



prassi

PREMI DI RISULTATO: LA DETASSAZIONE SECONDO L'AGENZIA DELLE ENTRATE

(Agenzia delle Entrate – Risposta ad interpello n. 130/2018 – 143/2018)

La Legge di Stabilità 2016 ha reintrodotto a regime una modalità di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto emanato dal Ministero del lavoro, di concerto con il Mef, in data 25 marzo 2016, che definisce i premi di risultato come somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, individuando alcuni criteri di misurazione degli indici incrementali ai quali devono essere commisurati i premi.

La Legge di Stabilità 2016 subordina, dunque, l'applicazione dell'agevolazione alla circostanza che l'erogazione delle somme avvenga in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali che devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi rispetto a un periodo congruo definito dall'accordo.

Il riferimento alla variabilità del premio, come precisato dall'Agenzia delle entrate con circolare n. 28/E/2016, non deve essere intesa come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo aziendale o territoriale, bensì come incertezza nell'erogazione del premio.

Con 2 diverse risposte ad interpello, l'Agenzia è tornata sul tema della verifica degli incrementi.

Interpello n. 130/2018

Al termine del periodo previsto dal contratto, c.d. periodo congruo, deve essere verificato un incremento di produttività, redditività etc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato. La durata del "periodo congruo" è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale, dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso.

Non è, pertanto, sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è, altresì, necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

In presenza di una pluralità di obiettivi non tra loro alternativi, qualora, al termine del periodo congruo, la misurazione di ogni singolo obiettivo risulti incrementale rispetto al valore consuntivato per quel medesimo obiettivo, nel periodo immediatamente precedente il periodo congruo, la parte di premio di risultato riferito a quell'obiettivo potrà godere del regime agevolativo.

Se al termine del periodo congruo non si registri l'incremento e il datore di lavoro abbia erogato il premio di risultato applicando il regime agevolativo, questi sarà tenuto, con la prima retribuzione utile, al recupero delle imposte non già versate.

Aderente a:



Interpello n. 143/2018

Premesso che il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, l'Agenzia ha ritenuto che, in presenza di contratto aziendale che non subordina l'erogazione del premio di risultato al conseguimento di un risultato incrementale, ma in presenza di effettivo risultato incrementale, sia comunque possibile godere del regime agevolato.

In relazione alla rideterminazione del premio di risultato in ragione dell'indice di prestazione individuale, l'Agenzia ricorda inoltre che la strutturazione del premio di risultato è un aspetto distinto da quello attinente gli incrementi di risultato che l'azienda deve raggiungere per rendere possibile l'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi. La strutturazione del premio di risultato risponde esclusivamente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali e la circostanza che il premio sia, poi, differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della *performance* individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (e, per i contratti stipulati dal 24 aprile 2017, anche dell'agevolazione contributiva), data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale.

Brescia, 18 marzo 2019

per informazioni Ufficio Relazioni Sindacali e Industriali Apindustria Brescia
tel. 03023076 - fax 0302304108 - email sindacale@apindustria.bs.it