



Udine, 13 Dicembre 2016

Oggetto: Premi ai collaboratori dell'Azienda

Circolare numero: 034/2016

---

## In sintesi

Il datore di lavoro per premiare la professionalità del proprio collaboratore, per coinvolgerlo nello sviluppo dell'azienda o per gratificarlo a fine esercizio o in occasione di ricorrenze particolari, può utilizzare diversi strumenti (erogazioni in denaro, fringe benefits, servizi mirati alla qualità della vita e del lavoro, ecc) scegliendo quello che con maggiore efficacia raggiunge lo scopo prefisso.

## Approfondimento

Di seguito si riportano le forme che normalmente vengono utilizzate dalle Aziende per premiare i propri collaboratori.

### a. Erogazioni in denaro

Le forme più immediate per gratificare il lavoratore sono le erogazioni "una tantum" in denaro. I premi in denaro infatti possono essere erogati a discrezione del datore di lavoro senza vincoli particolari e raggiungono direttamente lo scopo di gratificare il collaboratore.

Tali premi, come tutte le erogazioni in denaro a qualsiasi titolo corrisposte, sono assoggettate a contribuzione e tassazione per cui la somma intascata dal lavoratore rappresenta poco più della metà del costo sostenuto dall'Azienda.

La differenza tra il costo sostenuto dall'azienda e il netto percepito dal lavoratore rappresenta il cd "cuneo fiscale" che è costituito per oltre il 50% da contributi (retribuzione che viene differita al momento della pensione) e per il restante da imposte ed addizionali (es. per stipendi da € 1.400,00 a 2.500,00 lordi mese: un premio una tantum di € 100,00 netti corrisponde ad un costo di € 183,00).

In ragione di questa differenza tra costo e netto, il premio in denaro non sempre viene percepito per il suo vero valore economico e rischia di perdere efficacia.

Si ricorda che sia rimborsi spesa erogati in forma forfettaria senza supporto di pezze giustificative sia quelli non riferibili a prestazioni in trasferta (ad es. percorso casa-lavoro) costituiscono erogazioni soggette a contribuzione e tassazione.

### b. Erogazioni in natura

I premi in natura – denominati anche *beneficio accessorio* o *fringe benefit* – sono costituiti da beni e servizi distribuiti ai dipendenti o ai loro familiari, volontariamente e a discrezione del datore di lavoro (ad es. buoni acquisto, abbonamenti, viaggi, spettacoli, computer, cellulari, ecc ...).

Tali erogazioni costituiscono a tutti gli effetti retribuzione e vengono valutati e tassati al loro valore "normale"; più precisamente costituisce valore imponibile:

- per i generi prodotti dall'azienda: il prezzo normalmente praticato al grossista;

- per i beni non prodotti ma commercializzati: il prezzo praticato sul mercato locale per beni della stessa specie;
- per convenzioni, buoni spesa, buoni sconto, buoni benzina emessi da terzi (negozi, supermercati, produttori, ecc..) acquistati dal datore di lavoro e distribuiti ai dipendenti: il prezzo di mercato;
- per cassette natalizie e omaggi in genere: il prezzo di mercato.

I beni in natura sopra indicati, ceduti ai dipendenti o a loro familiari, non concorrono a formare il reddito imponibile solamente qualora il valore complessivo di tutti i beni ceduti, calcolato con i criteri di cui sopra, non risulti superiore a € 258,23 all'anno; qualora il valore dei beni ceduti superi tale plafond, l'intero importo diventa imponibile e tassabile.

Per poterli escludere da tassazione e contribuzione, i voucher non devono essere trasformabili in denaro, non devono essere cedibili a terzi e deve essere possibile comprovarne la consegna. Non è necessario che tutti i dipendenti ricevano i medesimi importi, né che i voucher vengano attribuiti a tutti i dipendenti.

I beni possono essere erogati anche sotto forma di "voucher" ovvero di buoni per effettuare acquisti; tali voucher possono essere anche rappresentativi di più beni e servizi (es: buoni benzina, buoni per acquisti nei supermercati, ecc.). Anche i voucher concorrono al raggiungimento del limite di € 258,23 di cui sopra.

