

Dr. Gianluca Pillera - Consulente del lavoro



DETASSAZIONE RINNOVI CONTRATTUALI

Aliquota 5%

Incrementi retributivi 2026 • Comma 7



STUDIO PILLERA

consulenza del lavoro

Detassazione Incrementi Retributivi Contrattuali

Disciplina fiscale agevolata per il periodo d'imposta 2026 (Aggiornata al 15.5.2026)

- **Riferimenti Normativi e di Prassi:** Art. 1, co. 7, L. 199/2025; Agenzia delle Entrate, Circolare n. 2/2026.
- **Oggetto dell'agevolazione:** Applicazione di un'imposta sostitutiva delle imposte ordinarie sugli aumenti legati ai rinnovi contrattuali.
- **Misura del beneficio:** Imposta sostitutiva fissa al **5%** (sostituisce IRPEF e addizionali regionali e comunali).



I REQUISITI DEI BENEFICIARI

Soggetti destinatari e Limite Reddituale:

- **Qualifica:** Lavoratori dipendenti del settore privato
- **Soglia di accesso (Anno Precedente):** Reddito da lavoro subordinato prodotto nel periodo d'imposta 2025 di importo **non superiore a 33.000 euro lordi annui.**
- **Criterio di verifica del limite:**
 - Devono essere inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti dal lavoratore nel 2025 individuati dall'art. 49 del TUIR (anche se derivanti da più rapporti di lavoro) - In caso di più datori di lavoro nel corso del 2025, il lavoratore è tenuto a consegnare al datore attuale le CU dei rapporti precedenti ovvero a sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi del D.P.R. 445/2000
- **[ALERT TECNICO] Composizione del limite:**
 - **Incluso:** Solo il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione ordinaria.
 - **Escluso:** Redditi derivanti da rapporti diversi da quello subordinato; redditi di lavoro dipendente assoggettati a tassazione separata.



LE SOMME AMMESSE (COSA RIENTRA)

Perimetro oggettivo degli incrementi detassabili:

- **Orizzonte Temporale dei Rinnovi:** Incrementi corrisposti nel 2026 (secondo il principio di cassa (cosiddetta «cassa allargata», che include le somme riferite al 2026 corrisposte entro il 12 gennaio 2027) derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti dal **1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**.
- **Livello Contrattuale:** Esclusivamente incrementi derivanti da rinnovi di **Contratti Collettivi Nazionali (CCNL)**.
- **[Esclusione Esplicita]:** Restano esclusi gli incrementi disposti da contratti collettivi di secondo livello (aziendali e territoriali) anche se sottoscritti negli anni 2024/2025/2026.
- **Voci Retributive incluse:** Somme che confluiscono direttamente nella **retribuzione diretta**:
 - Le 12 mensilità ordinarie.
 - Tredicesima mensilità (13^a).
 - Quattordicesima mensilità (14^a).
- **Assorbimenti:** L'agevolazione si applica anche se gli incrementi del CCNL assorbono il superminimo precedentemente riconosciuto al dipendente.



LE SOMME ESCLUSE (COSA NON RIENTRA)

Voci contrattuali ed economiche tassativamente escluse dal regime agevolato al 5%

- **Una tantum:** Somme erogate a copertura del periodo di carenza contrattuale.
- **Elementi periodici e accessori:**
 - Scatti di anzianità.
 - Somme per lavoro straordinario.
 - Indennità, indennità di turno e maggiorazioni per lavoro notturno o festivo (queste ultime oggetto di una distinta imposta sostitutiva del 15% di cui ai commi 10 e 11 della medesima legge, con soglia reddituale 2025 fino a 40.000 euro e limite annuo di 1.500 euro).
- **Competenze differite:** Trattamento di Fine Rapporto (TFR).
- **Eventi protetti (Malattia, Maternità/Paternità, Infortunio):**
 - Rientrano nel perimetro anche le integrazioni a carico del datore di lavoro per assenze tutelate (malattia, maternità, infortunio), limitatamente alla quota corrispondente all'incremento contrattuale (individuabile tramite *criterio proporzionale*).
 - Risulta pertanto esclusa dal regime fiscale agevolato l'incidenza degli incrementi retributivi sulle indennità a carico di INPS e INAIL erogate per le medesime assenze.



