

**Risposta n. 130**

***OGGETTO: Detassazione Premi di Risultato - art. 1, commi 182-190 Legge n. 208 del 2015 (l. Stabilità 2016) - Redditi di lavoro dipendente Interpello articolo 11, comma 1, lettera a), legge 27 luglio 2000, n. 212***

**QUESITO**

Alfa S.p.A. fa presente che in data 27 novembre 2017 ha sottoscritto con la Rappresentanza Sindacale Unitaria presente all'interno della società un accordo, al fine di disciplinare, tra le altre questioni, anche i premi di risultato da erogare ai dipendenti.

A tal proposito, è stato stabilito che il premio di risultato verrà determinato in funzione dei risultati conseguiti nelle annualità 2017- 2018 - 2019.

In particolare, sono stati stabiliti 4 criteri al raggiungimento dei quali spetterà ai dipendenti il premio; in dettaglio, l'efficienza aziendale, lo scarto complessivo, il fatturato azienda e l'assenteismo individuale. L'accordo prosegue con la descrizione di ciascun parametro e con l'indicazione dei criteri al cui verificarsi, potrà dirsi raggiunto l'obiettivo.

E' altresì previsto nell'accordo che, per il solo anno 2017, l'importo del premio relativo ai 3 parametri di efficienza aziendale, scarto complessivo e fatturato azienda, non possa essere inferiore ad euro 800 lordi a dipendente.

Tale statuizione, ad avviso della società istante, non fa venir meno il requisito della variabilità del premio, dal momento che essa si configura come mera "integrazione" che le parti hanno deciso di concordare reciprocamente per il solo anno 2017.

L'accordo, infatti, non prevede un premio fisso, ma semplicemente una somma minima che non preclude l'individuazione e l'applicazione dei premi al raggiungimento di determinati obiettivi.

Infine, in relazione al quarto parametro, relativo all'assenteismo, da verificare individualmente, e che non rientra nel computo dell'erogazione minima degli 800 euro, la Società istante procederà all'applicazione dell'aliquota agevolata in base alla relativa tabella di conteggio su tutto il corrispondente importo.

Con l'istanza di interpello in esame, la società istante chiede se nella fattispecie descritta sussistano le condizioni per l'applicazione, in favore dei propri dipendenti, del regime agevolativo previsto per i premi di risultato dalla legge di Stabilità 2016 e ss.mm.

### **SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE**

Ad avviso dell'istante, l'accordo risponde ai criteri e disposizioni previste dal legislatore con la legge di Stabilità 2016 e ss.mm., nonché al Decreto del Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016, dal momento che sono stati dettagliati i quattro parametri di efficienza aziendale, fornendo precise tabelle con i metodi di calcolo, oggettivi e facilmente individuabili. La società istante fa, inoltre, presente che nell'accordo sottoscritto è stato soddisfatto anche il requisito della variabilità in quanto l'entità del premio segue il raggiungimento o meno degli obiettivi puntualmente fissati nell'accordo stesso.

In altre parole, l'importo del premio è modulato in funzione del grado di raggiungimento del risultato, misurabile in modo oggettivo, attraverso indicatori numerici.

In relazione al premio relativo all'anno 2017, la Società istante è del parere che debba essere sottoposta a tassazione agevolata con aliquota del 10% la somma di euro 700, poiché questa somma corrisponde ai criteri variabili indicati nell'accordo, mentre debba essere tassata secondo le aliquote ordinarie, la

somma di euro 100, che costituisce l'integrazione spettante, in ogni caso, a ciascun dipendente per il raggiungimento del minimo garantito previsto (euro 800).

### **PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

L'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge di Stabilità 2016 ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali. In particolare, è stata reintrodotta a regime, dal 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 riferimento alla variabilità del premio, come precisato dalla scrivente con circolare n. 28/E del 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, dal momento che l'attuale normativa non riserva più il beneficio fiscale alla cosiddetta "retribuzione di produttività", ma ne limita gli effetti ai soli premi di risultato erogati in ragione dell'incremento di produttività, redditività ecc. verificata al termine del periodo congruo, escludendo dal regime agevolativo singole voci retributive.

Pertanto, non appare pertinente quanto sostenuto dalla società istante laddove collega la variabilità del premio di risultato, quale presupposto per l'applicabilità del regime agevolativo, alla circostanza *“che l'importo di tale premio debba essere modulato in funzione del grado di raggiungimento del risultato, misurabile in modo oggettivo...”*.

Invero, il comma 187 della legge di Stabilità 2016 subordina l'applicazione dell'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”*, che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del Decreto, *“... devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi .. rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo .”*.

Al termine del periodo previsto dal contratto cd. periodo congruo, ovvero di maturazione del premio, deve essere, quindi, verificato un incremento di produttività, redditività ecc., 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.

Nella fattispecie in esame, si rileva che l'erogazione del premio di risultato non è subordinata al conseguimento di un risultato incrementale rispetto al risultato registrato dall'azienda all'inizio del periodo di maturazione del premio per quel medesimo parametro, come richiesto dalla norma in esame e come illustrato dalla circolare n. 28/E del 2016, bensì è ancorato al raggiungimento di parametri stabili, fissati nel contratto aziendale.

Invero, dall'esame della documentazione prodotta, si rileva che il premio di risultato è riconosciuto e modulato in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo, misurabile attraverso apposite tabelle che graduano l'importo del premio in ragione del risultato raggiunto, e non in base al livello di incrementalità riscontrabile dal confronto dei risultati raggiunti al termine del periodo congruo e quelli consuntivati nell'arco temporale immediatamente precedente.

Il requisito dell'incrementalità, come detto, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, così come prevista dalla legge di Stabilità 2016, che differenzia la misura dalle precedenti norme agevolative, in vigore dal 2008 al 2014, che premiavano fiscalmente specifiche voci retributive a prescindere dall'incremento di produttività.

In ragione di quanto precisato, si ritiene che il premio di risultato in esame non possa fruire del regime fiscale agevolato previsto dal citato art. 1, commi 182 e ss., della legge di Stabilità 2016 e ss.mm.

Infine, nel presupposto che i singoli obiettivi non siano tra loro alternativi, così come chiarito dalla circolare 29 marzo 2018 n.5/E § 4.2, si fa presente, per completezza, che 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 previsto dalla più volte citata legge di Stabilità 2016.

Resta fermo che se al termine del periodo congruo non si registri l'incremento nei termini appena illustrati, 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 versate in occasione dell'erogazione dell'emolumento premiale.

IL DIRETTORE CENTRALE  
*Firmato digitalmente*