

# FISAC CGIL BCC



PDR  
WELFARE  
AGGIORNAMENTO 2019



**Fisac Cgil**  
Credito Cooperativo

## Indice:

1. Premessa: L'accordo per l'erogazione del Premio di Risultato in FTBcc	3
2. Tassazione del premio di risultato.....	3
3. Destinatari della tassazione agevolata del premio di risultato .....	3
4. Premio di Risultato e welfare aziendale in FTBcc.....	3
5. Welfare aziendale: cosa è come funziona. ....	4
6. Welfare si, welfare no? .....	6
7. Alcuni esempi.....	6
8. Cosa fare, cosa ricordare.....	7
9. Fiscalità e contribuzione previdenziale: per saperne di più .....	9

## 1. Premessa: L'accordo per l'erogazione del Premio di Risultato in FTBcc

Come noto in data 8 ottobre 2019 le OO.SS. hanno sottoscritto con la Ftbcc l'accordo per l'erogazione del Premio di Risultato relativo all'esercizio di bilancio 2018, da erogare nell'anno 2019.

Con apposita nota vi abbiamo informato circa i contenuti dell'accordo e le modalità di calcolo del premio.

Va ricordato che anche per l'anno 2019 i premi di risultato connessi ad incrementi di produttività e redditività saranno soggetti, a determinate condizioni di reddito soggettivo, ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali comunali e regionali pari al 10%.

Sulla base alle vigenti normative di Legge è stato anche previsto che il Premio di Risultato, per scelta esclusiva del lavoratore, possa essere fruito e trasformato, in tutto o in parte, nei servizi di Welfare e che in tal caso valore del premio di risultato destinato da parte del lavoratore a welfare l'azienda aggiungerà un contributo pari al 20% dell'importo stesso nel rispetto dei limiti di cui alla legislazione vigente.

## 2. Tassazione del premio di risultato

I premi di risultato - così come le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili netti dell'impresa - riconosciuti a seguito di **accordi sindacali aziendali o territoriali** sono soggetti ad una **imposta sostitutiva del 10%** (in luogo delle aliquote dell'IRPEF ordinaria e delle addizionali), entro il limite di importo complessivo di € 3.000 lordi<sup>1</sup>.

La trattenuta del 10% si applica dopo aver operato sulle somme erogate le trattenute previdenziali e assistenziali: l'agevolazione riguarda infatti il solo calcolo 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 corrispondono al 9,19%, o 10,19% per i redditi superiori ad € 46.123,00, a carico del lavoratore e al 23,81% a carico dell'azienda<sup>2</sup>).

## 3. Destinatari della tassazione agevolata del premio di risultato

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** (limite valido dal 1° gennaio 2017)<sup>3</sup>.

## 4. Premio di Risultato e welfare aziendale in FTBcc

Nell'accordo sottoscritto in FTBcc è prevista la possibilità di sostituire, in tutto o anche solo in parte, il premio di produttività con forme di welfare aziendale. **Inoltre nell'accordo è confermata la previsione di una maggiorazione, a carico delle aziende, del 20 % del valore del premio per la parte eventualmente trasformata in welfare.**

### Importante

L'accordo del 14 ottobre 2019 prevede che la scelta per sostituire il premio con il welfare aziendale debba essere effettuata entro e non oltre il giorno **17 novembre 2019**. In ciascuna azienda potranno essere trovate modalità operative e temporali necessarie per la corretta attuazione della previsione contrattuale.

<sup>1</sup> 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 182 della Legge di Stabilità 2016 elevando con decorrenza 1° gennaio 2017 il precedente limite di € 2.000.

<sup>2</sup> Per gli apprendisti: 5,84% a carico del lavoratore - 10,00% a carico dell'azienda (imprese con più di 9 dipendenti)

<sup>3</sup> 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.

## 5. Welfare aziendale: cosa è come funziona.

La Legge di Stabilità 2016 e successivamente la Legge 27 dicembre 2017 n. 205 (di Bilancio 2018), modificando il Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), hanno ampliato la casistica delle somme e delle prestazioni legate alla fruizione di determinati servizi che non sono considerate reddito e sono di conseguenza esenti dal punto di vista contributivo e fiscale (pertanto non sono neppure soggette alla trattenuta INPS del 9,19% e alla tassazione IRPEF del 10%).

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 agevolato 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.

E' opportuno ricordare che il plafond destinato al conto welfare **potrà essere speso fino al 30/11/2020**, in alternativa verrà destinato automaticamente alla propria posizione di previdenza complementare del Fondo Pensione Nazionale Bcc. Per massimizzare al meglio i vantaggi fiscali a disposizione, invitiamo tutti i colleghi intenzionati a destinare il PDR a Fondo Pensione a farlo entro l'anno in corso (**ricordando che per motivi tecnici la piattaforma inibirà tale opzione dal 30/11/2019 al 31/12/2019**), tale importo non va a sommarsi ai 5.164 euro di importo detraibile, ma beneficia dello stesso regime fiscale in uscita. Tale importo va comunicato al Fondo autonomamente dal portale del Fondo o attraverso la modulistica cartacea.

