



NOTIZIARIO DI INFORMAZIONE SINDACALE - ANNO XX N. 16 - 27/07/2026

LEGGE DI BILANCIO 2026

IL NUOVO LIMITE DI 5.000 EURO RIGUARDA, NON SOLO I PREMI IN DANARO, MA ANCHE I BENEFIT AZIENDALI

La legge 28 dicembre 2015 n. 208 o legge di stabilità 2016 ha introdotto, a determinate condizioni e con decorrenza 2016, un particolare sistema di tassazione agevolata. L'agevolazione consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali (in origine al 10%), per i premi di produttività del settore privato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili da parte dei lavoratori entro un limite massimo (in origine di 2.000 euro lordi elevabile a 2.500 in caso di loro coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro). La stessa legge di stabilità 2016, al comma 184, ha introdotto anche la facoltà di scelta tra premio in denaro o in natura (in aggiunta alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva al posto di quella ordinaria). In proposito, si ricorda che i benefit aziendali, qualora rientranti nelle categorie previste dall'articolo 51 del TUIR (TESTO UNICO DELLE IMPOSTE SU REDDITI), entro determinati limiti, non concorrono a formare il reddito imponibile, ciò che può rendere la loro scelta conveniente. Nel corso del tempo, i limiti e l'aliquota inizialmente previsti sono stati più volte modificati per migliorare l'incentivo di partenza.

La legge 30 dicembre 2025, nr. 199 (legge di bilancio 2026) ha introdotto alcune modifiche riguardanti i premi di produttività e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili: la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva all'1% e l'innalzamento del tetto massimo di importo agevolabile (imponibile) da 3.000 a 5.000 euro. Siccome però la norma modifica espressamente soltanto il comma 182 (disciplina della tassazione dei premi di produttività somme erogate a titolo di partecipazione agli utili) della legge di stabilità 2016, non citando però il comma 184 della stessa legge (facoltà di scelta tra benefit e denaro), è sorto il dubbio se il nuovo limite di 5.000 euro sia estensibile anche al caso in cui il premio venga convertito in benefit aziendali. L'Agenzia delle Entrate ha chiarito questo dubbio con la Risoluzione n. 22/E del 9 giugno 2026: "... sulla base di una lettura logica-sistematica delle disposizioni, deve ritenersi che, anche nell'ipotesi in cui il lavoratore opti - in base al comma 184 - per l'erogazione del premio in forma di benefit aziendale di cui all'articolo 51 del TUIR, trovi applicazione il nuovo limite di imponibile di 5.000 euro previsto dalla legge di bilancio 2026". Ciò significa che tale nuovo limite debba ritenersi applicabile per l'intera casistica dei premi di produttività agevolati, a prescindere dalla forma di erogazione. Il lavoratore potrà beneficiare dunque, per gli anni 2026 e 2027, dell'imposta sostitutiva ridotta dell'1% per premi in denaro (massimo 5.000 euro) oppure scegliere di convertire (in tutto o in parte) la somma in benefit aziendali con il vantaggio di escluderla dalla formazione del reddito nei limiti previsti dal TUIR e sempre con il tetto massimo dei 5.000 euro.



Sui nostri siti, tutti gli aggiornamenti in tempo reale.



Ricordiamo che tutti i numeri del notiziario sono disponibili sui nostri siti dove potrai sempre trovare anche tutti gli aggiornamenti e le notizie in tempo reale.

www.unisin.it

