



CHIARO e TONDO

PREMIO DI RISULTATO

Cos'è, come funziona, come usarlo e regole nel 2026

Cos'è il Premio di Risultato

Il **premio di risultato** è una forma di **retribuzione variabile** riconosciuta ai dipendenti al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Gli obiettivi devono essere **misurabili e verificabili**, collegati a parametri concreti come: aumento della produttività, miglioramento della qualità, incremento della redditività, innovazione organizzativa, efficienza dei processi.

Il premio di risultato non è, quindi, una componente fissa dello stipendio, ma un'erogazione legata alle performance.

Il ruolo degli accordi sindacali

Il premio di risultato è frutto di una **contrattazione aziendale o territoriale**. L'accordo sul premio definisce elementi quali: indicatori di performance, criteri di erogazione e importi del premio. Per beneficiare del regime fiscale agevolato, è necessario che l'accordo definisca **preventivamente** gli indicatori e che venga **depositato telematicamente presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro**.

Verifica con il tuo o la tua rappresentante First Cisl di riferimento se nella tua azienda è previsto il premio di risultato e con quale regime fiscale.

Trattenute fiscali e previdenziali

Per effetto delle Legge di Bilancio, nel biennio 2026–2027, il premio di risultato può beneficiare di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali pari **all'1%** (lo scorso anno era il 5%).

Il regime agevolato si applica:

- Ai lavoratori dipendenti del settore privato con reddito non superiore a **80.000€** nell'anno precedente
- Su premi fino a un massimo di **5.000€** (limite innalzato da 3.000€)
- Solo in presenza di accordo sindacale di secondo livello con obiettivi incrementali verificabili

Anche con l'aliquota all'1%, il premio in denaro resta soggetto ai **contributi previdenziali INPS** sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

Perché i lavoratori possano beneficiare della decontribuzione fino a 800€, deve essere previsto anche il **coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro**.

Attenzione, quindi, alle trattenute che sono sia fiscali che previdenziali!

*Perché si possa **beneficiare della tassazione agevolata**, gli obiettivi devono rappresentare incrementi reali rispetto a un periodo precedente e devono essere verificabili secondo criteri definiti nell'accordo depositato.*

*Per **beneficiare della decontribuzione** deve essere previsto anche il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.*

Conversione in Welfare

Per effetto **dell'articolo 51, commi 2 e 3, del TUIR** (D.P.R. 917/1986), se previsto, il lavoratore può convertire il premio in beni e servizi di welfare aziendale completamente esenti da IRPEF e da contributi previdenziali per l'erogazione di prestazioni previste dalla normativa quali:

- Rimborso spese scolastiche e istruzione
- Servizi di assistenza familiare
- Sanità integrativa
- Attività sportive e benessere
- Servizi per la mobilità e trasporti (per es. abbonamento ATM)
- Voucher

A tutte queste causali classiche di utilizzo del Conto Welfare anche quest'anno si aggiungono beni e servizi previsti dalla normativa sui fringe quali: buoni spesa, buoni benzina, pagamento bollette. In questo caso l'importo complessivo, per beneficiare dell'esenzione, deve essere inferiore alla soglia prevista dalla normativa. A tal proposito, ricordiamo che la Legge di Bilancio ha fissato, anche per il 2026, la soglia di esenzione a 2.000€ per i lavoratori con figli a carico e 1.000€ per i lavoratori senza figli (per legge normalmente la soglia è pari a 258,23€)

Attenzione! Il superamento della soglia comporta la tassazione all'aliquota marginale di tutto l'importo.

Attenzione! Al raggiungimento della soglia potrebbero incidere gli interessi passivi dei mutui e i prestiti sottoscritti con la propria azienda.

Attenzione! La normativa relativa all'erogazione di prestazioni e servizi in welfare è in continuo aggiornamento ed è soggetta ad interpretazioni; spesso, infatti, i chiarimenti e le successive modifiche derivano dalle risposte agli interpelli sottoposti all'Agenzia delle Entrate.

Ti invitiamo a contattare il tuo o la tua rappresentante First Cisl di riferimento per avere chiarimenti rispetto alla possibilità di conversione del premio, alle causali di utilizzo presenti nel piano previsto dalla tua azienda e alle informazioni relative alla soglia per i fringe benefit.

In sintesi

Che cos'è	Retribuzione variabile legata al raggiungimento di obiettivi aziendali misurabili e verificabili, definiti in accordo sindacale di secondo livello.
Ruolo degli accordi	L'accordo aziendale o territoriale definisce indicatori, criteri e importi. Deve essere sottoscritto preventivamente e depositato all'Ispettorato del Lavoro per accedere ai benefici fiscali.
Trattenute fiscali	Imposta sostitutiva all'1% (per il biennio 2026–2027) su premi fino a 5.000€ lordi, per dipendenti con reddito ≤ 80.000€.
Trattenute previdenziali	I contributi previdenziali restano dovuti. È prevista una decontribuzione fino a 800€ a fronte del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.
Conversione Welfare	Esenzione totale da IRPEF e contributi per il lavoratore; risparmio contributivo fino al 30% per l'azienda.
Novità 2026	Aliquota sostitutiva scende dal 5% all'1%; limite agevolabile sale da 3.000 a 5.000€. Misura temporanea per il biennio 2026–2027 (L. n. 199/2025).

Comunicazione

First Cisl Milano Metropoli