

NOTA UFFICIO SINDACALE

Premio di risultato

Riduzione delle assenze e agevolazioni fiscali e contributive

La Corte di Cassazione è intervenuta recentemente (sentenza 24814/2022), sul tema della dell'agevolazione fiscale e contributiva dei premi di risultato, in cui il parametro delle assenze dal lavoro è stato previsto in sede di accordo collettivo di secondo livello.

Si trattava di verificare se il cosiddetto “premio presenza”, -spesso richiesto dalle aziende in fase di contrattazione- rispondesse ai requisiti di legge per l'esclusione dalla base imponibile e quindi soggetto alla tassazione agevolata del 10%, come elemento utile a determinare una maggiore produttività aziendale.

La Cassazione ha affermato che il meccanismo in cui una parte del premio di risultato è erogato solo ai lavoratori che sono stati maggiormente presenti in servizio, costituisce un indicatore di produttività a cui si collega l'esenzione contributiva e fiscale, tesi contrastata dall'Inps, la quale sosteneva che un minore assenteismo determina nei fatti un maggior numero di ore lavorate ma senza una diretta relazione con l'incremento di produttività aziendale.

Inoltre sempre secondo l'Inps, il premio presenza non soddisferebbe i requisiti di variabilità e incrementabilità degli obiettivi, -che rimangono la condizione fondamentale della norma agevolativa- dato che il fattore assenze verrebbe già stimato dalle aziende in fase di programmazione.

Diverso è invece il giudizio della Corte di Cassazione, la quale sostiene che il tempo di lavoro programmato non costituisce un dato immutabile, e quindi suscettibile di variazioni “in peius” durante il rapporto di lavoro.

Inoltre sempre secondo la Cassazione, una diminuzione dei giorni di assenza dal lavoro determina un aumento di produzione, realizzando di fatto un dato incrementale che soddisfa i requisiti per la maturazione della retribuzione variabile con le conseguenti agevolazioni fiscali e contributive.

Se questa sentenza, offre alle imprese un elemento di certezza rispetto alle agevolazioni previste per premi di risultato collegati a parametri di assenteismo è comunque necessario ribadire alcuni aspetti di natura sindacale che in tutti questi anni ci hanno portato ad evitare la definizione di accordi con queste caratteristiche.

Il primo aspetto riguarda il contratto collettivo nazionale, dove la norma del Premio di Risultato (Art. 12 Titolo IV Sezione Quarta), si riferisce a “solo con riferimento a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa” senza nessun riferimento ad elementi come la presenza e/o assenteismo.

Trattandosi di retribuzione incentivante, la contrattazione va orientata verso indicatori che attraverso la prestazione lavorativa contribuisca a migliorare i risultati dell'impresa e non verso una eventuale riduzione di premio in caso di assenza dal lavoro che diventa penalizzante per lavoratori con problemi di salute.

FIOM-CGIL NAZIONALE

Roma, 5 settembre 2022