

Detassazione, criteri restrittivi da rivedere

L'aliquota al 10%

Entrate: incentivo se risultati incrementali. Ma la norma delega alla contrattazione

Enzo De Fusco

Per ottenere la detassazione del 10% sui premi di risultato, gli obiettivi dell'azienda devono risultare incrementali rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio: è il principio stabilito dall'Agenzia delle Entrate nelle risposte agli interpellati delle aziende.

Nel comma 182 della legge 208/2015 è stabilito che i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad "incrementi" di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, sono misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti da un apposito decreto. Il decreto interministeriale 25 marzo 2016, all'articolo 2, comma 2 stabilisce che «i contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi». Nonostante il chiaro quadro normativo, da ultimo con la risposta 205/2019, l'Agenzia ha ribadito che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda nel periodo di riferimento sia misurabile e risulti migliore rispetto «al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato». Secondo l'Agenzia il risultato precedente può essere costituito dal livello di produzione del semestre o dell'anno o del triennio precedente il semestre considerato, purché si tratti di un dato precedente e non «un dato remoto». Per l'Agenzia i periodi di confronto devono essere contigui poiché il confronto con un dato remoto non è idoneo a rilevare «un incremento attuale di produzione».

Questa posizione interpretativa

appare molto restrittiva, va anche oltre il dato normativo. Infatti, la norma non introduce una condizione di contiguità dei periodi e soprattutto non pone un'esigenza di attualità dell'incremento. Al contrario la norma e i decreti attuativi (comma 187) dispongono in modo perentorio che «ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali». La norma affida una delega piena alla contrattazione collettiva per individuare i criteri di erogazione legati ad incrementi di produttività redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

Non potrebbe essere diversamente: le dinamiche aziendali per investire su un piano di incentivazione sono frutto di strategie che tengono conto anche di fattori peculiari aziendali. Un'azienda che intende oggi premiare i suoi lavoratori avendo come obiettivo un Ebitda incrementale nel 2022 sarebbe costretta a negoziare con il sindacato il confronto di questo obiettivo con un periodo immediatamente precedente (2021 o una media dei periodi precedenti molto colpiti dalla pandemia). La fase pandemica rischia di scoraggiare il ricorso a questo strumento. Ma anche retroagendo a prima della pandemia, i periodi immediatamente precedenti a quelli di un rilancio aziendale potrebbero essere caratterizzati da fasi qualitativamente non adeguate a misurare una reale spinta produttiva. Va rivista l'interpretazione dell'Agenzia, nel senso che la scelta di misurare l'incremento dell'obiettivo deve essere totalmente rimessa alla contrattazione collettiva senza alcuna riserva o condizione.

Peraltro, una piccola apertura in questo senso è nella risposta n. 270 dell'aprile 2021 in cui l'Agenzia affronta un caso specifico nel periodo pandemico consentendo di neutralizzare i giorni di chiusura per lockdown.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 8923