### 5.1 Spese rientranti nel welfare aziendale

Possono rientrare nel welfare aziendale:

- i contributi per l'**assistenza sanitaria** versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale<sup>4</sup>;
- i contributi alla **previdenza complementare<sup>5</sup>, contributo al fondo Pensione Nazionale BCC - Cra**
- 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

- 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 rimborso 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);

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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 derivanti dai contributi versati in sostituzione dei premi.

- 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<sup>6</sup> o non autosufficienti<sup>7</sup>** (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<sup>8</sup>**;
- g. **spese per trasporto pubblico**, è possibile richiedere il rimborso dei seguenti titolo 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;  
Sono esclusi gli abbonamenti settimanali, carnet e biglietti singoli.  
E' rimborsabile la spesa per abbonamento, sostenuta dal dipendente beneficiario del benefit, anche se a l'abbonamento è a favore di familiari fiscalmente a carico.
- h. altri beni e servizi (es. buoni spesa, buoni carburante) nel limite di € 258,23.

#### I familiari

I familiari sono quelli indicati all'art. 12 del TUIR (che a sua volta rimanda all'articolo 433 del c.c.), anche se non fiscalmente a carico e/o conviventi:

- coniuge,
- figli,
- genitori,
- fratelli e sorelle,
- generi e nuore,
- suoceri.

Trovano ovviamente applicazione le disposizioni della Legge 20 maggio 2016, n. 76 (c.d. Legge sulle "unioni civili").

Come già precisato, i beni e i servizi erogati ai familiari (punti c. ed e.) 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).

**Il portale sarà aperto, per l'utilizzo dei servizi contenuti e previsti, dal 27/11/2019 al 30/09/2020. In caso di mancata consegna dei giustificativi entro il 30/09/2020 il residuo sarà versato sulla posizione del lavoratore presso Il Fondo Pensione Nazionale con applicazione della relativa disciplina tempo per tempo vigente.**

## 5.2 Voucher

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi, può avvenire anche attraverso il rilascio di **documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher)**. Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, né monetizzati, e in generale devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale (un voucher cumulativo relativo ad una pluralità di beni può essere emesso solo nel limite di € 258,23).

---

<sup>6</sup> Soggetti che abbiano compiuto i 75 anni

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

<sup>8</sup> Nuova previsione introdotta dalla Legge di Bilancio 2017

## 6. Welfare sì, welfare no?

**Il welfare come alternativa possibile al premio di risultato (per i lavoratori con reddito inferiore a € 80.000)**

### **Il welfare: vantaggi e svantaggi**

Nessuna decurtazione e, come nel nostro caso, maggiorazione del 20% del valore del premio destinato a welfare: come già ampiamente detto l'importo del Premio di Risultato 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 PDR, in tutto o in parte, al welfare aziendale beneficia inoltre, rispetto a chi sceglie il pagamento in busta paga, di una maggiorazione del 20% dell'importo destinato a welfare.

### **Svantaggi del Welfare**

**Non tutti i lavoratori hanno la possibilità di fruire dei beni e dei servizi proposti** come welfare (che offre opportunità interessanti soprattutto a coloro che hanno dei figli).

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 20% il vantaggio fiscale non in tutti i casi avrebbe una concreta realizzazione (come vedremo negli esempi).

Infine le somme destinate a welfare non comportano il versamento relativi dei contributi previdenziali e assistenziali (tra cui quelli destinati a finanziare la futura pensione pubblica del dipendente) neppure 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).

## 7. 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	Welfare (maggiorazione aziendale del 20%)
Totale lordo premio	€ 1.000,00	€ 1.200,00
Contributi INPS (9,19%)	€ 92,00	
Tassazione IRPEF Sost. (10,00%)	€ 91,00	
Totale netto	€ 818,00	€ 1.200,00

- a) In caso di utilizzo principale per spese mediche, spese istruzione (retta università – mensa scolastica – rette asilo nido), va precisato che le spese rimborsate dal conto welfare non potranno essere portate, per la parte rimborsata, in dichiarazione dei redditi dove produrrebbero una detrazione fiscale (diversa per le tipologie). Ipotizzando di utilizzare il conto welfare interamente



per le spese mediche o retta universitaria non si avrebbe diritto alla detrazione fiscale (da operare in sede di dichiarazione dei redditi) del 19%: € 1.000,00 detrazione € 190,00. E' di tutta evidenza che senza l'incremento del valore del 20% l'effetto welfare sarebbe neutro:

- netto in busta paga = € 818,00 + detrazioni in sede dichiarazione redditi € 190,00 - Totale € 998,00 + accantonamento a previdenza pubblica (33%) € 330,00;
- Welfare senza incremento aziendale = € 1.000,00, ed inoltre mancato accantonamento contributivo a previdenza pubblica;
- Welfare con incremento aziendale 20% = € 1.000,00 +€ 200,00 – Totale € 1.200,00 sempre senza accantonamento contributivo a previdenza pubblica

b) Destinazione del conto welfare per un valore di 1.000,00 euro a previdenza complementare (Fondo Pensione Nazionale).

