



Divisione Contribuenti

Direzione Centrale Persone Fisiche,
Lavoratori Autonomi ed Enti non
Commerciali

Risposta n. 143

OGGETTO: Detassazione Premio di Risultato - art. 1, commi 182 a 189, legge di Stabilità 2016 e ss.mm. - Interpello articolo 11, comma 1, lettera a), legge 27 luglio 2000, n. 212 -

QUESITO

La società istante ha sottoscritto nel 2016 un contratto aziendale di secondo livello con la rappresentanza sindacale unitaria e le associazioni sindacali territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Il contratto è stato regolarmente depositato in via telematica presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto come previsto dalle disposizioni del decreto del 25 marzo 2016.

Il contratto aziendale prevede l'erogazione di un premio di risultato legato ad obiettivi di produttività, efficienza e riduzione dell'assenteismo, così come previsto dall'art. 1, commi 182 a 189, della legge di Stabilità 2016 e ss.mm.

Come precisato, l'accordo aziendale prevede il riconoscimento di un premio di risultato legato a due obiettivi, ovvero:

- obiettivo di produttività, misurato attraverso l'indice di utilizzo degli impianti;
- obiettivo di efficienza, misurato attraverso l'indice di efficienza.

Entrambi gli indicatori hanno tre livelli di raggiungimento dell'obiettivo a cui è corrispondente una quota crescente di premio.

Nel caso dell'utilizzo degli impianti - obiettivo di produttività - l'indice vede operare il rapporto fra ore lavorate e ore lavorabili rispetto ai soli addetti di produzione.

Nel caso dell'indice di efficienza - obiettivo di efficienza - il risultato è dato dal rapporto fra quanto prodotto e la media mensile del personale addetto alla produzione.

L'accordo aziendale prevede, inoltre, che l'importo del premio calcolato sulla base del raggiungimento degli obiettivi di produttività e efficienza verrà poi rideterminato sulla base della prestazione individuale, calcolata in ragione del rapporto tra giorni di effettiva presenza al lavoro e giorni dell'anno lavorabili.

L'accordo aziendale, nella parte relativa al regime fiscale prevede espressamente che “lo spirito e la sostanza del premio di risultato concordato, gli indicatori in esso contenuti, sono in linea con l'accordo interconfederale e con le disposizioni legislative di supporto, da ultimo art. 1 commi 182-189 della L. 208/2015 e al D.M 2510312016, volte a riconoscere le agevolazioni fiscali il cui scopo è quello di incentivare la contrattazione di risultato” .

L'istante fa presente che seppure il contratto non indichi i parametri di riferimento per la determinazione del miglioramento, nei fatti gli indici si sono dimostrati migliorati rispetto ai valori dell'anno precedente generando in concreto un incremento della produttività e dell'efficienza.

In riscontro ad una successiva richiesta di chiarimenti da parte della scrivente, la società istante ha precisato che “gli obiettivi individuati nell'accordo aziendale non sono tra di loro alternativi, pertanto, ad ogni risultato incrementale corrisponderà l'erogazione di una parte di premio.”.

A chiarimento del significato di quanto illustrato nell'istanza di interpello,

la società istante ha precisato che ancorché nell'accordo aziendale non sia indicato espressamente il parametro di riferimento per il miglioramento di tali indici, le parti implicitamente hanno inteso riferirsi al miglioramento rispetto all'anno precedente.

Come riportato nell'istanza di interpello presentata, nei fatti gli indici si sono dimostrati migliorati rispetto ai valori dell'anno precedente generando in concreto un incremento della produttività e dell'efficienza: questo porterebbe nella sostanza al rispetto della previsione normativa legata al miglioramento.

In ragione di quanto rappresentato, si chiede se al premio di risultato relativo all'anno 2017, sia possibile applicare il regime fiscale agevolativo previsto dall'art. 1, commi 182 a 189, della legge di Stabilità 2016 e ss.mm.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA

PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

L'accordo aziendale sottoscritto si fonda sull'intento di rendere conforme il premio di risultato concordato, nonché gli indicatori in esso contenuti, alla normativa in materia di detassazione del premio di risultato (art. 1 commi 182-189 della L. 208/2015 e DM 25/3/2016), ancorché non vi siano indicati i parametri di riferimento per il miglioramento degli indici di produttività.

A fronte di quanto sopra e con gli elementi forniti dall'azienda che rispecchiano l'andamento produttivo è possibile determinare la rispondenza del premio di risultato dell'anno 2017 alle suddette previsioni normative in quanto evidenzia il presupposto del miglioramento.

Pertanto ritiene di applicare la detassazione sul premio di risultato relativo all'anno 2017 e pagato con le retribuzioni di febbraio 2018.

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 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, inoltre, che "*I contratti collettivi ... 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.

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, 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.

Nella fattispecie in esame, si rileva che il contratto aziendale non subordina l'erogazione del premio di risultato 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 dalle circolari n. 28/E del 2016 e n. 5/E del 2018, bensì ancora il premio al raggiungimento di un dato stabile costituito, per quanto concerne l'obiettivo della produttività, dall'indice di utilizzo degli impianti, mentre per l'obiettivo dell'efficienza, dal rapporto fra paia prodotte e la media mensile del personale addetto alla produzione.

Considerata, però, la *ratio* della norma, volta a premiare i dipendenti delle aziende che registrino un incremento di produttività, redditività, qualità efficienza e innovazione, e rilevato che l'istante espressamente attesta che, rispetto al periodo d'imposta precedente (2016), la misurazione degli obiettivi di produttività ed efficienza, al termine del periodo congruo (2017), hanno

registrato un risultato incrementale, la scrivente, in ragione di quanto affermato dall'istante, è dell'avviso che il premio di risultato erogato nel 2018, relativo al 2017, potrà godere del regime agevolativo previsto dalla più volte citata legge di Stabilità 2016.

Infine, in relazione alla rideterminazione del premio di risultato in ragione dell'indice di prestazione individuale si fa presente che la scrivente con la citata circolare n. 5/E del 2018 ha 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.

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 che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione.

Premesso che il risultato incrementale, ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, deve essere conseguito dall'azienda che eroga il premio, si è dell'avviso che nella fattispecie in esame non osta all'applicazione dell'imposta sostitutiva l'attribuzione del premio di risultato differenziato, ovvero graduato in ragione del rapporto tra giorni di effettiva presenza al lavoro e giorni lavorabili nell'anno.

IL DIRETTORE CENTRALE
Firmato digitalmente