

## L'OPZIONE WELFARE

# Grazie ai premi di risultato fino a 3mila euro ai fondi pensione

di Antonello Orlando

La legge 208/2015 ha introdotto dal 2016 i "premi di risultato", vale a dire erogazioni economiche destinate a dipendenti con un imponibile di massimo 80mila euro (redditi di lavoro dipendente) entro un massimo annuo, oggi pari a 3mila euro, che vengono corrisposte solo nel caso del raggiungimento di un target, ossia un incremento dei parametri economici dell'azienda rispetto a un periodo temporale antecedente.

I valori economici da monitorare, il minimo di incremento da raggiungere, così come l'entità del premio devono essere disposti da un accordo sindacale (territoriale o aziendale) depositato sul portale telematico del ministero del Lavoro. Su questi premi i lavoratori scontano un'aliquota Irpef sostitutiva al 10% senza applicazione delle addizionali; il costo del lavoro rimane invariato in quanto il datore di lavoro paga i contributi Inps ordinari (attorno il 30%).

La norma del 2015 prevede però che i premi di risultato possono essere convertiti - su libera opzione del dipendente - in alcune opere o servizi (il rimborso dei mezzi pubblici, retta dell'asilo nido, voucher, viaggi e check up sanitari, eccetera: si tratta di beni e servizi previsti dall'articolo 51, commi 2 e 3, del Dpr 917/1986). All'interno della gamma di benefit che

possono godere di particolari agevolazioni fiscali, dal 2017 il legislatore ha posto una tripletta particolarmente vantaggiosa: si tratta di contributi di previdenza complementare; contributi a casse sanitarie integrative del sistema sanitario nazionale; piani di azionariato.

Di interesse, nell'ottica di potenziamento della propria pensione risulta la conversione del premio in previdenza complementare: i benefici riservati a questo tipo di opzione risultano, infatti, particolarmente convenienti. Da un lato, la norma consente ai lavoratori che scelgono di godere il premio (in parte o completamente) sotto forma di previdenza complementare, di dedurre dal proprio reddito tali contributi in deroga al limite annuale generale previsto in 5.164,57 euro, arrivando così al limite complessivo di 8.164,57 euro. Dall'altro, l'iscritto alla forma di previdenza complementare deve comunicare questa opzione al proprio fondo in quanto, al momento dell'erogazione, la corrispondente quota di prestazione (riscatto, rata, rendita o capitale) non sarà sottoposta ad alcun prelievo fiscale.

### Il dubbio

L'unico punto, che attende di essere sciolto dal 2017, è la contribuzione Inps da applicare su questi premi convertiti in

previdenza complementare: se la maggior parte dei datori di lavoro applica l'aliquota ridotta (al 10%), appare profilarsi, seppur non ufficializzato, un indirizzo interpretativo secondo cui tali contributi, essendo frutto di una opzione del lavoratore sono da considerarsi a suo carico e, interpretando fin troppo letteralmente la legge 153/1969, questo innescherebbe la contribuzione ordinaria.

Tale lettura appare molto lontana dalla finalità del legislatore, che voleva incentivare il ricorso a questa forma di conversione: va tenuto conto che se la conversione del premio avviene verso forme meno "nobili" come i viaggi, il datore di lavoro gode della piena esenzione contributiva. La valutazione di convenienza in questo scenario, da parte delle imprese, in presenza di una scelta così dicotomica fra sgravio totale dei contributi e contribuzione piena al 30% potrebbe portare a non prevedere più negli accordi sindacali l'opzione della conversione del premio in previdenza complementare: sul tema si spera ardentemente che il 2020 possa finalmente sciogliere questi dubbi con l'attesa circolare Inps sul tema.

### Regole a confronto

	PREMIO DI RISULTATO DETASSATO	PREMIO DI RISULTATO CONVERTITO IN PREVIDENZA COMPLEMENTARE
<b>Importo massimo annuale</b>	3.000 euro	
<b>Imponibile fiscale anno precedente</b>	Massimo 80.000 euro (redditi di lavoro dipendente)	
<b>Requisiti della agevolazione</b>	Al raggiungimento degli indici di incrementalità previsti dall'accordo di Il livello	Oltre al raggiungimento degli indici, la conversione deve essere riservata dall'accordo di Il livello, su opzione volontaria del dipendente. Quest'ultimo può convertire anche solo in modo parziale il premio in contributi al fondo di previdenza complementare
<b>Regime fiscale</b>	Tassazione sostitutiva al 10%	Deducibilità completa in fase di accumulo. Esenzione al momento della percezione da parte del fondo
<b>Regime previdenziale</b>	Assoggettamento a contribuzione ordinaria (26-30% datore di lavoro; 9,19% lavoratore)	Assoggettamento a contribuzione ridotta di solidarietà (10% a carico del datore di lavoro)



### Gli effetti per dipendente e azienda

Somme a carico e a vantaggio del datore di lavoro e del dipendente se il premio di risultato viene fruito in denaro o destinato alla previdenza complementare. Importi in euro

	ALIQUOTA IRPEF	CONTRIBUZIONE INPS	VALORE NETTO AL DIPENDENTE IN CASO DI PREMIO DA 3.000 EURO	RISPARMIO PER IL DATORE DI LAVORO	ACCORDO SINDACALE E DEPOSITO DELLO STESSO	OBBLIGO RAGGIUNGIMENTO E INCREMENTO PARAMETRI ECONOMICI
<b>In denaro</b>	10%	Piena	<b>2.451</b>	Nessuno***		
<b>In previdenza complementare</b>	Non applicata *	Al 10% per il datore di lavoro	<b>3.000 + rendimenti generati del fondo**</b>	Contribuzione previdenziale ridotta (dal 30 al 10%)	<b>Sì</b>	<b>Sì</b>

NOTA: \* l'importo non concorre al reddito; \*\* sotto forma di rivalutazione del fondo; \*\*\* salvo conversione in altre forme di welfare