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 10% ne soggetti a contribuzione previdenziale, ma non concorrono nemmeno ad alimentare il plafond di deducibilità previsto dalla attuale normativa (€ 5.164,57 per i versamenti a previdenza complementare). Quindi l'esenzione di tale tipologia di contribuzione per la previdenza complementare è totale; nessuna tassazione al momento della contribuzione e nessuna tassazione nella fase di prestazione da previdenza complementare, va precisato che a seguito di intervenuti chiarimenti **la esenzione di cui sopra è applicabile alle sole somme versate a titolo di premio di risultato e non già a quelle eventualmente versate derivanti dalla maggiorazione welfare messa a disposizione dell'azienda:**

- Premio di risultato destinato valore € 1.000,00; versamento a previdenza complementare intero premio € 1.000,00 (nessun accantonamento contributivo a previdenza pubblica circa € 330,00) 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, versandoli poi a previdenza complementare, il lavoratore avrà da parte dell'azienda il previsto incremento del 20% di tale valore. L'azienda incrementerà il conto welfare del lavoratore di € 200,00 che potranno essere utilizzati per tutte le tipologie previste da piano welfare. In caso il lavoratore scelga di versare a previdenza complementare anche i 200,00 euro derivanti dalla maggiorazione di cui sopra gli stessi rientrerebbero nel limite complessivo annuo di € 5.164,57 previsto per la deducibilità dei contributi ordinariamente versati a previdenza complementare soggiacciono alle norme fiscali previste.

## 8. Cosa fare, cosa ricordare

***Iscriviti al servizio per verificare nel dettaglio le possibilità di utilizzo.***

***Decidi in base alle tue effettive esigenze.***

### ***La validità del piano***

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 potrà reso disponibile per l'anno seguente alla riapertura del piano welfare (gennaio dell'anno successivo e fino al 31 dicembre dello stesso).

**Importante:**

L'Agenzia delle Entrate, interpellata, nella risposta n 212 del 27 giugno 2019 ha chiarito che la devoluzione del premio di risultato alla previdenza complementare, con le previsioni di esenzione fiscale e previdenziale previste, può essere esercitata solo ed esclusivamente nell'anno di erogazione del premio stesso. Ne discende che non è possibile destinare a previdenza complementare eventuali somme del piano welfare che dovessero residuare alla data del 31 dicembre dell'anno successivo a quello di alimentazione del piano stesso.

Attenzione quindi ad utilizzare l'intero valore devoluto al piano welfare perché qualora al 31 dicembre dell'anno successivo le somme non utilizzate andranno perse.

**Nel 2018 hai destinato il Premio di Risultato, in tutto o in parte, al Fondo Pensione Nazionale?**

**Ricorda che entro il 31 dicembre 2018 dovrai comunicare allo stesso Fondo Pensione il valore del Premio versato indicandolo come CONTRIBUTO NON DEDOTTO!**

**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**

**Nota di approfondimento su:**

**Benefit 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 benefit 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 fringe 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, di beni e servizi erogati per un importo complessivo non superiore a 258,26 euro, 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.



## 9. Fiscalità e contribuzione previdenziale: per saperne di più

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

### **In quali casi la detassazione deve essere espressamente richiesta perché non è riconosciuta “in automatico”?**

L'applicazione della tassazione agevolata può non risultare vantaggiosa in caso di redditi bassi per i quali le detrazioni possano risultare superiori alle imposte (c.d. fenomeno dell'INCAPIENZA).

- In questi casi il lavoratore può rinunciare all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%:
- nel corso dell'anno di erogazione dei premi, mediante comunicazione al datore di lavoro, oppure successivamente, in sede di dichiarazione dei redditi.

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).

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 (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.

### **La mancata contribuzione alla previdenza pubblica quale incidenza ha sulla futura pensione?**

Ipotizzando il pensionamento di vecchiaia la mancata contribuzione alla previdenza pubblica, per un premio di 3.000,00 euro, potrebbe incidere sul valore lordo annuo della pensione INPS per un importo di circa 50,00 euro.

- dell'art. 1, commi da 182 a 191, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 - Legge di Stabilità 2016)
- Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Legge di Bilancio 2017 (art. 1, commi 160 e 161)
- Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50 art. 55, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017 n. 96
- Legge 27 dicembre 2017 n. 2015 . Legge di Bilancio 2018
- Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E 29 marzo 2018
- Agenzia delle Entrate Interpello risposta n. 212 del 27 giugno 2019