

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: PREMI DI RISULTATO: COSA CAMBIA CON LA “LEGGE DI BILANCIO 2026”?

La Legge 208/2015 riconosce un meccanismo di tassazione agevolata con riguardo ai premi di risultato riconosciuti ai lavoratori dipendenti del settore privato, in possesso di determinati requisiti reddituali. In questa scheda ne riepiloghiamo la disciplina.

PREMI DI RISULTATO: COSA CAMBIA CON LA “LEGGE DI BILANCIO 2026”?									
PREMESSA	L'art. 1, comma 182 della Legge di bilancio 2026 (L.208/2015) dispone che, salva espressa rinuncia del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi per: <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti¹</td></tr> <tr> <td>2</td><td>le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa</td></tr> </table> Il comma 186 riserva l'applicazione della detassazione a quanti, nel settore privato, sono titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 80.000.  Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito conseguito nel medesimo anno. La norma rimanda le modalità attuative della detassazione ad un apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.	1	i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti ¹	2	le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa				
1	i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti ¹								
2	le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa								
SOGGETTI BENEFICIARI	Il beneficio della detassazione opera per i dipendenti del settore privato di: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>Imprese</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>Lavoratori autonomi</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>Enti pubblici economici</td></tr> <tr> <td>d)</td><td>Enti non commerciali</td></tr> </table> titolari nell'anno precedente di un reddito di lavoro dipendente di importo non	a)	Imprese	b)	Lavoratori autonomi	c)	Enti pubblici economici	d)	Enti non commerciali
a)	Imprese								
b)	Lavoratori autonomi								
c)	Enti pubblici economici								
d)	Enti non commerciali								

¹ con il D.M. 98794 del 25.03.2016.

	superiore a 80.000 euro, comprensivo di: ◆ somme soggette all'imposta sostitutiva; ◆ pensioni di ogni genere e degli assegni equiparati; ◆ quota di TFR liquidata in busta paga (ex Quir). Non rientrano nel limite in parola eventuali altri redditi di lavoro soggetti a tassazione separata e i premi di risultato sostituiti dalle prestazioni di welfare nei limiti in cui sono esclusi da tassazione.  Il beneficio fiscale non spetta ai titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente come amministratori e collaboratori coordinati e continuativi. Possono comunque accedere alla detassazione anche i dipendenti che: <table border="1"> <tr> <td>a</td><td>Non hanno totalizzato redditi di lavoro nell'annualità precedente</td></tr> <tr> <td>b</td><td>Hanno superato il limite di 80.000 euro per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi assimilati</td></tr> <tr> <td>c</td><td>Nel corso dell'anno interessato dall'erogazione del premio hanno superato la soglia reddituale di 80.000 euro</td></tr> </table> Nel limite di 80.000 euro dev'essere altresì considerato il reddito di lavoro dipendente riconducibile ad un'attività di lavoro svolta all'estero, anche se non tassato in Italia. Per quanti determinano il reddito in base alle retribuzioni convenzionali, non rilevano le somme effettivamente percepite.  Per i lavoratori con l'agevolazione fiscale impatriati rileva l'intero reddito percepito e non quello tassato, in quanto assunto in misura parziale.	a	Non hanno totalizzato redditi di lavoro nell'annualità precedente	b	Hanno superato il limite di 80.000 euro per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi assimilati	c	Nel corso dell'anno interessato dall'erogazione del premio hanno superato la soglia reddituale di 80.000 euro
a	Non hanno totalizzato redditi di lavoro nell'annualità precedente						
b	Hanno superato il limite di 80.000 euro per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi assimilati						
c	Nel corso dell'anno interessato dall'erogazione del premio hanno superato la soglia reddituale di 80.000 euro						
PREMI DETASSATI	La detassazione con aliquota sostitutiva al 10, 5 o 1% opera per i premi di risultato: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (il riferimento alla variabilità delle somme non va intesa necessariamente come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo). L'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione dev'essere effettivo e non potenziale.</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>erogati in ottemperanza di contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, per i contratti collettivi aziendali, dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria (sono irrilevanti gli accordi o contratti collettivi nazionali o gli accordi individuali)</td></tr> </table> Con la <u>risposta a interpello n. 295 del 25.06.2019</u> l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che l'individuazione del criterio di misurazione dell'incremento deve	a)	di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (il riferimento alla variabilità delle somme non va intesa necessariamente come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo). L'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione dev'essere effettivo e non potenziale.	b)	erogati in ottemperanza di contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, per i contratti collettivi aziendali, dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria (sono irrilevanti gli accordi o contratti collettivi nazionali o gli accordi individuali)		
a)	di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (il riferimento alla variabilità delle somme non va intesa necessariamente come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo). L'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione dev'essere effettivo e non potenziale.						
b)	erogati in ottemperanza di contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, per i contratti collettivi aziendali, dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria (sono irrilevanti gli accordi o contratti collettivi nazionali o gli accordi individuali)						

