiarazione dei redditi;
- Welfare con incremento aziendale 18,50 % = 1.000,00 euro + 185,00 euro – Totale 1.185,00 euro sempre senza accantonamento contributivo a previdenza pubblica e senza detrazioni fiscali in sede di dichiarazione dei redditi.

b) Il Valore di Produttività Aziendale può essere destinato a previdenza complementare (Fondo Pensione Nazionale) per un valore massimo di 3.000,00 euro.

Va precisato che la Legge di Bilancio per il 2017 (vedi anche la Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E-2018) ha previsto che i premi di produttività (nei limiti già descritti) se convertiti in contribuzione ad un Fondo Pensione (previdenza complementare) non solo non sono tassati con l'imposta sostitutiva del 5% né soggetti a contribuzione previdenziale e non concorrono nemmeno ad alimentare il plafond di deducibilità previsto dalla attuale normativa (€5.164,57 per i versamenti a previdenza complementare). Ne consegue quindi che questa tipologia di contribuzione alla previdenza complementare non avrà nessuna tassazione al momento della contribuzione e nessuna tassazione nella fase di prestazione, va precisato che a seguito di intervenuti chiarimenti **la esenzione di cui sopra è applicabile alle sole somme versate a titolo di VPA e non già a quelle eventualmente versate derivanti dalla maggiorazione welfare messa a disposizione dall'azienda:**

- Valore di Produttività Aziendale destinato a welfare valore 1.000,00 euro; versamento a previdenza complementare intero premio 1.000,00 euro (nessun accantonamento contributivo a previdenza pubblica) senza nessuna tassazione in fase di versamento e nessuna tassazione in fase di prestazione; tale contribuzione va segnalata al Fondo Pensione di appartenenza (FPN), da parte del lavoratore, quale contribuzione non dedotta al fine di ricevere il beneficio fiscale in fase di prestazione; la segnalazione in questione va fatta entro il dicembre dell'anno successivo o, se precedente, prima della prestazione previdenziale (il Fondo Pensione Nazionale ha predisposto a tal fine una specifica funzione all'interno dell'area riservata);
- Quindi avendo optato per destinare a welfare il valore di 1.000,00 euro, versandoli poi a previdenza complementare, il lavoratore avrà da parte dell'azienda il previsto incremento del 18,50 % del valore del premio destinato a welfare. **L'azienda incrementerà quindi, nel nostro caso, il conto welfare del lavoratore di 185,00 euro che potranno essere utilizzati per tutte le tipologie previste da piano welfare.** In caso il lavoratore scelga **di versare a previdenza complementare anche i 185,00 euro derivanti dalla maggiorazione di cui sopra, tale somma rientrerà nel limite complessivo**

annuo di 5.164,57 euro previsto per la deducibilità dei contributi ordinariamente versati a previdenza complementare, e soggiace, quindi, alle norme fiscali previste per la fattispecie.

2. Destinazione a welfare del premio per un valore di 3.000,00 euro

	Pagamento PDR in busta Paga	Opzione Welfare, con maggiorazione aziendale del 18,50%
Totale lordo premio	€ 3.000,00	€ 3.555,00
Contributi INPS (9,19%) (nel nostro caso esenzione fino ad 800,00 di premio)	€ 202,18	
Tassazione IRPEF Sost. (5,00%)	€ 139,90	
Totale netto	€ 2.657,92	€ 3.555,50

Per quanto riguarda le considerazioni sulla mancata contribuzione alla Previdenza pubblica e riguardo le detrazioni fiscali valgono gli esempi riportati nelle lettere a e b del precedente punto 1.

Ipotizzando il pensionamento di vecchiaia, per un lavoratore con una retribuzione imponibile previdenziale di circa 50.000,00 euro annui, la mancata contribuzione riguardante un premio del valore di 3.000,00 euro, per un solo anno, potrebbe incidere sul valore lordo annuo della futura pensione INPS per un importo di circa 60,00 euro.

