



il mio canto libero



Bollettino ADAPT 8 luglio 2019, n. 26

La risposta 205/2019 dell’Agenzia delle entrate ripropone l’incertezza che accompagna la rigida disciplina della già poco diffusa detassazione dei premi di risultato. Non risulta chiaro infatti quale sia il criterio per stabilire il tempo congruo che deve intercorrere tra la sottoscrizione dell’accordo ed il momento della erogazione dei premi affinché il risultato aziendale che li legittima sia misurabile rispetto ad un risultato antecedente.

Nel caso oggetto dell’interpello, il contratto aziendale e’ stato firmato dalle parti alla fine del mese di novembre dell’anno di riferimento e quindi in prossimità del momento di misurazione dell’Ebitda per cui, secondo l’Agenzia, il beneficio fiscale non sarebbe stato “meritato” dacché il datore di lavoro poteva approssimativamente già conoscere il risultato aziendale. La norma viene interpretata quindi nel senso che vi debba essere una verificabile incertezza di partenza cui, a fine periodo, dovrà seguire un verificabile risultato quale frutto dello sforzo condiviso tra management e lavoratori.

Al di là della considerazione secondo cui le parti avrebbero avuto la certezza della misura dei parametri di efficienza definiti nell’accordo solo con l’assemblea di bilancio in primavera, rimane la assurdità di una normativa scioccamente occhiuta. Quando la detassazione “secca” al 10% fu introdotta nel 2008, questa comprendeva in modo semplice tutte le novità organizzative a partire dall’orario straordinario inclusi. Inoltre si applicava ad una dimensione di seimila euro, doppia rispetto alla soglia attuale. Si voleva allora, e si dovrebbe volere ancor più ora, collegare gli andamenti retributivi agli incrementi della produttività secondo una logica sussidiaria di fiducia nell’incontro tra le parti. Non conosciamo in particolare imprenditori portati ad erogare maggiore salario nella dimensione aziendale (o interaziendale) “a prescindere”, ovvero senza una valutazione sui risultati d’impresa.

Oggi, considerato il differenziale relativo alla produttività del lavoro con i Paesi competitori, occorre ancor più incentivare gli aumenti retributivi erogati in prossimità ed estenderne la motivazione anche allo sviluppo della professionalità dei lavoratori.

Non a caso, recentemente, il sottosegretario al lavoro Durigon ha ipotizzato la applicazione di una flat tax del 5% a tutti gli incrementi salariali. L'idea è positiva se si applica alla maggiore quota di reddito stabilita nell'impresa o in un sistema territoriale di piccole imprese e non anche a quella decisa dai contratti nazionali. Nel solo primo caso infatti si giustifica la rinuncia all'applicazione della aliquota marginale che paradossalmente punisce il maggiore impegno del lavoratore beneficiario. A ciò si aggiunga che un contratto nazionale potrebbe anche decidere un aumento "indipendente" del salario quale garanzia destinata a scattare se entro un certo periodo non si realizza un accordo locale di pari o maggiore valore economico.

L'incentivo allo scambio virtuoso in azienda o nel territorio sarebbe dato proprio dal differenziale dell'aliquota fiscale applicata. In ogni caso, se il Governo vuole favorire la evoluzione della produttività e delle competenze, la norma deve essere resa semplice e sussidiaria. Contento le parti contraenti, contenti tutti!

Maurizio Sacconi

Chairman ADAPT Steering Committee

 @MaurizioSacconi