# IL PREMIO DI RISULTATO

# E IL WELFARE AZIENDALE

Rag. Rachele Gatto – Commercialista e Revisore Legale

ODCEC Torino – 19 ottobre 2026

# IL PREMIO DI RISULTATO

Cos’è e come si attiva

# Panoramica normativa

## Dal 2016

Art 1 comma 182 L. 208/2015

Misura attiva dal 2016

## Risultati

Premi collegati a produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione

## Agevolazione

Detassazione del premio di ammontare variabile

# Beneficiari

## 80.000 €

**REDDITO DELL'ANNO PRECEDENTE**

Reddito anno precedente fino a 80.000 €

## PRIVATO

**DIPENDENTI**

Dipendenti settore privato

## ESCLUSI

**TASSAZIONE SEPARATA**

Esclusi redditi soggetti a tassazione separata

# Premi agevolabili

1. **Premi legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione**

2. **Premi variabili legati a risultati misurabili**

3. **Obiettivi verificabili e raggiunti in un periodo congruo**

# Aliquote e massimali

**1%**

**2026–2027**

Aliquota per il 2026–2027

**10%**

**REGIME ORDINARIO**

Regime ordinario: 10%

**5%**

**2025**

Aliquota 2025: 5%

**Massimale detassabile: 5.000 €**

# AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA SUL PREMIO DI RISULTATO  ART 55 DL. 50/2017

Condizione: coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

**20**

**PUNTI PERCENTUALI IN MENO**

Riduzione dell'aliquota IVS a carico del datore di lavoro.

**800 €**

**QUOTA MASSIMA AGEVOLABILE**

Limite delle erogazioni su cui si applica lo sgravio contributivo.

**0**

**CONTRIBUTI A CARICO DEI LAVORATORI**

Nessuna contribuzione dovuta dai lavoratori sulla stessa quota agevolata.

# Stipula del Contratto PDR

1. **Accordi aziendali  sottoscritti con organizzazioni sindacali più rappresentative**

2. **Accordi con RSA o RSU**

3. **Accordi territoriali**

# Attivazione del premio di risultato

1

**Deposito telematico a cura del datore di lavoro entro 30 giorni dalla sottoscrizione**

Il datore di lavoro deposita il contratto aziendale o territoriale presso l'Ispettorato territoriale del lavoro (ITL) competente.

2

**Dati da indicare nel modello**

Dati del datore di lavoro, numero dei lavoratori coinvolti e indicatori dei parametri prefissati.

3

**Allegati al contratto**

Il deposito comprende anche:

- dichiarazione di conformità
- l'eventuale piano di coinvolgimento dei lavoratori.

# Dal premio monetario al welfare

Il comma 184 dell'art 1 L. 208/2015 ha previsto la possibilità di convertire i premi di produttività in welfare e beneficiare dell'esenzione entro i limiti previsti.

**1**

## Previsione nell'accordo

La conversione deve essere prevista nell'accordo.

**2**

## Definire gli obiettivi

Produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione.

**3**

## Maturare il premio

Il premio nasce al raggiungimento dei risultati misurabili.

**4**

## Offrire la scelta

Il lavoratore può rinunciare all'erogazione monetaria.

**5**

## Convertire in servizi

Il valore lordo è trasformato in beni e servizi welfare.

# Welfare  aziendale

Cos’è, come si attiva e quali servizi può includere

# Che cos’è il welfare aziendale

### ◎ Obiettivo

Rispondere a bisogni extra-lavorativi dei dipendenti e delle loro famiglie, migliorando il valore percepito del pacchetto retributivo.

### ◆ Forma

Può nascere da una scelta unilaterale dell’azienda, da un accordo sindacale o da previsioni del CCNL applicato.

### § Inquadramento

I beni e servizi agevolati sono quelli che, alle condizioni previste dal TUIR, non concorrono alla retribuzione imponibile.

# Tre modalità di attivazione

## 1 Piano unilaterale

LIBERALITA' O REGOLAMENTO

L'azienda definisce il pacchetto, i beneficiari, le modalità di fruizione e il valore.

## 2 Accordo sindacale

CONTRATTAZIONE di 1 e 2 livello

solo il welfare

oppure

inserirlo in un accordo più ampio collegato al premio di risultato.

## 3 CCNL

Alcuni piani derivano dal contratto collettivo nazionale.

# I destinatari del welfare aziendale

## Tipologie di reddito

**REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE**

Lavoratori dipendenti.

**REDDITO ASSIMILATO**

Lavoratori somministrati.

Titolari di stage extracurriculare.

Amministratori di società che compongono il Consiglio di Amministrazione, con incarichi e deleghe operative.

## Platea dei destinatari

**TUTTI I DIPENDENTI e FAMILIARI**

L'insieme del personale, a prescindere dalle specificità di ciascuno.

**CATEGORIE DI DIPENDENTI**

Gruppi omogenei.

Categorie del Codice Civile: dirigenti, quadri, impiegati, operai.

Dipendenti di un certo tipo: livello, qualifica, venditori, mansione, filiale o reparto, anzianità di servizio, familiari a carico.

Gli inquadramenti non devono essere tanto dettagliati o i gruppi così esigui da definire erogazioni o premialità «ad personam».

## Amministratori

I redditi degli amministratori possono seguire regimi fiscali diversi, da cui dipende l'applicabilità delle forme di welfare.

Potrebbero quindi essere destinatari di:

Welfare aziendale e di produttività, se titolari di reddito di lavoro dipendente.

Welfare aziendale, se il compenso è assimilato al lavoro dipendente (contratti di collaborazione tipica)

No welfare aziendale se libero professionista.