	avvenire con ragionevole anticipo rispetto al periodo di riferimento, dal momento che si considera un'eventuale produttività futura non ancora concretizzatasi. Se gli indicatori sono individuati con un accordo integrativo a metà anno (per esempio il 02.07.2025) e a fine anno si realizza un incremento del loro valore rispetto a quanto registrato al 30.06.2025, l'applicazione dell'imposta sostitutiva riguarda solo il 50% del premio di risultato corrisposto nel 2025. La tassazione agevolata riguarda anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa² a prescindere dagli incrementi di produttività. La distribuzione degli utili deve comunque risultare dall'apposita sezione del modello allegato al D.M. 25.03.2016.										
ESEMPI DI INCREMENTO	Gli incrementi che legittimano la detassazione dei premi di risultato possono concretizzarsi in: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>aumento della produzione, come il rapporto tra volume della produzione e numero dei dipendenti, la riduzione dell'assenteismo o degli scarti di lavorazione</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>risparmi dei fattori produttivi, per esempio la riduzione dei consumi energetici o del rapporto costi effettivi e costi previsti</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riduzione del lavoro straordinario o l'utilizzo del lavoro a distanza</td></tr> </table> La misurazione dell'incremento dev'essere: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>rilevata in un periodo congruo (come l'anno, il semestre o più annualità)</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>verificabile con criteri oggettivi, contenuti nel D.M. 25.03.2016, come volume della produzione, fatturato, EBITDA, indice di soddisfazione del cliente, riduzione degli scarti di lavorazione, riduzione degli infortuni o dei consumi energetici, riduzione dei giorni di assenza)</td></tr> </table>	a)	aumento della produzione , come il rapporto tra volume della produzione e numero dei dipendenti, la riduzione dell'assenteismo o degli scarti di lavorazione	b)	risparmi dei fattori produttivi , per esempio la riduzione dei consumi energetici o del rapporto costi effettivi e costi previsti	c)	miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riduzione del lavoro straordinario o l'utilizzo del lavoro a distanza	a)	rilevata in un periodo congruo (come l'anno, il semestre o più annualità)	b)	verificabile con criteri oggettivi , contenuti nel D.M. 25.03.2016, come volume della produzione, fatturato, EBITDA, indice di soddisfazione del cliente, riduzione degli scarti di lavorazione, riduzione degli infortuni o dei consumi energetici, riduzione dei giorni di assenza)
a)	aumento della produzione , come il rapporto tra volume della produzione e numero dei dipendenti, la riduzione dell'assenteismo o degli scarti di lavorazione										
b)	risparmi dei fattori produttivi , per esempio la riduzione dei consumi energetici o del rapporto costi effettivi e costi previsti										
c)	miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riduzione del lavoro straordinario o l'utilizzo del lavoro a distanza										
a)	rilevata in un periodo congruo (come l'anno, il semestre o più annualità)										
b)	verificabile con criteri oggettivi , contenuti nel D.M. 25.03.2016, come volume della produzione, fatturato, EBITDA, indice di soddisfazione del cliente, riduzione degli scarti di lavorazione, riduzione degli infortuni o dei consumi energetici, riduzione dei giorni di assenza)										
L'APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA	Il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, applica sulle somme riconosciute a titolo di premi di risultato o distribuzione degli utili l'aliquota sostitutiva di IRPEF ed addizionali regionali e comunali. La trattenuta dev'essere operata sulla somma lorda, al netto delle ritenute previdenziali obbligatorie (contributi previdenziali e assistenziali a carico del dipendente). Le somme trattenute in busta paga devono poi essere versate all'Eraio con modello F24. Di norma l'erogazione del premio avviene una volta verificato l'incremento. Il datore di lavoro che eroga le somme ed accerta solo in un momento successivo che le stesse rispettano i requisiti per la detassazione può										

