

# Detassazione Premi di Risultato erogati in esecuzione di contratti aziendali

di [Vincenzo D'Andò](#)

Pubblicato il 4 Novembre 2019

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

## Agevolazioni fiscali dei Premi di Risultato erogati in esecuzione di contratti aziendali

Premi di risultato: l'art. 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di 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% ai premi di risultato di ammontare variabile;**
- **la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.**

## Quali sono i premi di risultato

I premi di risultato vengono definiti come *"somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione"*.

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 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".*

## **Il caso specifico esaminato dall'Agenzia delle entrate**

Nella fattispecie esaminata dall'Agenzia delle entrate, conclusasi con la risposta n. 456 del 31 ottobre 2019, è stato rilevato che l'accordo aziendale 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 Legge n. 208 del 2015, tant'è che il successivo accordo aziendale 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"*.

## **A quali condizioni si applica l'incentivo fiscale**

Al riguardo viene evidenziato 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, circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018; risoluzione n. 78/E del 19 ottobre 2018), in tanto può ritenersi assoluta 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.**

## **I criteri devono essere pre-determinati**

**I criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.**

Nel caso di specie, 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% potrà riguardare *solo il 50% del premio di risultato del 2018.*

Pertanto, la società istante in sede di conguaglio 2020 potrà recuperare le maggiori ritenute operate *sul 50% 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, nel caso di specie, 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% e del 30%.

Pertanto, conclude l'Agenzia delle entrate, 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.

*NdR: Potrebbe interessarti anche...[Premi di produttività anno 2023: la Legge di Bilancio fissa la tassazione sostitutiva al 5 per cento](#)*

4 novembre 2019

Vincenzo D'Andò