Cosa fare, cosa ricordare

- ✓ Se sei un genitore con figli a carico, qualora tu non l'abbia già fatto, ricorda di comunicare alla tua azienda tale condizione al fine di beneficiare dell'innalzamento della soglia di esenzione di tassazione per i fringe benefit.

cosa fare per aderire alla opzione welfare



- ✓ Iscriviti al servizio o piattaforma welfare per verificare nel dettaglio le possibilità di utilizzo.
- ✓ Decidi in base alle tue effettive esigenze.
- ✓ Verifica sulle disposizioni aziendali l'effettiva data di scadenza per poter effettuare la scelta.
- ✓ Il piano welfare ha validità nell'anno fiscale in corso. L'importo a disposizione dovrà essere utilizzato entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di validità del Piano. L'importo non utilizzato entro la fine

del piano dell'anno fiscale in corso sarà reso disponibile per l'anno seguente alla riapertura del piano welfare (gennaio dell'anno successivo e fino al 30 novembre dello stesso).

Per quanto riguarda la eventuale successiva scelta di destinazione del premio alla previdenza complementare, così come la trasformazione in fringe benefit (buoni spesa, buoni carburante, buoni shopping vari, pagamento bollette utenze, mutui, affitto prima casa, ecc.), la stessa deve essere effettuata sul portale entro e non oltre il 30 novembre dell'anno in corso (2025), al fine di rispettare le indicazioni sui limiti fiscali dettate dal Legislatore in materia.

Da fare entro la fine di ogni anno!

Nell'anno precedente hai destinato il Premio di Risultato, nel limite di 3.000,00 euro, al Fondo di previdenza complementare?

Ricorda che entro il 31 dicembre dell'anno in corso dovrai comunicare allo stesso Fondo il valore del Premio versato, indicandolo come **CONTRIBUTO NON DEDOTTO DA PREMIO DI RISULTATO!**

Questo è necessario per far sì che il Fondo al momento della prestazione non applichi tassazione, così come chiarito dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate 5/E del 29 marzo 2018.

Potrai fare tale comunicazione accedendo all'area riservata del Fondo Pensione Nazionale.



Fiscalità: per saperne di più!

L'Agenzia delle Entrate, interpellata, nella risposta n 212 del 27 giugno 2019 ha chiarito alcuni aspetti riguardo il rilievo fiscale rispetto la devoluzione del Valore di Produttività Aziendale a welfare, vale la pena quindi ricordare che:

- rispetto l'individuazione del momento rilevante ai fini del rispetto del limite di 3.000,00 euro, e la conseguente esclusione dalla imposizione contributiva e fiscale, l'Agenzia ha precisato che nell'ipotesi di conversione del premio di risultato, tale valore rileverà nel periodo d'imposta in cui il dipendente ha optato per la conversione del premio di risultato in welfare;
- invece riguardo il momento di percezione effettiva dei diversi benefit dal conto welfare

sostitutivo del VPA, e del rispetto dei limiti previsti dalle disposizioni ai fini della loro non concorrenza al reddito, l'Amministrazione Finanziaria ha più volte precisato che, in base al principio di cassa che presiede la determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore;

- i servizi welfare si considerano percepiti dal dipendente, e conseguentemente esclusi dal reddito nel momento in cui quest'ultimo effettua la scelta del servizio welfare tramite la piattaforma, indipendentemente quindi dal successivo momento in cui il servizio venga utilizzato o il rimborso erogato, o il datore di lavoro provveda al versamento dei contributi al fondo di previdenza o alla cassa sanitaria.

Nota di approfondimento su beni e servizi sostitutivi di Premi di Risultato erogati mediante Voucher

La circolare n. 5/E 2018 dell'Agenzia delle Entrate pone attenzione sul momento di percezione dei beni e servizi sostitutivi di premi di risultato erogati mediante voucher, precisando che, in base al principio di cassa - che presiede la determinazione del reddito di lavoro dipendente - la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore.



La circolare chiarisce che il momento di percezione coincide con quello in cui il benefit esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente.

Tale principio assume particolare rilevanza nelle ipotesi in cui il benefit sia escluso dal reddito entro determinati limiti di valore o di importo, ad esempio nel caso di benefit erogati in sostituzione di premi di risultato soggetti ad imposta sostitutiva, di contributi a casse di assistenza sanitaria o a previdenza complementare, di beni e servizi erogati come **Fringe Benefit** per un importo complessivo, per l'anno 2025, non superiore a 1.000,00 euro (2.000,00 euro per genitori con figli a carico), ecc., essendo necessario verificare che tali valori o importi non siano superati nel periodo d'imposta.