² art. 2012 c.c.

applicare la misura e **recuperare le ritenute effettuate in eccesso** con la prima retribuzione utile, senza dover attendere le operazioni di conguaglio di fine anno.

Un aspetto particolare riguarda il **requisito** legato al **reddito dell'anno precedente**, che dev'essere obbligatoriamente di **importo pari o inferiore a 80.000 euro**.

Sul punto è **opportuno distinguere** tra:

a)	datore di lavoro che ha rilasciato la CU per l'intero anno precedente, può applicare la detassazione essendo in grado di verificare il reddito
b)	datore di lavoro che non è lo stesso che ha rilasciato la CU per l'anno precedente (o l'ha rilasciata per un periodo inferiore all'anno) può applicare l'imposta sostitutiva a condizione che il dipendente interessato attesti in forma scritta il rispetto del requisito per usufruire dell'agevolazione

Una comunicazione analoga all'ultima descritta dev'essere fatta dal dipendente che nell'anno precedente non ha conseguito alcun reddito di lavoro dipendente.



Il **lavoratore**, anche nel momento in cui il datore di lavoro sia obbligato al riconoscimento della detassazione, può **legittimamente rinunciare**, facendone **richiesta scritta** all'azienda. In assenza di rinuncia, il datore di lavoro è tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva.

Se l'azienda verifica **che la tassazione sostitutiva risulta meno favorevole per il dipendente**, pur in assenza di rinuncia da parte di quest'ultimo, **applica la tassazione ordinaria, informandone il dipendente**.

Oltre ad applicare l'imposta sostitutiva il datore di lavoro è tenuto a:

a)	Depositare in via telematica, attraverso il portale "servizi.lavoro.gov.it" il contratto aziendale o territoriale, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità dell'accordo al D.M. 25.03.2016
b)	Indicare nella Certificazione Unica (CU), rilasciata al dipendente e trasmessa in via telematica all'Agenzia Entrate, la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima

Il dipendente, se espressamente previsto negli accordi istitutivi, **può optare per la sostituzione dell'erogazione del premio in busta paga con le somme e i valori rientranti nella categoria del welfare aziendale**, come i beni e servizi:

1)	considerati compensi in natura non tassati
2)	qualificati come benefici previdenziali ed assistenziali non tassati
3)	tassati in base a valori convenzionali (ad esempio mezzi di trasporto aziendali concessi ad uso promiscuo, prestiti aziendali, azioni o fabbricati assegnati ai dipendenti)

