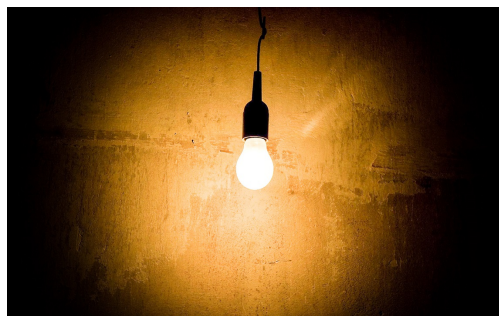


Normativa e prassi

L'imposizione è ordinaria per i premi erogati ai dipendenti

25 Gennaio 2022

In nessuna delle ipotesi descritte dall'istante sembra ravvisabile la circostanza del "ritardo", cui conseguirebbe eventualmente l'applicazione della tassazione separata



Il "premio di risultato", l' "indennità di responsabilità" e l' "incremento di efficienza aziendale", corrisposti da un'azienda al proprio personale in base alle disposizioni del Testo unico consolidato delle norme sul regolamento del personale e l'ordinamento delle carriere (Tuc), devono essere assoggettati a tassazione ordinaria. È in sintesi quanto chiarito dall'Agenzia delle entrate con la **risposta n.**

49 del 25 gennaio 2022.

L'istante precisa che il premio di risultato, (articolo 39, commi 17-22, del Tuc), spetta al personale dipendente in funzione dei risultati raggiunti dall'unità di appartenenza ed è stabilito il 31 dicembre dell'anno di riferimento tramite delibera aziendale sentite le organizzazioni sindacali. L'attribuzione di tale emolumento è quindi necessariamente e naturalmente posticipata.

L'indennità di responsabilità (comma 20 del citato articolo 39 del Tuc) spetta alle unità di vertice in base al raggiungimento degli obiettivi loro assegnati. A differenza del premio di risultato per tali somme non è prevista la delibera che ne fissa l'importo e la ripartizione.

Riguardo all'incremento efficienza aziendale, infine, l'istante evidenzia che in base al comma 33 dell'articolo 39 del Tuc, *"La somma da corrispondere al personale è conteggiata applicando il*

parametro percentuale concordato annualmente con le OO.SS. alla voce retributiva "stipendio annuo lordo" prevista in Banca d'Italia nella misura inclusa nel trattamento economico complessivo dei dipendenti dell'..., secondo le tabelle in vigore al primo gennaio dell'anno di riferimento del compenso e sulla base della posizione organico-retributiva ricoperta da ciascun dipendente alla medesima data". Tale emolumento viene liquidato in un'unica soluzione entro il terzo mese successivo a quello in cui la Banca d'Italia concorda con le OO.SS. la misura definitiva da corrispondere al personale.

Descritta la situazione, l'Agenzia ricorda che il Tuir (articolo 17, comma 1, lettera b), prevede che sono soggetti a tassazione separata *"gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti, o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti"*.

In sostanza, le situazioni rilevanti ai fini della tassazione separata sono quelle di "carattere giuridico", che consistono nel sopraggiungere di legislative, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi, che escludono quindi un accordo fra le parti, e le "oggettive situazioni di fatto", che impediscono il pagamento delle somme spettanti entro i limiti di tempo ordinari, come indicato dalla prassi (circolare n. 23/1997, circolare n. 55/2001, risoluzione 43/2004).

L'Agenzia rileva che se ricorrono una delle cause giuridiche non è necessario accertare il ritardo della corresponsione del premio. Tale indagine invece va fatta nel caso in cui il ritardo è determinato da circostanze di fatto. I documenti di prassi, quindi, si applicano a circostanze in cui l'erogazione degli emolumenti al personale avviene in "ritardo" successivamente all'anno di riferimento.

Tuttavia, nel caso in esame non si ravvisano tali situazioni, in quanto l'erogazione degli emolumenti al personale a titolo di "premio di produttività" e "indennità di responsabilità" è corrisposta secondo le modalità stabilite nel Tuc e, quindi, avviene in via "fisiologica" nell'anno successivo a quello di maturazione. Tali somme quindi, per la loro stessa natura stessa, vanno assoggettate a tassazione ordinaria.

Anche il premio relativo all'efficienza aziendale, secondo il parere dell'Agenzia, sconta la tassazione ordinaria. La definizione degli importi individuali avviene sulla base delle disposizioni del Tuc, in cui è già previsto che la corresponsione delle somme possa avvenire nell'anno successivo a quello di maturazione, circostanza che fa escludere la sussistenza del "ritardo", cui conseguirebbe eventualmente l'applicazione della tassazione separata.

di
r.fo.

URL: <https://www.fiscooggi.it/rubrica/normativa-e-prassi/articolo/limposizione-e-ordinaria-premi-erogati-ai-dipendenti>