

NOVITÀ DEL MESE | SETTEMBRE 2026

Premi di risultato 2026: come funziona la tassazione agevolata

La tassazione agevolata può rendere il premio più efficace, ma non si applica a qualsiasi somma aggiuntiva riconosciuta ai dipendenti.

IN SINTESI

Aliquota ridotta. Per i premi agevolabili erogati nel 2026 l'imposta sostitutiva è pari all'1%.

Limite più ampio. Il regime opera entro 5.000 euro lordi complessivi e per lavoratori con reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente.

Accordo e obiettivi. Servono un contratto collettivo aziendale o territoriale e risultati incrementali misurabili e verificabili.

01 | Che cosa cambia nel 2026

La Legge di Bilancio 2026 ha ridotto all'1% l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali applicabile ai premi di risultato erogati negli anni 2026 e 2027. Per il 2026 il limite agevolabile è stato innalzato a 5.000 euro lordi.

Il beneficio riguarda i dipendenti del settore privato, a tempo determinato o indeterminato, che nell'anno precedente non abbiano superato 80.000 euro di reddito da lavoro dipendente. Il lavoratore può rinunciare per iscritto all'imposta sostitutiva quando la tassazione ordinaria risulti più conveniente.

IMPOSTA	IMPORTO	DESTINATARI
1% in sostituzione di IRPEF e addizionali.	Fino a 5.000 euro lordi complessivi.	Dipendenti privati con reddito da lavoro dipendente 2025 non superiore a 80.000 euro.

L'aliquota ridotta riguarda la tassazione del premio: non elimina la contribuzione previdenziale e non trasforma automaticamente in premio agevolato una gratifica, un superminimo o una somma stabilita unilateralmente dall'azienda.

02 | Il premio deve dipendere da un risultato

Il premio deve essere di ammontare variabile e collegato a un incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione. L'incremento deve poter essere misurato con indicatori definiti nell'accordo e verificato rispetto a un periodo precedente coerente.

OBIETTIVO	INDICATORE	VERIFICA
Un risultato aziendale concreto, non la semplice esecuzione dell'attività ordinaria.	Un dato comprensibile e rilevabile: tempi, scarti, qualità, ricavi, efficienza o altri parametri pertinenti.	Un confronto tra il periodo indicato nell'accordo e una base di riferimento definita in anticipo.

ORGANIZZARE IL PREMIO

Dall'obiettivo alla busta paga

La convenienza fiscale arriva alla fine di un percorso che deve essere impostato prima dell'erogazione.

03 | I passaggi essenziali

- 01** Definire l'obiettivo.
Individuare un miglioramento realmente collegato all'organizzazione aziendale e un periodo di misurazione coerente.
- 02** Scegliere indicatori verificabili.
Il dato iniziale, il risultato atteso e il metodo di calcolo devono essere determinabili senza valutazioni discrezionali successive.
- 03** Regolare il premio con un accordo collettivo.
La detassazione richiede un contratto aziendale o territoriale di secondo livello stipulato con soggetti sindacali legittimati.
- 04** Depositare telematicamente l'accordo.
Il deposito presso il Ministero del Lavoro è necessario per accedere alla tassazione agevolata.
- 05** Verificare il risultato prima dell'erogazione.
Occorre conservare gli elementi che dimostrano l'incremento e controllare i requisiti dei singoli lavoratori.

04 | Premio in denaro o welfare

L'accordo può riconoscere al lavoratore, quando previsto, la possibilità di convertire in tutto o in parte il premio in beni e servizi di welfare. La scelta non è automatica: contenuto dell'accordo, modalità di esercizio dell'opzione e trattamento fiscale delle singole prestazioni devono essere definiti e verificati con attenzione.

Premio di risultato e welfare aziendale non sono sinonimi. Il primo remunera un incremento misurabile; il secondo comprende beni, servizi e rimborsi che seguono regole fiscali proprie. Una piattaforma welfare, da sola, non rende agevolabile un premio privo dei requisiti.

PRIMA	DURANTE	ALL'EROGAZIONE
Accordo, platea, obiettivi, indicatori e regole di calcolo.	Raccolta dei dati necessari a dimostrare l'andamento degli indicatori.	Verifica del risultato, del limite reddituale e dell'eventuale opzione welfare.

CHE COSA FARE ORA

Se state valutando un premio per il 2026 o per il prossimo esercizio, condividete l'impostazione con lo studio prima di comunicarne importo e condizioni ai dipendenti. La verifica preventiva evita che una somma presentata come agevolata debba poi essere tassata ordinariamente.

Fonti ufficiali

Ministero del Lavoro, Quasi 18mila i contratti di produttività attivi, 23 settembre 2026; Ministero del Lavoro, deposito telematico dei contratti; Legge 30 dicembre 2025, n. 199, art. 1, comma 9.

Questa informativa offre un quadro sintetico. Requisiti fiscali, contenuto dell'accordo, misurazione degli obiettivi e applicazione in busta paga devono essere verificati sul caso concreto.