Medesime considerazioni possono essere svolte con riferimento all'offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato, in virtù della quale viene attribuito ai lavoratori un determinato valore di "credito welfare" - ossia beni e servizi che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (es. spese di educazione ed istruzione) - da fruire immediatamente ovvero in un momento successivo; e quindi realistico ritenere che, in linea con quanto indicato per i benefit erogati mediante voucher, l'eventuale rilevanza reddituale emerga nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del benefit o del rimborso.

In quali casi rinunciare alla detassazione (perché non è vantaggiosa, o perché è riconosciuta ma non spetta)?

Possono verificarsi alcune situazioni soggettive, nelle quali l'applicazione dell'imposta sostitutiva può penalizzare il lavoratore; come nel caso di elevati oneri detraibili o deducibili; oppure reddito che non superi la soglia "No "Tax Area"; proprio per questo, **è previsto che il lavoratore possa rinunciare alla tassazione sostitutiva, optando per la tassazione ordinaria** (opzione da presentare per iscritto al datore di lavoro). **Tale scelta non deve essere necessariamente fatta all'inizio dell'anno, ma anche in sede di dichiarazione annuale, con conseguente conversione dei premi su cui è stata applicata l'imposta sostituita in reddito imponibile e della imposta sostitutiva in ritenuta d'acconto Irpef.**

In quali casi la detassazione deve essere espressamente richiesta perché non è riconosciuta "in automatico"?

Il datore di lavoro è tenuto ad applicare automaticamente la tassazione agevolata ai dipendenti che siano stati in servizio per l'intero anno precedente e che in tale anno abbiano percepito un reddito complessivo non superiore al limite stabilito (€ 80.000,00).

La tassazione agevolata non viene quindi riconosciuta automaticamente dal datore di lavoro ai dipendenti assunti successivamente al 1° gennaio dell'anno precedente, che possono tuttavia richiederne l'applicazione mediante comunicazione al datore di lavoro o in occasione della dichiarazione dei redditi.

I dipendenti con un reddito complessivo erogato dal datore di lavoro non superiore al limite di € 80.000,00 (per i quali l'azienda, sulla base delle informazioni in suo possesso, applicherebbe la tassazione agevolata), che abbiano percepito ulteriori redditi di lavoro dipendente (per esempio,

pensioni e assegni ad esse equiparate) tali da determinare il superamento di tale limite, **non hanno diritto alla tassazione agevolata e di ciò devono dare comunicazione al datore di lavoro.**

In sintesi, quindi:

- ✓ il datore di lavoro applica sulla base delle informazioni in suo possesso la tassazione agevolata;
- ✓ il lavoratore (nel corso dell'anno in cui i premi sono stati erogati, mediante comunicazione al datore di lavoro, o successivamente, in sede di dichiarazione dei redditi) può modificare tale "automatismo":
 - richiedendo l'applicazione della tassazione ordinaria se quella agevolata non risulta conveniente (per il fenomeno dell'incapienza);
 - comunicando il diritto alla tassazione agevolata se la stessa non gli è stata riconosciuta benché ne sussistessero i requisiti;
 - comunicando l'assenza dei requisiti necessari per beneficiare della tassazione se per qualsiasi motivo ne avesse usufruito pur in assenza dei presupposti richiesti dalla legge.



Roma 12 agosto 2025

Coordinamento FISAC-CGIL Gruppo BCC ICCREA

Riferimenti normativi

- *Legge 28 dicembre 2015, n. 208, commi 182-184-191 – Legge di Stabilità 2016*
- *Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016*
- *Legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi 160-161 – Legge di Bilancio 2017*
- *Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, art. 55, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017 n. 96*
- *D.M. 12 settembre 2017 – Decontribuzione conciliazione vita-lavoro*
- *Legge 27 dicembre 2017 n. 2015. Legge di Bilancio 2018*
- *Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E 29 marzo 2018*
- *Interpello Agenzia Entrate n. 212 del 27 giugno 2019*
- *Legge 29 dicembre 2022, n. 197, comma 63 – Legge di Bilancio 2023*
- *D.L. 18 ottobre 2023, n. 145, conv. in L. 15 dicembre 2023, n. 191 – Modifica fringe benefit*
- *Legge 30 dicembre 2023, n. 213, art. 1, commi 16-18 – Legge di Bilancio 2024*
- *Risposta dell'Agenzia delle Entrate n. 59/2024 del 5 marzo 2024*
- *LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, comma 385 (tassazione sostitutiva Premi produttività), commi 390 e 391 (fringe benefit)*