Nelle ipotesi 1) e 2) non opera l'imposta sostitutiva bensì l'esenzione fiscale

	fino all'importo stabilito per ciascun tipo di benefit, e comunque non oltre la somma soggetta all'aliquota sostitutiva (3.000,00 o 5.000,00 euro). Fanno eccezione le ipotesi descritte in tabella: <table><tr><th colspan="3">PREMI ESENTI SENZA LIMITI</th></tr><tr><th>Tipologia</th><th>Limite irrilevante</th><th>Importo complessivo (limite + 3.000 o 5.000 euro)</th></tr><tr><td>Contributi per assistenza sanitaria integrativa</td><td>3.615,20 euro</td><td>6.615,20 / 8.615,20 euro</td></tr><tr><td>Contributi a forme di previdenza complementare</td><td>5.164,57 euro</td><td>8.164,57 / 10.164,57 euro (per i lavoratori di prima occupazione la soglia può arrivare a 10.746,86 euro)</td></tr><tr><td>Azioni del gruppo (piani di azionariato)</td><td>2.065,83 euro</td><td>5.065,83 / 7.065,83 euro</td></tr></table>	PREMI ESENTI SENZA LIMITI			Tipologia	Limite irrilevante	Importo complessivo (limite + 3.000 o 5.000 euro)	Contributi per assistenza sanitaria integrativa	3.615,20 euro	6.615,20 / 8.615,20 euro	Contributi a forme di previdenza complementare	5.164,57 euro	8.164,57 / 10.164,57 euro (per i lavoratori di prima occupazione la soglia può arrivare a 10.746,86 euro)	Azioni del gruppo (piani di azionariato)	2.065,83 euro	5.065,83 / 7.065,83 euro
PREMI ESENTI SENZA LIMITI																
Tipologia	Limite irrilevante	Importo complessivo (limite + 3.000 o 5.000 euro)														
Contributi per assistenza sanitaria integrativa	3.615,20 euro	6.615,20 / 8.615,20 euro														
Contributi a forme di previdenza complementare	5.164,57 euro	8.164,57 / 10.164,57 euro (per i lavoratori di prima occupazione la soglia può arrivare a 10.746,86 euro)														
Azioni del gruppo (piani di azionariato)	2.065,83 euro	5.065,83 / 7.065,83 euro														
L'ALiquota E I LIMITI DI IMPORTO	Il vantaggio economico per il dipendente derivante dall'applicazione di un'imposta sostitutiva pari, in misura ordinaria, al 10% è rappresentato dal fatto che, in questo modo, le somme interessate non entrano nella base imponibile ai fini fiscali, soggetta agli scaglioni IRPEF al 23, 33 e 43% né, concorrono al calcolo delle rate di addizionali regionali e comunali.  Al fine di ridurre ulteriormente il peso di contributi e imposte sulle buste paga dei dipendenti, il legislatore ha ridotto l'imposta sostitutiva dal 10 al 5%, con riguardo alle annualità 2023, 2024 e 2025. La "Legge di Bilancio 2026" ha ulteriormente abbattuto l'aliquota, passandola all'1% con riguardo alle somme liquidate nelle annualità 2026 e 2027. L'aliquota sostitutiva opera sino ad un importo pari o inferiore a 3.000,00 euro (l'eccedenza concorre al calcolo di IRPEF e addizionali). La soglia è eccezionalmente aumentata a 5.000,00 euro nel biennio 2026-2027. La somma complessiva (premi + utili) è da considerarsi, al fine dell'eventuale assoggettamento dell'eccedenza a tassazione ordinaria, al lordo della ritenuta del 5 - 1% e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie. Con riguardo all'annualità 2025, il limite della quota di utili tassata al 5% è aumentata a 5.000,00 euro, in caso di distribuzione ai dipendenti di una quota degli utili di impresa in misura non inferiore al 10%. Si precisa altresì che per il biennio 2025-2026 i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti da azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, per un importo non superiore a 1.500,00 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare³.															

³ art. 6, Legge n. 76/2025

	I limiti di importo (3.000,00 o 5.000,00 euro) ricomprendono tutti i premi percepiti dal dipendente nell'anno , a prescindere dal fatto che siano erogati in base a contratti diversi o da diversi datori o che abbiano avuto differenti momenti di maturazione.
--	---

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento

Distinti saluti