

21/05/2025

## **Premi di risultato: la tassazione sostitutiva agevolata**

Di Ester Monica Letterese

*La legge di Bilancio 2025 permette di assoggettare i premi di produttività ad imposta sostitutiva ridotta al 5 per cento fino al 31 dicembre 2027*

### **Premessa**

Al fine di motivare i lavoratori allineando i loro interessi a quelli dell'azienda, le imprese riconoscono premi di produttività, ossia incentivi economico legati a obiettivi predeterminati. Il premio di produzione è uno strumento sempre più diffuso nelle aziende moderne, rappresenta **una forma di retribuzione variabile che viene corrisposta ai lavoratori per il raggiungimento di obiettivi specifici** legati alla produttività, alla qualità, all'efficienza o ad altri parametri aziendali. Questo incentivo, che può assumere diverse forme, ha un **duplice valore**: da un lato favorisce la motivazione e la performance dei lavoratori (premiare i dipendenti aumenta la loro soddisfazione, riducendo il *turnover* e i costi legati alla sostituzione del personale), dall'altro contribuisce a migliorare la competitività complessiva dell'impresa.

### **Regime fiscale agevolato e quadro normativo**

Per i premi di risultato e le somme riconosciute a titolo di partecipazione agli utili corrisposti ai lavoratori del settore privato è stato previsto un regime fiscale agevolato consistente nell'applicazione di **un'imposta sostitutiva agevolata**. Tali premi sono assoggettati a una imposta sostitutiva Irpef e delle addizionali regionali e comunali, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. Il momento impositivo è identificato sulla base del **principio di cassa**: il reddito viene tassato al momento della sua percezione. Il momento rilevante è quello in cui il provento esce dalla sfera di disponibilità dell'erogante per entrare nel compendio patrimoniale del percettore (C.M. 23.12.97 n. 326/E).

Nel contesto nazionale, la prima forma di incentivazione è stata introdotta nel 2008 dal decreto-legge n. 93/2008 come misura sperimentale e più volte prorogata, per poi essere inserita in maniera strutturata, a pieno regime, dalla c.d. legge di stabilità 2016, legge n. 208/2015, in particolare dall'articolo 1, comma 182-189, novellata in seguito dalla Legge n. 232/2016, articolo 1, cc. 16 e seguenti con modifiche sostanziali relative all'aumento dei limiti reddituali e degli importi agevolati, fino ad arrivare agli ultimi periodi ossia dal 2023 al 2027, alla riduzione dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva (Leggi di Bilancio 2023, 2024, 2025).

Ad oggi la norma di riferimento è l'articolo 1 comma 385 della Legge n. 307 del 30 dicembre 2024 (Legge di Bilancio 2025), il quale prevede che per i **premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027**, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, risulta **ridotta al 5 per cento**.

## Ambito di applicazione

Tale misura trova applicazione per i lavoratori del settore privato, titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, con reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente, e per importi fino a 3.000 euro lordi agevolabili, ovvero fino a 4.000 euro per imprese che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

La caratteristica del premio è la variabilità, ovvero collegato **a incrementi oggettivamente verificabili (produttività, efficienza, ecc.)**. Per usufruire di queste agevolazioni, vi deve essere un accordo territoriale o di 2° livello con le parti sindacali che preveda espressamente la possibilità di usufruirne per la totalità dei lavoratori.

I premi devono infatti derivare da **contratti collettivi aziendali o territoriali, stipulati da sindacati rappresentativi o dalle RSU/RSA, e depositati entro 30 giorni dalla firma**, tramite procedura telematica presso l'Ispettorato del Lavoro, con dichiarazione di conformità.

Se l'azienda non ha una rappresentanza sindacale interna, può comunque applicare il contratto collettivo territoriale di settore. La **certificazione della conformità del contratto** alle disposizioni normative è obbligatoria per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, e deve avvenire entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Non tutte le forme di remunerazione scontano imposta sostitutiva, a tal riguardo possono distinguersi le seguenti fattispecie:

- Incentivo individuale, pienamente tassabile;
- Fringe benefit, esente da imposte e contributi;
- Premio di risultato, assoggettabile all'imposta sostitutiva.

## Indicatori del risultato incrementale

Richiamando la **Risposta n. 59/2024** dell'Agenzia delle Entrate, i premi di produttività scontano un'imposta sostitutiva agevolata **laddove almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione è conseguito in un periodo congruo**, l'incremento è verificabile con indicatori numerici definiti dalla contrattazione collettiva, il valore del dato raggiunto è incrementale rispetto all'anno precedente, anche se non è subordinato a un risultato incrementale, il periodo di riferimento per misurare l'incremento è definito dal contratto di secondo livello (annuale, infrannuale o ultrannuale).

Il risultato incrementale, che permette l'applicazione del beneficio fiscale, deve essere ottenuto dall'azienda che eroga il premio. È sufficiente che uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità,

efficienza o innovazione sia raggiunto, anche se i premi vengono differenziati in base alla retribuzione, al settore aziendale, o alla presenza del lavoratore.

I contratti collettivi devono stabilire i **criteri di misurazione e verifica dell'incremento rispetto a un periodo congruo**, definito dall'accordo stesso. La durata di tale periodo dipende dalla contrattazione e può essere annuale, infrannuale o ultrannuale, purché i risultati siano misurabili e migliori rispetto ai risultati precedenti.

Gli indicatori per misurare l'incremento di produttività e altri obiettivi possono essere di tipo quantitativo (misurazioni della prestazione), qualitativo (miglioramento del prodotto o servizio), economico (risultati finanziari aziendali) e di presenza (assenze sul lavoro).

I **premi possono essere erogati mensilmente in dodici quote**, anticipate nei primi sei mesi dell'anno e posticipate nei secondi sei mesi. Il conguaglio avviene a luglio, confrontando l'importo totale del premio con le quote già erogate.