Gestione degli impatti fiscali e adempimenti del Sostituto d'Imposta

- **Applicazione Automatica:** Il lavoratore dipendente **non deve presentare alcuna istanza scritta** per fruire del regime agevolato.
- **Obbligo del datore:** Previa verifica delle condizioni (incluso il tetto dei 33.000 € sul 2025), il sostituto d'imposta applica la detassazione in via automatica.
- **Facoltà di Rinuncia:** Al lavoratore è concessa la facoltà di optare per la tassazione ordinaria tramite **espressa rinuncia scritta** (potrà risultare opportuna, ad esempio, laddove la tassazione ordinaria consenta di far valere detrazioni altrimenti perse). In ogni caso, l'eventuale conguaglio (in ipotesi di applicazione indebita o di scelta per la tassazione ordinaria) avverrà in sede di dichiarazione dei redditi relativa al 2026;
- **Neutralità fiscale:** I componenti detassati al 5% **non concorrono** alla formazione del reddito complessivo del lavoratore. Pertanto, non hanno alcun impatto o rilievo ai fini del calcolo delle detrazioni d'imposta.



CODICI TRIBUTO E COMPENSAZIONI (GESTIONE F24)

Aspetti finanziari e di tesoreria

- **Riferimenti di Prassi:** Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 3/2026.
- **Versamento Imposta Sostitutiva (5%):** Da eseguire tramite Modello F24 utilizzando i seguenti codici dedicati:
 - **Codice 1075:** Utilizzato nella generalità dei casi ordinari.
 - **Codici 1609, 1926, 1927, 1310:** Utilizzati per casistiche residuali.
- **Gestione delle Eccedenze:** Nel caso in cui emergano eccedenze di imposta sostitutiva trattenuta, il recupero deve essere effettuato dal datore di lavoro tramite compensazione diretta nel Modello F24.
 - **Codice tributo da utilizzare in compensazione: 1627.**



CRITERI DI AMMISSIBILITÀ DEI RINNOVI

Natura dell'accordo collettivo e distinzione delle voci:

- **Principio Generale:** Per l'accesso al beneficio è fondamentale accertare la natura giuridica dell'accordo che ha previsto l'aumento.
- **Somme Ammesse (Sì Detassazione):**
 - Incrementi contenuti in accordi formalmente definiti dalle parti come "rinnovo" o come "stipula ex novo" di un CCNL.
- **Somme Escluse (No Detassazione):**
 - Incrementi derivanti dal mero **adeguamento al costo della vita** (es. aumenti *IPCA* del CCNL Metalmeccanica Industria).
 - *Razionale:* Tali adeguamenti non sono considerati veri e propri rinnovi contrattuali, ma clausole di salvaguardia del potere d'acquisto.



LA METODOLOGIA DI CALCOLO (IL "MOMENTO ZERO")

Determinazione del differenziale detassabile:

• **Trattamento degli aumenti IPCA (Costo della vita):**

- In via prudenziale e metodologica, gli incrementi da mero adeguamento al costo della vita costituiscono la **base di partenza (valore minimo)** da cui calcolare la differenza detassabile.

• **Individuazione del "Momento Zero":**

- Per quantificare l'esatto differenziale detassabile occorre incrociare due elementi:
 - **Data del rinnovo:** Non deve essere anteriore al 1° gennaio 2024.
 - **Efficacia temporale:** Occorre analizzare la decorrenza del contratto (anche in caso di carattere retroattivo) per fissare l'importo base di partenza.



TRATTAMENTO DEGLI ELEMENTI TERRITORIALI

Impatto delle voci locali sulla base di computo:

• **Elementi Nazionali con rinvio Territoriale (Es. Terzo elemento CCNL Terziario):**

- Vengono **inseriti nel conteggio** solo se previsti come voce nazionale nelle tabelle economiche.
- *Nota tecnica:* Essendo storicamente congelati, il loro impatto finale sulla determinazione del differenziale è di fatto **neutro**.

• **Elementi puramente Territoriali / Provinciali (Es. CCNL Pubblici Esercizi o Edilizia):**

- Le voci contrattate esclusivamente a livello locale (es. *Terzo elemento provinciale o Indennità Territoriale di Settore*) **non vengono prese in considerazione** nel calcolo.
- *Razionale:* L'efficacia dell'agevolazione è strettamente limitata al solo ambito della **contrattazione nazionale**.

Sono esclusi, quindi, dall'agevolazione gli importi derivanti dai medesimi rinnovi, ma erogati prima del 1° gennaio 2026. Nondimeno, si ritiene che, qualora l'erogazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali, sottoscritti nel 2024, 2025 e 2026, in virtù di previsioni contrattuali, sia distribuita in più anni, l'imposta sostitutiva si applichi comunque alle *tranche* di incremento corrisposte dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, ancorché la loro erogazione sia iniziata precedentemente.

