

sugli aumenti tabellari, ma si ritiene che anche gli impatti su tredicesima e quattordicesima degli incrementi tabellari dovrebbero generare una detassazione. L'agenzia delle Entrate fornirà istruzioni in merito all'applicazione della detassazione anche su altri elementi retributivi aggiuntivi quali il lavoro straordinario o le indennità modali (ad esempio, turno, aggiuntive o di disagio) previste da eventuali rinnovi.

Sono agevolabili gli incrementi retributivi corrisposti nel 2026: nel rispetto del principio di cassa allargata dovrebbero rientrare, quindi, anche quelli corrisposti entro il 12 gennaio 2027. Non è previsto, infine, alcun limite massimo dell'importo detassabile: l'importante è che si tratti di un incremento corrisposto nel 2026 in attuazione a un rinnovo stipulato tra il 2024 e il 2026.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Premi di produzione, l'aliquota scende all'1%

### Produttività La riduzione

**Enzo De Fusco**

L'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 199/2025 (Bilancio 2026) introduce una misura sul fronte della fiscalità del lavoro, intervenendo sul regime dei premi di produttività e delle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili d'impresa. In particolare, la norma prevede che, per gli anni 2026 e 2027, l'imposta sostitutiva già prevista dall'articolo 1, comma 182, della legge 208/2015 sia applicata con un'aliquota ulteriormente ridotta, pari all'1%, entro il limite complessivo di 5 mila euro di premi annui.

La disposizione si inserisce nel solco delle politiche di incentivazione della produttività aziendale, puntando a rafforzare il legame tra risultati economici dell'impresa e retribuzione dei dipendenti. La riduzione drastica dell'aliquota rispetto al regime ordinario del 5% ren-

de, infatti, lo strumento dei premi di risultato particolarmente conveniente.

Restano ferme le condizioni rigide e sostanziali previste dalla normativa di riferimento: i premi devono essere collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione, definiti attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali nel rispetto delle regole stabilite dal Dm 25 marzo 2016. Va ricordato che ai fini della determinazione dei premi di produttività è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Il beneficio fiscale opera entro il tetto massimo di 5 mila euro complessivi, superato il quale le somme eccedenti tornano a essere assoggettate al regime ordinario.

I benefici in esame trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 80 mila euro calcolato nell'anno precedente a quello di percezione dei premi degli utili. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certifi-

cazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno. L'agenzia delle Entrate, con la circolare 28/2016, ha avuto modo di chiarire che fanno parte del settore privato i premi e gli utili erogati ai dipendenti di enti pubblici economici, in quanto tali enti non rientrano tra le amministrazioni pubbliche individuate dall'articolo 1, comma 2, del Dlgs 165/2001.

Dal punto di vista sistemico, la scelta del legislatore appare orientata a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori in una fase caratterizzata da pressioni inflattive e, al contempo, a stimolare la competitività delle imprese. L'aliquota simbolica dell'1% rappresenta un segnale chiaro di politica economica, che mira a favorire la contrattazione di secondo

livello e a diffondere modelli retributivi maggiormente legati alle performance. Anche se va detto che un'aliquota sostitutiva così bassa rende sostanzialmente non più conveniente per il lavoratore l'opzione di trasformazione del premio in sistemi di welfare aziendale.

Al contrario le imprese potrebbero riconsiderare lo strumento della partecipazione agli utili netti, in luogo in tutto o in parte dei premi di risultato, quale elemento incentivante per i lavoratori poiché sottratto al vincolante requisito della incrementalità, così come stabilito dall'articolo 3 del Dm 26 marzo 2016 (agenzia delle Entrate, circolare 28/2016, paragrafo 1.2).

Infine, il comma 13 della legge 199/2025 ha esteso al 2026 le disposizioni contenute nell'articolo 6, comma 1, terzo periodo, della legge 76/2025. Vale a dire che i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato per un importo non superiore a 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Nel 2026-2027 taglio entro 5 mila euro in caso di reddito da lavoro dipendente fino a 80 mila euro nell'anno precedente**

## Buoni pasto elettronici detassati fino a 10 euro

### Welfare L'aumento

**Stefano Sirocchi**

Buoni pasto elettronici agevolati fino a 10 euro dal 1° gennaio 2026. La legge di Bilancio 2026 eleva da 8 a 10 euro il limite giornaliero del valore non imponibile dei buoni digitali - ossia delle prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica - che i datori di lavoro corrispondono ai propri dipendenti, mentre lascia invariata

la soglia di 4 euro per quelli cartacei (articolo 1, comma 14, della legge 199/2025, in modifica dell'articolo 51, comma 2, lettera c, del Tuir).

A seguito della novità, sono erogabili fino a 210 euro mensili di buoni pasto elettronici in esenzione fiscale e contributiva nei mesi con 21 giorni lavorativi, in luogo dei precedenti 168 euro. La norma riguarda, oltre ai dipendenti, anche i soggetti titolari di rapporti di collaborazione non subordinata i cui redditi siano assimilati a quelli di lavoro dipendente, come nel caso dell'amministratore di società, ove rivesta la qualifica di dipendente o

di collaboratore della medesima.

I buoni pasto elettronici vengono caricati su supporto elettronico (card o virtualmente su app) e riportano il valore facciale e il termine temporale di utilizzo. I buoni nel carnet non possono essere utilizzati cumulativamente oltre il numero di otto (articolo 4, lettera d, comma 1, del Dm 122 del 7 giugno 2017), tuttavia ai fini fiscali tale divieto non incide sui limiti di esenzione dal reddito di lavoro dipendente, che restano quelli fissati dall'articolo 51 del Tuir (10 euro e 4 euro); di conseguenza il datore di lavoro non è tenuto alla verifica del numero di buo-

ni utilizzati in contemporanea (principio di diritto Entrate 6/2019).

La disciplina di favore, inoltre, è applicabile anche per i lavoratori part time, nonché per i giorni di lavoro in smart working (risposta a interpello 123/2021). L'Agenzia richiede, quale requisito necessario, che i buoni pasto siano destinati alla generalità o a categorie di dipendenti; tale condizione, tuttavia, non è espressamente prevista dalla norma e appare pertanto auspicabile un intervento chiarificatore del legislatore, anche alla luce dei numerosi dubbi sollevati in dottrina.

© RIPRODUZIONE RISERVATA