No welfare se non percepiscono compenso

# Familiari nel welfare: evoluzione normativa

I servizi di welfare possono essere fruiti dai dipendenti o dai loro familiari.

## 1 Legge 207/2024

Escludeva i figli dai 30 anni, salvo disabilità.

Per gli altri familiari, limitava la platea agli ascendenti conviventi.

## 2 D.Lgs. 192/2025

Reintroduceva le altre persone indicate nell'art. 433 del Codice civile.

Restava il requisito della convivenza o l'assegno alimentare

## 3 D.Lgs. 148/2026

L'art. 1 stabilizza la nozione di familiare con effetti retroattivi dal 2025.

Elimina il requisito della convivenza e della percezione assegni alimentari, ove la norma non richieda esplicitamente anche i limiti di reddito

# Quali familiari possono fruire del welfare

La nozione di familiare richiama l'art. 12 del TUIR e le altre persone dell'art. 433 c.c.

## Familiari inclusi

- ✓ Coniuge e figli
- ✓ Genitori e nonni
- ✓ Fratelli e sorelle
- ✓ Suoceri, generi e nuore

## Requisiti non richiesti

- Spettanza della detrazione, ove non richiesto esplicitamente dalla norma
- Convivenza
- Assegni alimentari

# Quali beni e servizi può includere - Art 51 TUIR

### ✚ Salute

Fondi sanitari, visite, check-up, polizze e LTC

### ⌂ Famiglia e istruzione

Asili, scuole, università, libri, mense e campus

### ♥ Assistenza

Supporto domiciliare e familiari non autosufficienti

### ↔ Mobilità

Abbonamenti GTT, Trenitalia, Italo e TPL

### ◉ Previdenza

Fondi pensione negoziali, aperti e PIP

### ★ Benessere e fringe benefit

Sport, cultura, buoni spesa, carburante e gift card

# La deducibilità delle spese di welfare

## Piano offerto volontariamente

Il datore di lavoro introduce il piano per propria scelta, senza un vincolo derivante da contratto, accordo o regolamento.

**ART. 100 TUIR**

**DEDUCIBILITÀ LIMITATA AL 5‰**

## Piano previsto da una fonte vincolante

Il piano è attuato in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale.

**ART. 95 TUIR**

**DEDUCIBILITÀ INTEGRALE**

# Regolamento aziendale e deducibilità

## Modifiche del regolamento

Durante la sua validità, il regolamento non deve subire modifiche peggiorative (in peius).

Sono ammesse modifiche migliorative (in melius), sulla base delle esigenze e dei suggerimenti dei lavoratori, dopo il monitoraggio in corso d'opera.

## Clausole da evitare

**«Il presente regolamento è liberamente revocabile»**

**«Il presente regolamento è liberamente modificabile da parte del datore di lavoro»**

# Perché conviene e come partire

## Benefici attesi

- ✓ Maggiore valore netto dei servizi
- ✓ Supporto a salute, famiglia e mobilità
- ✓ Riduzione del costo contributivo in specifiche configurazioni
- ✓ Migliore attrattività e fidelizzazione

## Checklist di avvio

1. Analizzare i bisogni dei dipendenti
2. Definire budget, platea e regole
3. Scegliere il percorso giuridico
4. Selezionare servizi e piattaforma
5. Comunicare e monitorare l’utilizzo

# Tabella comparativa Premio di risultato e welfare aziendale

| Aspetto | Premio di Risultato (PDR) | Welfare Aziendale |
|---|---|---|
| **Finalità** | Premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali o individuali | Migliorare il benessere del dipendente e della sua famiglia |
| **Norma di riferimento** | Contrattazione aziendale o territoriale | Art. 51 TUIR e normativa sul welfare aziendale |
| **Erogazione** | Somma in denaro | Beni e servizi (buoni spesa, istruzione, sanità, previdenza, ecc.) |
| **Legame con risultati aziendali** | Sì, obbligatorio | No |
| **Accordo sindacale** | Generalmente necessario per la detassazione | Non sempre necessario |
| **Tassazione per il dipendente** | Agevolata se sussistono i requisiti normativi | Generalmente esente entro i limiti di legge e per le tipologie previste |
| **Contributi previdenziali** | Generalmente dovuti | Spesso esclusi per le prestazioni esenti |
| **Costo per l'azienda** | Più elevato per effetto degli oneri contributivi | Generalmente più efficiente fiscalmente |
| **Valore percepito dal dipendente** | Importo netto inferiore al lordo aziendale | Coincide spesso con il valore del benefit ricevuto |
| **Flessibilità** | Limitata all'importo erogato | Ampia scelta di servizi e prestazioni |
| **Obiettivo aziendale** | Incentivare performance e produttività | Fidelizzare, attrarre e motivare il personale |
| **Possibilità di conversione** | Può essere convertito in welfare se previsto dall'accordo | Non convertibile in denaro salvo specifiche eccezioni |

# Esempio pratico

PDR in denaro e PDR convertito in welfare

| Ipotesi | PDR in denaro | PDR convertito in welfare |
|---|---|---|
| **Valore assegnato dall'azienda** | € 1.000 | € 1.000 |
| **Tassazione dipendente** | Sì, agevolata se spettante | No, nei limiti previsti |
| **Contributi** | Generalmente sì | Generalmente no |
| **Beneficio effettivo per il dipendente** | Inferiore a € 1.000 | Fino a € 1.000 di valore utilizzabile |

«La fabbrica non può guardare solo all’indice dei profitti.
Deve distribuire ricchezza, cultura, servizi, democrazia.

**ADRIANO OLIVETTI**

**GRAZIE**