

PREMIO DI RISULTATO DI 1000 € CONVERTITO IN CONTRIBUTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE: SCRITTURE CONTABILI

Parte 3 di 3

il datore/srl contabilità ordinaria/ ha comunicato il pdr al dipendente/esempio 1000/a 3/marzo 2025 opzione welfare/1000/opzionato in welfare ad 4/aprile 2025 (il dipendente decide di optare per i flexible/fringe)

opzione specifica in contributi a previdenza complementare per 1000 (tutto importo)/esempio fondo negoziale/6 giugno 2025

x regime tributario 184 bis/a legge 208 15

x previdenzialmente - contributo solidarietà al 10% (art 12 c4 lett f legge 153 1969) /m900

1. Maturazione del PDR

Quando il premio di risultato matura (competenza), l'azienda rileva il costo del lavoro e il debito verso il dipendente.

Certezza/an/quantum

Scrittura al momento della maturazione

Costi per premi di risultato	1.000
a **Debiti verso dipendenti**	1.000

Nel conto economico civilistico (schema ex art. 2425 c.c.), il premio di risultato rientra nella voce B9 – Costi per il personale.

Collocazione corretta nel Conto Economico

Voce B9 – Costi per il personale

All'interno della voce B9 rientrano:

- salari e stipendi
- oneri sociali
- TFR
- premi di risultato
- superminimi, indennità, straordinari
- altri costi del personale

Il PDR si colloca esattamente nella sottovoce:

B9a – Salari e stipendi

Conto economico: Voce B9 – Costi per il personale

Sottovoce specifica: B9a – Salari e stipendi

Classificazione economico-aziendale: costo del lavoro / costo del personale

All'interno della voce B9 è:

- **B9a) Salari e stipendi**
- **B9b) Oneri sociali**
- **B9c) Trattamento di fine rapporto**
- **B9d) Trattamento di quiescenza e simili**
- **B9e) Altri costi**

Quindi i **1.000 €** di PDR destinato al fondo sono un **costo del lavoro** ed entrano in **B9 a/ Salari e stipendi**.

PRINCIPI OIC 12

Ai fini della corretta determinazione del costo del personale, è opportuno ricordare quanto illustrato nei principi O.I.C. 12, ed in particolare:

Principio 67 –B9a) Salari e stipendi

"Sono rilevati i salari e gli stipendi (comprensivi di tutti gli elementi fissi e variabili che entrano a comporre la retribuzione per legge e/o per contratto) comprensivi delle quote maturate e non corrisposte relative a mensilità aggiuntive e ferie maturate e non godute al lordo delle ritenute per imposte ed oneri sociali a carico del dipendente. Si comprendono in questa voce anche i compensi per lavoro straordinario, le indennità e tutti gli altri elementi che compongono la

retribuzione lorda figurante in busta paga (ad esempio, indennità per rischio, indennità sostitutiva di mensa, indennità di trasferta, indennità di mancato **preavviso, premi aziendali**)".

Principio 68 - B9b) Oneri sociali

Sono rilevati gli oneri a carico della società da corrispondere ai vari enti previdenziali e assicurativi (INPS, INAIL, INPDAL, ecc.), al netto degli importi "fiscalizzati" in base a disposizioni di legge sulla fiscalizzazione degli oneri sociali.

Si comprendono in questa voce anche gli oneri sociali afferenti alle quote delle mensilità aggiuntive e ferie maturate e non godute e quanto previsto all'ultimo periodo del precedente punto 9a).

perché sta in B9a?

Il Premio di Risultato è un **compenso retributivo variabile** (retribuzione accessoria), quindi viene contabilizzato e classificato come **costo del lavoro**, insieme a:

- salario base
- superminimi
- straordinari
- indennità
- premi e bonus vari
- MBO / premi variabili

Non rientra in altre voci del bilancio (non è trattamento di fine rapporto, non è onere sociale, non è un costo per servizi). Anche se il PDR non passa in busta paga ma viene **convertito in contributo al fondo pensione**, la sua **collocazione nel bilancio non cambia**: è comunque un **costo del lavoro**
→ Voce B9a – Salari e stipendi

(il fatto che venga successivamente versato al fondo pensione non modifica la sua natura di costo retributivo).

2. Scelta del dipendente: conversione in previdenza complementare

Il dipendente opta per versare l'intero PDR al fondo pensione.

In questo momento il debito verso dipendente diventa un **debito verso il fondo pensione**.

Scrittura di riclassificazione

Debiti verso dipendenti	1.000
a **Debiti verso fondo pensione**	1.000

3. Versamento dell'importo al fondo pensione

Scrittura al pagamento

Debiti verso fondo pensione	1.000
a **Banca c/c**	1.000

RIASSUNTO SCRITTURE

Fase	Scrittura	Importo
1) Maturazione	Costi PDR a Debiti dipendenti	1.000
2) Conversione	Debiti dipendenti a Debiti fondo pensione	1.000
3) Versamento	Debiti fondo pensione a Banca	1.000

Il contributo a previdenza complementare derivante da PDR è deducibile dal reddito d'impresa?
 Per l'azienda è un costo di lavoro pienamente deducibile ai fini IRES, come qualunque altro componente della retribuzione.

E questo è vero sia che il PDR venga erogato in busta, sia che venga convertito in contributi al fondo pensione.

Il PDR (anche convertito) rientra nella voce B9 – Costi per il personale, e quindi è deducibile come costo del lavoro.

Il fatto che vada versato al fondo pensione non cambia la sua natura di costo retributivo.

