RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

IMPOSTE DIRETTE

di MARIO CASSARO

Premi di produttività in benefit, soglia a 5.000 euro anche in natura

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il nuovo limite di 5.000 euro introdotto dalla legge di Bilancio 2026 per la tassazione sostitutiva all'1% sui premi di produttività si applica anche quando il lavoratore opta per la conversione del premio in benefit aziendali.

Con la risoluzione 9.06.2026, n. 22/E l'Agenzia delle Entrate ha sciolto un nodo interpretativo che, dopo l'entrata in vigore della legge di Bilancio 2026, aveva **generato qualche incertezza operativa** tra datori di lavoro e consulenti. Il chiarimento riguarda il perimetro applicativo del nuovo limite di 5.000 euro introdotto per la tassazione sostitutiva dei premi di produttività: tale soglia si applica anche quando il lavoratore sceglie di fruire del premio non in denaro, ma sotto forma di benefit aziendale.

Per inquadrare correttamente la questione, occorre risalire alle origini della disciplina. **L'art. 1, cc. 182-190 della legge di Bilancio 2016** (L. 208/2015) ha introdotto un regime fiscale agevolato per i premi di risultato e per le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili d'impresa, originariamente soggetti a un'imposta sostitutiva dell'Irpef pari al 10% entro un limite di 2.000 euro lordi. Nel corso degli anni, sia l'aliquota che la soglia massima di imponibile hanno subìto diverse modifiche legislative, a riprova del favor del legislatore verso questo strumento di incentivazione della produttività. **Con la legge di Bilancio 2026** (art. 1, c. 9 L. 199/2025) il regime è stato ulteriormente potenziato: per gli anni 2026 e 2027 l'aliquota sostitutiva scende all'1% e il tetto dell'imponibile agevolabile sale da 3.000 a 5.000 euro.
Il problema è sorto perché la novella legislativa ha modificato espressamente il solo c. 182, che regola la tassazione sostitutiva in senso stretto, senza intervenire direttamente sul c. 184, che disciplina la facoltà del lavoratore di optare per la fruizione del premio in beni e servizi anziché in denaro. Tale asimmetria testuale ha indotto i contribuenti a chiedersi se il nuovo plafond di 5.000 euro valeva solo per i premi erogati monetariamente, oppure anche per quelli convertiti in benefit ai sensi dell'art. 51 del Tuir. Un'interpretazione strettamente letterale della norma avrebbe potuto mantenere il vecchio limite di 3.000 euro per la componente in natura, creando un'evidente disparità di trattamento a seconda della forma di erogazione prescelta dal lavoratore.

L'Agenzia delle Entrate ha optato per un approccio ermeneutico coerente con la struttura complessiva della disciplina. Il c. 184, nel consentire la conversione del premio, non si limita a introdurre una facoltà accessoria; esso richiama espressamente il c. 182 e seguenti, ponendosi all'interno dello stesso sistema normativo e non al di fuori di esso. Ne consegue che ogni modifica apportata al c. 182 si riflette necessariamente anche sulla disciplina della conversione in benefit. In altri termini, **la possibilità di scegliere tra denaro e natura è parte integrante del medesimo regime agevolativo e non può essere governata da regole quantitative diverse.** Applicare soglie distinte a seconda della modalità di fruizione scelta dal dipendente avrebbe incrinato la coerenza interna del sistema e introdotto una discriminazione priva di qualsiasi giustificazione razionale.

Orbene, sul piano applicativo, **per gli anni 2026 e 2027, il lavoratore potrà beneficiare del regime sostitutivo all'1% su un importo massimo di 5.000 euro, indipendentemente dal fatto che il premio venga percepito in denaro o convertito, in tutto o in parte, in benefit aziendali.** Nel caso di conversione, i beni e servizi rientranti nelle fattispecie dell'art. 51 del Tuir non concorrono a formare il reddito imponibile nei limiti previsti dalla norma, ferma restando la soglia complessiva di 5.000 euro come tetto dell'agevolazione.
L'Agenzia ha altresì confermato la **piena validità delle istruzioni operative già impartite** con le circolari n. 28/E/2016, n. 5/E/2018, n. 23/E/2023 e n. 5/E/2024, cui si rinvia per gli aspetti di dettaglio, nella misura in cui risultino compatibili con il mutato quadro normativo.
La risoluzione in commento, pertanto, pur nella sua brevità, assume un rilievo pratico significativo e conferma che la flessibilità nella scelta della forma di fruizione del premio (uno degli elementi più apprezzati nella gestione dei piani di welfare aziendale) non viene compressa dall'intervento della legge di Bilancio 2026, ma anzi si estende pienamente ai nuovi e più generosi parametri introdotti per il biennio in corso.

Riproduzione vietata - giovedì 11 giugno 2026