### **c. Cessione di servizi (welfare aziendale)**

Il datore di lavoro può gratificare i propri collaboratori mettendo loro a disposizione opere o servizi in 3 diverse forme:

1. **opere e servizi da utilizzare per fini di "educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto"** (es.: corsi di lingua, musica, informatica, sostegno psicopedagogico, cure termali, visite specialistiche, terapie riabilitative, pellegrinaggi, abbonamenti a cinema e teatri, ecc.). Tali opere e i servizi possono essere **utilizzati sia dai dipendenti sia dai familiari** dei dipendenti (coniuge, figli, genitori, fratelli, ecc.) anche se non fiscalmente a carico.

Trattandosi di opere o servizi che il datore di lavoro fa utilizzare e/o mette a disposizione ai propri dipendenti o familiari non è consentita l'erogazione di somme di danaro sostitutive dei medesimi.

I servizi e le opere messi a disposizione non necessariamente devono essere di proprietà del datore di lavoro (cfr. Circolare Agenzia entrate 238/2000 poi superata), ma possono anche essere di proprietà di terzi; il dipendente in ogni caso deve essere completamente estraneo al rapporto tra datore di lavoro e terzo fornitore del servizio; in particolare il lavoratore non può risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda (cfr. Risoluzione Agenzia entrate 34/2004). Per fare un esempio il datore di lavoro potrà acquistare uno o più abbonamenti a teatro per metterli a disposizione dei propri dipendenti, oppure potrà decidere di mettere a disposizione un certo numero di ingressi in palestra per tutti i dipendenti, ma non potrà mai rimborsare al proprio dipendente il costo dell'abbonamento al teatro o alla palestra.

In ogni caso l'azienda deve acquisire e conservare documentazione idonea a comprovare la natura delle opere e servizi messi a disposizione, nonché l'effettivo utilizzo da parte dei dipendenti.

2. **"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"** (es.: rette mensili per la custodia dei figli in

asili nido, centri estivi, borse di studio, tasse universitarie, libri di testo, palestre, trasporto scolastico, gite didattiche, ecc.).

Tali opere e servizi **possono essere usufruiti solo dai familiari** dei dipendenti (coniuge, figli, genitori, fratelli, ecc.) anche se non fiscalmente a carico.

I servizi qui indicati ancorché si sovrappongano in parte a quelli già compresi nel punto 1, si differenziano in quanto:

- è ammesso sia il pagamento di somme in anticipo, sia il rimborso delle spese già sostenute;
- devono essere fruiti esclusivamente dai familiari dei dipendenti (coniuge, figli, genitori, fratelli, ecc. anche se non fiscalmente a carico);
- considerata la possibilità di rimborso, è – di fatto – consentita al lavoratore la scelta del fornitore cui intende rivolgersi.

In ogni caso, dipendente ed azienda, debbono acquisire e conservare documentazione idonea a comprovare l'utilizzo delle somme per le finalità per le quali sono state corrisposte.

3. **servizi di “assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti”** (es: servizio colf-badante, trasporto disabili, cicli di cura, strutture assistenziali).

Tali servizi riguardano esclusivamente familiari anziani (oltre 75 anni) o non autosufficienti (coniuge, figli, genitori, fratelli, ecc. anche se non fiscalmente a carico).

Anche in tale ipotesi è ammesso il pagamento di somme e non solo l'erogazione di prestazioni; sussiste anche qui l'obbligo di conservare documentazione idonea a comprovare l'utilizzo delle somme per le finalità per le quali sono state corrisposte.

