

Normativa e prassi

Premio di risultato, l'agevolazione sta tutta nelle ipotesi del contratto

26 Giugno 2020

L'incentivo al dipendente deve essere conforme a quanto previsto dalla norma di riferimento e non può essere confuso con straordinari, maggiorazioni o retribuzione di produttività

immagine generica
image not found or type unknown

Nel caso in cui il contratto preveda che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è effettivamente incerto alla data della sua sottoscrizione, in quanto l'andamento del parametro adottato è suscettibile di variabilità, l'azienda, sotto la propria responsabilità, può applicare un sistema di tassazione agevolata con imposta sostitutiva del 10% al "premio di risultato" erogato al dipendente qualora al termine del periodo congruo sia conseguito il risultato incrementale. La data di sottoscrizione dell'accordo aziendale o territoriale non rileva ai fini dell'agevolazione che sarà applicata sull'intero importo stabilito nel contratto. È in sintesi quanto precisa la **risoluzione n. 36/E** del 26 giugno 2020 dell'Agenzia delle entrate.

L'amministrazione premette che sull'argomento sono stati forniti chiarimenti con la **risposta n. 456/2019**, redatta d'intesa con il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Il documento di prassi affrontava, in quell'occasione, il caso di un premio di risultato relativo al 2018 e pagato in esecuzione di un contratto integrativo stipulato a giugno dello stesso anno.

Tuttavia, gli ulteriori dubbi avanzati dai contribuenti hanno richiesto di tornare sul tema con la risoluzione pubblicata oggi.

Innanzitutto, l'Agenzia ricorda che l'agevolazione, prevista dalla legge di stabilità 2016 (articolo 1, **commi da 182 a 189**, legge n. 208/2015) ha reintrodotto, a decorrere dal 2016, la tassazione ridotta con un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali, pari al 10%, per i premi di risultato corrisposti ai dipendenti del settore privato.

Il documento evidenzia che il beneficio fiscale presenta peculiari novità e non riguarda più la “retribuzione di produttività” (**Dpcm 22 gennaio 2013**) ma i soli 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*”, come definiti dal decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Mef del 25 marzo 2016 e indicati nel contratto aziendale/territoriale.

La sostitutiva, quindi, dal 2016, non può essere applicata a singole voci retributive come le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro, perché si tratta di corrispettivi non inquadrabili tra i premi di risultato come precedentemente definiti.

Il riferimento alla variabilità delle somme non deve essere inteso tanto come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo, ma quale aspetto futuro e incerto dal cui raggiungimento dipende l'erogazione del premio.

In particolare, in forza della funzione incentivante del quadro normativo, l'Agenzia ritiene che l'imposta agevolata possa essere applicata quando il raggiungimento degli obiettivi incrementali alla base della maturazione del premio, e non solo la relativa erogazione, sia successivo alla stipula del contratto. Pertanto, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto all'eventuale produttività futura non ancora realizzata.

Di fatto, la norma ha voluto evitare di attribuire il riconoscimento dell'agevolazione a una precisa voce retributiva, il premio di risultato appunto, ampliandone la portata.

Una volta stipulato un contratto che rispecchia tali condizioni, l'ammontare del premio di risultato agevolabile, fissato nell'accordo, non subisce alcuna rideterminazione in sede di erogazione, o meglio, la data di sottoscrizione del contratto non interferisce in alcun modo sull'importo agevolabile.

Nel caso in cui invece, il contratto non preveda il premio di risultato conformemente alla relativa disciplina e qualora intervenga un successivo contratto integrativo che lo renda conforme, il beneficio si applicherà soltanto sulla parte di premio riferibile al periodo successivo al contratto integrativo. In questa ipotesi dovrà essere riparametrato l'ammontare del premio agevolabile.

In particolare la risoluzione ribadisce che “*il regime fiscale reintrodotta dalla legge di Stabilità 2016, non riservando il beneficio fiscale alla cosiddetta “retribuzione di produttività”, impone che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale risulti incerto al momento della sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale. Tale circostanza è da intendersi in senso assoluto, non necessariamente ancorata ad uno specifico riferimento temporale, in ragione del quale si presumerebbero incerti gli obiettivi individuati nei contratti aziendali/territoriali sottoscritti entro*

una certa data del periodo congruo”.

In conclusione, l’Agenzia ritiene che qualora nel contratto venga attestato che il raggiungimento dell’obiettivo incrementale è (anche per circostanze eccezionali) effettivamente incerto al momento della sua sottoscrizione, essendo in tale sede suscettibile di variabilità, l’azienda, sotto la propria responsabilità, possa applicare l’imposta sostitutiva del 10% se al termine del periodo congruo sia stato raggiunto il risultato incrementale.

di

r.fo.

URL: <https://www.fiscooggi.it/rubrica/normativa-e-prassi/articolo/premio-risultato-lagevolazione-sta-tutta-nelle-ipotesi-del>