→ Deducibilità IRES: 100%

- PDR maturato: **1.000 €**
- Interamente convertito e versato al fondo pensione

Ai fini IRES/art 95 tuir

- Costo deducibile: **1.000 €**

Ai fini IRAP/446 97

- Costo indeducibile: **1.000 €/ometto cuneo es ti/apprendistato ecc**

Voce	Importo (€)
Premio di risultato maturato	1000
Importo convertito in previdenza complementare	1000
Contributo di solidarietà (10% a carico datore)	100
Costo totale azienda	1100
Scritture contabili	
1) Costo per PDR (B9a)	1000
2) Debito verso fondo pensione	1000
3) Oneri sociali – contributo solidarietà	100
4) Debiti per contributo solidarietà	100

Scrittura contabile contributo di solidarietà del 10%

Il contributo di solidarietà del 10% (es m 900)

quando il PDR (es 1000) è convertito in contributo previdenza complementare **l'azienda paga il contributo di solidarietà del 10%** (art 12 c4 lett f legge 153 1969).

X scritture contabili complete, con il costo del contributo di solidarietà del 10% incluso.

Destinazione del PDR al fondo pensione

Dare: Debiti verso dipendenti	1.000
Avere: Debiti verso fondo pensione	1.000

Rilevazione del contributo di solidarietà (10% su 1.000 € = 100 €)

Dare: Oneri sociali - contributo di solidarietà	100
Avere: Debiti previdenziali (INPS)	100

Contributo di solidarietà 10%

Anche il **contributo di solidarietà del 10% (100 €)** è un **costo deducibile** per l'azienda, nella voce:

- **B9b – Oneri sociali**

Versamento al fondo pensione

Dare: Debiti verso fondo pensione	1.000
Avere: Banca c/c	1.000

Versamento contributo di solidarietà all'INPS

Dare: Debiti previdenziali (INPS)	100
Avere: Banca c/c	100

Sintesi

Voce	Importo	Impatto
PDR destinato al fondo	1.000 €	Nessuna tassazione e nessun contributo INPS
Contributo di solidarietà 10%	100 €	Costo aziendale aggiuntivo
Totale costo azienda	1.100 €	

X deduzione totale per l'impresa sarà:

- 1.000 € (PDR – salari e stipendi)
 - 100 € (contributo di solidarietà 10%)
- Totale deducibile: 1.100 €**

Passaggio	Conto Dare	Importo Dare	Conto Avere	Importo Avere	Note
1. Rilevazione PDR	Salari e stipendi		1000 Debiti verso dipendenti	1000	
2. Destinazione al fondo	Debiti verso dipendenti		1000 Debiti verso fondo pensione	1000	
3. Contributo solidarietà 10%	Oneri sociali – contributo di solidarietà		100 Debiti previdenziali INPS	100	m900 da/ o m940?
4. Versamento al fondo	Debiti verso fondo pensione		1000 Banca c/c	1000	
5. Versamento solidarietà	Debiti previdenziali INPS		100 Banca c/c	100	

Scritture contabili

Sintesi di tutto iter

Alla maturazione del premio (competenza)

Dare	
1) Costi per premi di risultato (B9a)	€1.000
Avere	
2) Debiti verso dipendenti (retribuzioni da versare)	€1.000

Scelta di conversione → riclassificazione debito verso fondo pensione

Dare	
2) Debiti verso dipendenti	€1.000
Avere	
3) Debiti verso fondo pensione (obbligazione verso il fondo)	€1.000

Rilevare il contributo di solidarietà del 10% dovuto dal datore

(Il contributo è un onere a carico dell'azienda e va imputato a conto economico come onere sociale / altri oneri; nasce un debito verso enti previdenziali)

Dare	
4) Oneri sociali / Contributo di solidarietà (cE)	€100
Avere	
5) Debiti per contributi di solidarietà (erario/INPS)	€100

Pagamento al fondo pensione (versamento dei €1.000)

Dare	
3) Debiti verso fondo pensione	€1.000
Avere	
6) Banca c/c	€1.000

Versamento del contributo di solidarietà all'INPS (DM10 / M900)

Dare

5) Debiti per contributi di solidarietà €100

Avere

6) Banca c/c €100

Voce	Importo (€)
Premio di risultato maturato	1000
Importo convertito in previdenza complementare	1000
Contributo di solidarietà (10% a carico datore)	100
Costo totale azienda	1100
Scritture contabili	
1) Costo per PDR (B9a)	1000
2) Debito verso fondo pensione	1000
3) Oneri sociali – contributo solidarietà	100
4) Debiti per contributo solidarietà	100

Il contributo di solidarietà **non grava sul lavoratore**, ma **aumenta il costo complessivo** per il datore (nel nostro esempio l'onere totale azienda per PDR convertito è €1.100):

x) €1.000 accantonati + €100 contributo.

Per il versamento il datore utilizza il modello uni-emens/denuncia aziendale/m900 (codice quadro/voce appropriata, es. codice M900 per i lavoratori iscritti a gestioni INPS).

Fiscalmente il costo del contributo di solidarietà è gestito come onere sociale: **in linea generale deducibile** ai fini IRES come costo del personale

Passaggio	Conto Dare	Importo Dare	Conto Avere	Importo Avere	Note	c economico
1. Rilevazione PDR	Salari e stipendi/b9a		1000 Debiti verso dipendenti	1000		b9a
2. Destinazione al fondo	Debiti verso dipendenti		1000 Debiti verso fondo pensione	1000		
3. Contributo solidarietà 10%	Oneri sociali – contributo di solidarietà/b9b		100 Debiti previdenziali INPS	100	m900 da/ o m9407	b9b
4. Versamento al fondo	Debiti verso fondo pensione		1000 Banca c/c	1000		
5. Versamento solidarietà	Debiti previdenziali INPS		100 Banca c/c	100		

A cura del Dott. Roberto Vinciarelli – Consulente del Lavoro e Analista normativo