



Tassazione dei premi di risultato nella legge di Bilancio 2023

Premi di produttività detassati: per i lavoratori dipendenti nel 2023 l'aliquota scende al 5%.

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. 197/2022, recante il "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*", cosiddetta legge di Bilancio 2023. Tra i molti aspetti relativi ai rapporti di lavoro, la stessa interviene in materia di tassazione dei premi di produttività.

Nel dettaglio, all'art. 1, c. 63 L. 197/2022, è previsto che "*Per i premi e le somme erogati nell'anno 2023, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività,*

di cui all'art. 1, c. 182 L. 28.12.2015, n. 208, è ridotta al 5% in luogo del 10% originario”;

Volendo fornire un riepilogo della normativa sui **premi di produttività**, si ricorda che i datori di lavoro, tramite contrattazione aziendale o territoriale, possono istituire un premio legato a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, e che la legislazione prevede per tali somme, in caso di deposito del contratto tramite gli appositi canali telematici del Ministero del Lavoro, un'**imposta sostitutiva del 10%** per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato e che hanno percepito, nell'anno d'imposta precedente, redditi da lavoro dipendente d'importo non superiore a 80.000 euro. Il limite di reddito agevolato è pari a **3.000 euro**, da innalzare a 4.000 euro laddove l'azienda coinvolga in modo paritetico i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Con la nuova legge di Bilancio, la tassazione sostitutiva per i citati emolumenti viene pertanto **dimezzata dal 10% al 5%**, ma solo in misura provvisoria per l'anno 2023.

La contrattazione collettiva aziendale o territoriale uniche fonti istitutive

Come noto, il premio, per rientrare nelle agevolazioni fiscali, deve essere stato istituito da un contratto collettivo aziendale o territoriale.

Di recente l'Agenzia delle Entrate (AdE), d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con la risposta a interpello n. 176/2021, ha chiarito che non è possibile applicare l'imposta sostitutiva agevolativa sui PdR se i criteri e le modalità di attribuzione dei premi sono definiti mediante un regolamento aziendale e non da un accordo collettivo aziendale o territoriale. Il regolamento aziendale non è difatti paragonabile ad un accordo collettivo dove le parti regolano in maniera condivisa i diversi aspetti che incidono sul rapporto di lavoro all'interno dell'azienda, ma è uno strumento unilaterale del datore di lavoro.

L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.

Per quanto concerne l'ipotesi di assenza di rappresentanze sindacali aziendali, è stato chiarito - nel predetto interpello - che, in assenza di RSA/RSU, l'azienda

potrà comunque recepire il contratto collettivo territoriale di settore e, conseguentemente, al ricorrere delle condizioni richieste, applicare l'imposta sostitutiva sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto territoriale. Qualora, invece, non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore, l'azienda potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà produttiva, dandone comunicazione ai lavoratori, il quale sarà recepito non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro intercorrenti tra l'azienda medesima e i dipendenti.

In alternativa, e sempre in assenza di RSA/RSU presso l'impresa, potranno essere validi anche i contratti aziendali stipulati con associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Infine, i contratti devono risultare depositati insieme alla dichiarazione di conformità entro 30 giorni dalla sottoscrizione, così come previsto dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016. «Tale termine – si legge nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5 del 29 marzo 2018 – è da intendersi quale ordinario fermo restando che i premi di risultato risulteranno agevolabili sempreché i contratti aziendali o territoriali al momento della erogazione del premio siano già stati depositati, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle previsioni della legge».

Il periodo congruo

Come ha ricordato ancora di recente l'AdE con Interpello n. 265/2022, in ragione di quanto disposto dal citato comma 187 della Legge di Bilancio 2016, l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione realizzato dall'azienda sarà misurato in base agli indici individuati proprio in tale contratto aziendale.

L'art. 2, comma 2, del Decreto interministeriale del 25 marzo 2016 stabilisce che i contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi rispetto a un periodo congruo definito dall'accordo; laddove per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio, vale a dire l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Non è, però, sufficiente il raggiungimento dell'obiettivo al termine del periodo di maturazione ai fini dell'applicazione del regime fiscale di vantaggio: è, infatti, necessario che il risultato acquisito sia incrementale rispetto al risultato precedente all'inizio del periodo di maturazione.

Inoltre, non solo l'erogazione del premio, ma anche il raggiungimento dell'obiettivo incrementale deve avvenire successivamente alla stipula del contratto. Di conseguenza, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto a un'eventuale produttività futura non ancora realizzatasi. Tale circostanza è da intendersi in senso assoluto, non necessariamente ancorata a uno specifico riferimento temporale che potrebbe anche essere semestrale e non per forza annuale o pluriennale.

Lorenzo Rogai

Dottore Commercialista Revisore Legale dei Conti

Per qualsiasi altra informazione vi invitiamo a rivolgervi alla Rogai & Partners stp S.r.l

www.studiorogai.it