Agenzia Entrate: detassazione Premio di Risultato in esecuzione di contratto aziendale

4 Novembre 2019

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta n. 456 del 31 ottobre 2019, fornisce risposta ad un quesito in merito alla sottoscrizione di accordi aziendali con i lavoratori, con riferimento al triennio 2016, 2017 e 2018, finalizzati all'erogazione di premi di risultato di ammontare variabile, il cui riconoscimento è soggetto ad un rigoroso e puntuale processo di programmazione, monitoraggio e controllo.

La **risposta dell'Agenzia delle Entrate**

L'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (di seguito, anche Stabilità 2016) ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali di importo non superiore ad euro 3.000.

In particolare, è stata reintrodotta a regime, dal periodo d'imposta 2016, una modalità di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento ai "*premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto di cui al comma 188*", ovvero con il decreto emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 25 marzo 2016 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro in data 16 maggio 2016 (di seguito, decreto).

L'articolo 2 del decreto definisce, al comma 1, i premi di risultato come *"somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione",* individuando al comma 2 – con una elencazione esemplificativa – alcuni criteri di misurazione degli indici incrementali ai quali devono essere commisurati i premi.

Il comma 187 della legge di Stabilità 2016 subordina, inoltre, l'applicazione della agevolazione alla circostanza che l'erogazione delle somme avvenga *"in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".*

Al riguardo, il citato comma 2 dell'articolo 2 del decreto stabilisce che "*I contratti collettivi (...) devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi (...) rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo .*".

Con circolare 15 giugno 2016, n. 28/E, è stato, tra l'altro, precisato che gli accordi già in essere alla data di pubblicazione del decreto potevano essere integrati per renderli pienamente conformi alle disposizioni della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del decreto, con effetti a partire dall'anno 2016. In questi casi, l'accordo integrativo doveva essere depositato entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità cui all'articolo 5 del decreto.

Nella fattispecie in esame, si rileva che l'accordo del 6 settembre 2016, seppur sottoscritto dopo

l'entrata in vigore del citato decreto, non era conforme, con particolare riferimento alle statuizioni concernenti l'erogazione del Premio di Risultato, alle disposizioni della citata legge n. 208 del 2015, tant'è che il successivo accordo del 2 luglio 2018 è stato stipulato al fine di adeguare le predette statuizioni al dettato normativo di cui al riportato art. 1, commi da 182 a 189, della legge di Stabilità 2016.

Ed, infatti, al punto 3 dell'accordo integrativo, sono stati individuati sei indicatori cui far riferimento ai fini della verifica del soddisfacimento del requisito di " *incrementalità*".

Al riguardo, però, si evidenzia che la funzione incentivante delle norme in esame, così come ribadito anche nei documenti di prassi emessi dall'Agenzia delle Entrate (cfr., tra l'altro, circolari 15 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2018, n. 5/E; risoluzione 19 ottobre 2018, n. 78/E), in tanto può ritenersi assolta in quanto la maturazione del premio, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali ivi previamente definiti e misurati nel periodo congruo anch'esso stabilito su base contrattuale.

Pertanto, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

In ragione di tali considerazioni, e d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nella fattispecie in esame, dunque, qualora la misurazione degli indicatori individuati nell'accordo integrativo rilevi, al 31 dicembre 2018, un incremento del loro valore rispetto a quello che i medesimi indicatori registravano al 30 giugno 2018, l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento potrà riguardare solo il 50 per cento del premio di risultato del 2018.

Pertanto, la società istante in sede di conguaglio 2020 potrà recuperare le maggiori ritenute operate sul 50 per cento del totale del premio relativo all'anno 2018.

Relativamente alle annualità successive, l'imposta sostitutiva potrà trovare applicazione a condizione che l'indicatore di riferimento assicuri comunque conformità ai parametri normativi vigenti e sia individuato in data antecedente l'inizio del periodo di maturazione della retribuzione incentivante.

Infine, nella fattispecie in esame non osta all'applicazione dell'imposta sostitutiva la circostanza che ai fini della determinazione del Premio di risultato, gli indicatori di *performance* di stabilimento e quelli di area/dipartimento abbiano una differente incidenza, rispettivamente del 70 per cento e del 30 per cento.

Con i citati documenti di prassi, infatti, è stato precisato 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, che può essere ravvisata nelle previsioni contrattuali che stabiliscono i criteri e le condizioni per l'erogazione del premio ai lavoratori e l'ammontare loro spettante, risponde esclusivamente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali.

Pertanto, tali statuizioni non si pongono in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, concernenti il conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, da verificare attraverso gli indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione territoriale o aziendale.

Fonte: Agenzia Entrate