Rispetto alle caratteristiche che devono avere tutte le 3 tipologie di servizi sopra evidenziate si segnala che per:

- i servizi possono essere offerte dal datore di lavoro volontariamente mediante un regolamento aziendale oppure sulla base di un accordo o contratto sottoscritto con le organizzazioni sindacali.
- i servizi non sono soggetti a contribuzione e tassazione solamente se vengono offerti alla generalità dei dipendenti, a categorie o gruppi omogenei di dipendenti anche se poi in concreto non tutti ne usufruiranno. Per categorie o gruppi omogenei vanno intesi, ad esempio: tutti i lavoratori di un certo livello, di una certa anzianità, qualifica o appartenenti ad un determinato reparto o linea produttiva, oppure gli impiegati tecnici, i commerciali, gli installatori, i distaccati, ecc.).
- ai dipendenti può anche essere offerto un “paniere” di servizi tra i quali scegliere, con un tetto massimo di spesa omogeneo, pertanto non è necessario che tutti i dipendenti fruiscano del medesimo servizio.
- occorre sempre conservare documentazione idonea a comprovare: l'effettivo fruitore del servizio, l'utilizzo delle somme per le finalità per le quali sono state corrisposte e – nel caso di rimborsi – l'effettivo sostenitore della spesa.

Per beneficiare dell'esenzione contributiva e fiscale tutte queste 3 tipologie di servizi devono rispondere alle caratteristiche sopra evidenziate.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi riferibili alle tre categorie sopra evidenziate può avvenire anche mediante l'attribuzione al dipendente di appositi voucher (cartacei o elettronici) che i lavoratori potranno spendere. In tale ipotesi ciascun buono:

- deve riportare il valore nominale;
- deve essere riferito ad un singolo bene o servizio;
- può riguardare un pacchetto di prestazioni omogenee (es: 10 lezioni di nuoto);
- non può essere integrabile cioè emesso a parziale copertura del costo del bene o servizio;
- non deve potere essere monetizzato, né ceduti a terzi;
- deve identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione.

Per quanto sopra, in un'ottica di welfare aziendale, ma anche di motivazione e coinvolgimento dei lavoratori occupati, il datore di lavoro può valutare l'opportunità di predisporre un regolamento aziendale (anche su iniziativa unilaterale e anche in assenza di accordo sindacale) per disciplinare un eventuale concorso del datore di lavoro alle spese sostenute dal lavoratore e dai suoi familiari per la frequenza di scuole, asili nido, colonie, abbonamenti a palestre, ecc... secondo un progetto individuato dal datore di lavoro.

Stante la varietà di servizi che possono essere erogati nell'ambito di quello che è chiamato il welfare aziendale, molte società, associazioni e agenzie offrono un paniere di servizi in grado di coprire l'intera gamma delle prestazioni possibili, anche tramite una rete di strutture convenzionate accessibili attraverso appositi portali informatici. Le convenzioni con tali enti per l'erogazione dei servizi di welfare e la erogazione di voucher spendibili presso le strutture convenzionate sgrava l'azienda da tutti quelli che possono essere gli oneri burocratici di verifica e conservazione della documentazione delle spese sostenute dai lavoratori per usufruire delle prestazioni.

Per un maggior approfondimento vedasi anche la precedente circolare dello Studio n. 014 del 19.04.2016.

#### **d. Premi di risultato**

Il premio di risultato costituisce una forma di erogazione premiale e di coinvolgimento del lavoratore nelle sorti dell'impresa e si concreta come segue:

- l'Azienda stanziava delle somme di ammontare variabile correlate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- i criteri di misurazione e verifica dell'avvenuto conseguimento del risultato atteso, nonché le modalità di erogazione del premio di risultato vengono stabiliti con accordo aziendale (o territoriale) sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali;
- copia dell'accordo viene trasmessa (depositata) con procedura telematica al Ministero del Lavoro. Le somme erogate sono soggette ad un'imposta agevolata del 10% sostitutiva dell'IRPEF e delle Addizionali regionali e comunali.

Se l'accordo sul premio di risultato lo prevede, il lavoratore ha facoltà di sostituire l'erogazione monetaria con l'utilizzo di uno dei servizi di welfare su indicati beneficiando così della esenzione totale nelle forme e modi già descritti.

Per un maggiore approfondimento vedasi anche la precedente circolare dello Studio n. 015 del 17.05.2016.