



Lunedì 15/04/2019

Premi di risultato - detassazione e performance individuale

A cura di: *Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi*

L'Agenzia delle Entrate, con interpello n° 143 del 2018, torna sulla detassazione dei premi di risultato. Viene riaffermato il principio secondo cui il regime fiscale agevolato si applica solo se i risultati dell'azienda sono incrementali rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio. Inoltre, viene ammessa la possibilità di graduare il premio spettante al singolo lavoratore sulla base di valutazioni o indicatori individuali. La circostanza che il premio sia differenziato sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale non impedisce l'applicazione della detassazione.

Nella fattispecie oggetto di interpello, la società istante rappresenta di aver sottoscritto un accordo aziendale che subordina l'erogazione del premio di risultato a due obiettivi, il primo di produttività legato al rapporto fra ore lavorate e ore lavorabili dei soli addetti alla produzione, il secondo di efficienza legato al rapporto di quanto prodotto e la media mensile del personale addetto alla produzione. Tali indicatori presentano tre livelli di raggiungimento dell'obiettivo a cui corrisponde una quota crescente del premio. L'accordo prevede, inoltre, che l'importo del premio verrà poi rideterminato sulla base della prestazione individuale, calcolata sul rapporto tra giorni di effettiva presenza al lavoro e giorni dell'anno lavorabili.

L'interpello ricorda che non è sufficiente che l'obiettivo prefissato sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato sia incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio di maturazione del premio. Le parti possono introdurre parametri di corresponsione del premio non necessariamente collegati ad un incremento degli indicatori, con conseguente diritto all'erogazione del premio di risultato raggiunto, fermo restando che la detassazione può essere applicata solo in presenza del predetto incremento. 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 data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, la redditività, la qualità, l'efficienza o l'innovazione. Pertanto, nella fattispecie in esame nulla osta all'applicazione della imposta agevolata per l'attribuzione del premio di risultato graduato in ragione del rapporto tra giorni di effettiva presenza al lavoro e giorni lavorabili nell'anno.

Dott.ssa Giorgia Signaroldi