

APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10% SUL SALARIO DI PRODUTTIVITA'

AGENZIA DELLE ENTRATE: PREMI DETASSATI ANCHE SENZA ACCORDO SCRITTO

La circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.3/E del 14 febbraio 2011 ha precisato che l'accordo o il contratto collettivo, comunque necessario al riconoscimento dell'agevolazione prevista dall'articolo 1 comma 47 della legge di stabilità 2011, non debba però avere necessariamente forma scritta in forza della libertà di forma sancita dalla giurisprudenza di Cassazione.

L'Agenzia risponde così ai dubbi emersi in questo periodo circa l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti salariali legate agli incrementi di produttività – ed incentrate in modo particolare sull'obbligatorietà o meno, ai fini del riconoscimento del beneficio, della sottoscrizione del contratto o accordo collettivo previsto dall'art.53 del d.l. n. 78/2010.

L'Agenzia delle Entrate, in virtù del fatto che per la detassazione non è necessaria un'istanza e un'ammissione allo sgravio, non ritiene quindi in questo caso estendibile la prassi regolatoria in uso per la decontribuzione ma dà una lettura più ampia ed estensiva del requisito dell'accordo collettivo normativamente previsto.

In virtù di quanto sopra la Circolare chiarisce che ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è sufficiente che vi sia un'attestazione da parte datoriale, all'interno del CUD, che le somme oggetto di agevolazione:

- sono correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa
- sono erogate in attuazione di quanto previsto da specifici accordi/contratti territoriali o aziendali (in forma anche libera)

Confermando precedenti orientamenti, inoltre, l'Agenzia ribadisce che tali somme possono essere oggetto di agevolazione anche quando non siano formalmente classificate dall'accordo/contratto come finalizzate ad incrementi di produttività. Basta semplicemente che siano corrisposte in attuazione di accordi o contratti collettivi, non cristallizzati appunto in un documento cartolare, che prevedono modalità di organizzazione del lavoro tali da essere valutate – dal datore di lavoro – idonee e funzionali comunque al perseguimento di risultati di maggiore competitività e produttività aziendale.