

Detassazione dei Premi di Risultato

A partire dal periodo d'imposta 2016, è stato introdotto un regime fiscale agevolato per i premi di risultato, rappresentando un'importante opportunità per incentivare la produttività aziendale e premiare i lavoratori dipendenti. Questo sistema di detassazione si applica specificamente ai premi la cui corresponsione sia strettamente legata ad incrementi misurabili di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione all'interno delle aziende del settore privato.

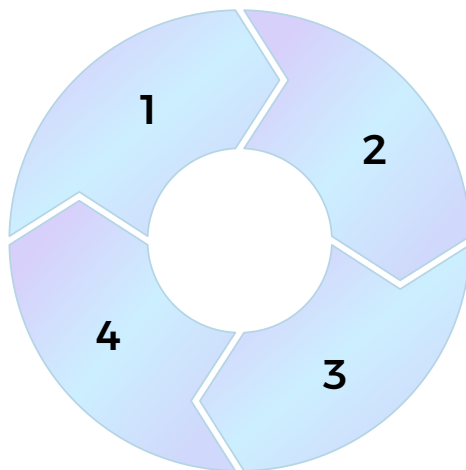


Contratti Collettivi di Secondo Livello

Deposito presso DTL (Legge 208/2015)

Maggiore Competitività

Imprese italiane nel contesto globale



Miglioramento Performance Aziendali

Produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione

Premi ai Lavoratori

Riconoscimento economico detassato

Il sistema rappresenta uno strumento strategico di politica economica che persegue un duplice obiettivo: da un lato incentivare le aziende a investire in innovazione e miglioramento continuo, dall'altro garantire ai lavoratori una partecipazione diretta ai risultati positivi conseguiti dall'impresa attraverso il loro impegno e contributo professionale.

Per un approfondimento completo su beneficiari, limiti e adempimenti continua a leggere!

Beneficiari e Requisiti di Accesso



Chi può beneficiare della detassazione

I potenziali destinatari del regime fiscale agevolato sono esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato che soddisfano specifici requisiti reddituali. Il criterio fondamentale per accedere al beneficio è rappresentato dal limite di reddito di lavoro subordinato, che non deve superare gli 80.000 euro lordi annui nel periodo d'imposta precedente a quello di erogazione del premio.

È fondamentale sottolineare che il limite reddituale di 80.000 euro è costituito esclusivamente dal reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione ordinaria. Questa precisazione comporta importanti conseguenze pratiche: sono infatti esclusi dal computo sia i redditi prodotti in relazione a rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, sia i redditi di lavoro dipendente che sono stati assoggettati a tassazione separata.

Settore Privato

Solo lavoratori dipendenti di aziende private possono accedere al beneficio fiscale

Limite Reddituale

Reddito di lavoro subordinato non superiore a 80.000 euro lordi annui nell'anno precedente

Tassazione Ordinaria

Si considera solo il reddito assoggettato a tassazione ordinaria, esclusi altri redditi

Somme Detassabili e Limiti Massimi

Il regime fiscale agevolato si applica esclusivamente ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione deve essere necessariamente legata ad incrementi concreti e misurabili di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. La normativa stabilisce un nesso causale imprescindibile tra il raggiungimento effettivo dell'obiettivo prefissato e l'erogazione del premio detassabile, che deve essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nei contratti collettivi.

È importante evidenziare che rimangono categoricamente esclusi dalla detassazione tutti quegli emolumenti che non possono essere qualificati come premi di risultato, anche se in passato avevano beneficiato di regimi agevolativi. Tra questi rientrano gli straordinari, le maggiorazioni per lavoro notturno, le indennità varie e altre forme di retribuzione accessoria. Per poter applicare la detassazione non è sufficiente il semplice perseguimento degli obiettivi, ma è richiesto il loro effettivo e documentabile conseguimento.

3.000€

Limite Base

Importo massimo annuo
detassabile per la generalità
delle aziende

4.000€

Limite Maggiorato

Per aziende con
coinvolgimento paritetico dei
lavoratori nell'organizzazione

5.000€

Limite 2026-2027

Nuovo limite massimo
detassabile previsto per i
periodi d'imposta 2026 e 2027

Evoluzione delle Aliquote

Il sistema di detassazione ha subito un'evoluzione significativa nel tempo. A regime, l'aliquota dell'imposta sostitutiva è fissata al 10% sull'importo del premio, entro i limiti massimi stabiliti. Tuttavia, per il periodo d'imposta 2025, il legislatore ha introdotto un'importante agevolazione riducendo l'imposta sostitutiva al 5%, mantenendo inalterati i limiti massimi detassabili di 3.000 o 4.000 euro lordi annui.

Un ulteriore significativo miglioramento è previsto per i periodi di imposta 2026 e 2027, durante i quali l'imposta sostitutiva sarà ridotta all'1%, con un contestuale innalzamento del limite massimo detassabile a 5.000 euro lordi annui. Questa progressiva riduzione dell'aliquota rappresenta un forte segnale di sostegno alla produttività e al potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti.

A Regime

Aliquota: **10%**

Limite: **3.000-4.000€**

Anno 2025

Aliquota: **5%**

Limite: **3.000-4.000€**

Anni 2026-2027

Aliquota: **1%**

Limite: **5.000€**

Contrattazione Collettiva e Adempimenti

Il ruolo della contrattazione collettiva di secondo livello è assolutamente centrale nel sistema di detassazione dei premi di risultato. I premi che possono beneficiare del regime fiscale agevolato sono esclusivamente quelli erogati in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, oppure di contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Per quanto riguarda i contratti territoriali, questi possono essere recepiti dalle aziende mediante un atto interno comunicato ai propri dipendenti, senza che risulti necessario alcun ulteriore adempimento specifico, come ad esempio rendere noto l'avvenuto recepimento alla Direzione Territoriale del Lavoro. Nel caso dei contratti aziendali, invece, tra i firmatari sono ammesse soltanto le RSA che siano espressione delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Il contratto firmato dalle RSA o, in loro assenza, dalla RSU è applicabile a tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro iscrizione al sindacato, salvo esplicito dissenso da parte di alcuni di essi.

01

Stipula del Contratto

Sottoscrizione del contratto collettivo di secondo livello tra le parti sociali con definizione degli obiettivi e criteri di misurazione

03

Verifica Obiettivi

Misurazione e verifica oggettiva del raggiungimento degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

Obblighi di Deposito e Conformità

I contratti collettivi devono essere depositati presso la DTL entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni della Legge n. 208/2015 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016. Questi contratti devono necessariamente fissare in modo chiaro e dettagliato gli obiettivi da raggiungere in termini di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché i criteri di misurazione e verifica dei risultati raggiunti, in funzione dei quali viene parametrato l'importo del premio di risultato.

02

Deposito presso DTL

Deposito del contratto presso la Direzione Territoriale del Lavoro entro 30 giorni dalla sottoscrizione con dichiarazione di conformità

04

Erogazione e Versamento

Erogazione del premio detassato ai lavoratori e versamento dell'imposta sostitutiva tramite Mod. F24 con codice tributo 1053

Gestione dell'Imposta Sostitutiva

L'imposta sostitutiva deve essere versata mediante Modello F24, utilizzando il codice tributo 1053. Nel caso in cui si verificano eccedenze di imposta sostitutiva, queste devono essere recuperate mediante compensazione direttamente nel Modello F24, utilizzando il codice tributo 1627. Questo meccanismo garantisce una gestione flessibile ed efficiente degli adempimenti fiscali connessi al regime di detassazione.