A titolo d'esempio si consideri l'ipotesi di un rinnovo di un CCNL stipulato il 22 aprile 2025, che preveda un aumento mensile complessivo stimato di 200 euro, diviso nelle seguenti rate:

- 27,00 euro dal 1° giugno 2025;
- 53,00 euro dal 1° giugno 2026;
- 59,00 euro dal 1° giugno 2027;
- 61,00 euro dal 1° giugno 2028.

In tal caso, l'imposta sostitutiva si applica agli importi erogati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 riferiti alle rate mensili del 2025 e del 2026 (27 euro da gennaio a maggio 2026, 27 euro più 53 euro da giugno a dicembre 2026).



**DETASSAZIONE
LAVORO NOTTURNO
FESTIVO E TURNI**

Aliquota 15% • Limite 1.500€

Commi 10-11



STUDIO PILLERA

consulenza del lavoro

Detassazione Maggiorazioni e Indennità per Lavoro Notturmo, Festivo e a Turni

Disciplina fiscale agevolata per il periodo d'imposta 2026 (Aggiornata al 15.5.2026)

- **Riferimenti Normativi:** Art. 1, co. 10 e 11, L. 199/2025; Agenzia delle Entrate, Circolare n. 2/2026.
- **Oggetto dell'agevolazione:** Applicazione di un'imposta sostitutiva sulle somme corrisposte a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo e per indennità di turno.
- **Misura del beneficio:** Imposta sostitutiva fissa al **15%** (imposta sostitutiva di IRPEF e addizionali regionali e comunali).
- **Limite economico:** Applicabile entro il tetto annuo complessivo di **1.500 euro** (inteso come franchigia; l'eccedenza va a tassazione ordinaria).

I REQUISITI DEI BENEFICIARI:

Soggetti destinatari ed Esclusioni Soggettive

- **Qualifica:** Lavoratori dipendenti del settore privato.
- **Soglia di accesso (Anno Precedente):** Reddito da lavoro subordinato prodotto nel periodo d'imposta 2025 **non superiore a 40.000 euro lordi annui.**
- **Criterio di verifica del limite:** Considera il solo reddito da lavoro dipendente assoggettato a tassazione ordinaria (esclusi i redditi prodotti in relazione a rapporti di lavoro non subordinati e redditi a tassazione separata).
- **[Esclusioni Soggettive Tassative]:** Sono esclusi dal beneficio i lavoratori:
 - Degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.
 - Del comparto del turismo (inclusi gli stabilimenti termali).
 - *Nota:* A tali categorie è già riconosciuto il trattamento integrativo speciale.

LE SOMME AMMESSE (COSA RIENTRA)

Perimetro oggettivo delle somme detassabili al 15%

Tutte le voci devono essere tassativamente **previste dai CCNL** e riferite a:

- **Lavoro Notturno:** Maggiorazioni e indennità ex art. 1, co. 2, D.lgs. n. 66/2003 e CCNL.
 - *Straordinario Notturno:* Rientrano le **sole maggiorazioni**, con esclusione della relativa quota oraria base.
- **Maggiorazioni e Indennità** corrisposte per lavoro svolto nei giorni festivi e di Riposo, individuati dal CCNL.
 - *Nota bene:* Il riposo settimanale è quello definito dal CCNL, a prescindere dalla coincidenza con la domenica.
 - *Straordinario Festivo:* Rientrano le **sole maggiorazioni**, con esclusione della quota oraria base.
- **Lavoro a Turni:** Indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi definiti dal CCNL.
- **Indennità di Reperibilità:** Incluse solo se previste dai CCNL in relazione alle tre tipologie sopra citate (notturno, festivo/riposo, turni).



LE SOMME ESCLUSE (COSA NON RIENTRA)

Voci contrattuali ed economiche escluse dal regime agevolato

- **Contrattazione di secondo livello:** Maggiorazioni e indennità erogate in base ad accordi collettivi territoriali o aziendali.
- **Lavoro straordinario ordinario:** Somme corrisposte per straordinario che non sia festivo o notturno.
- **I compensi** che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.

Sono interessati dalla detassazione esclusivamente gli importi “aggiuntivi”, rispetto alla retribuzione ordinaria percepita dai lavoratori,

- collegati agli istituti richiamati (lavoro notturno, lavoro svolto nei giorni festivi e di riposo e indennità per lavoro a turni),
- qualora previsti dal CCNL;
- **l’incidenza** delle somme erogate a titolo di maggiorazione e/o indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e di indennità inerenti al lavoro a turni,
 - sulla retribuzione integrata dal datore di lavoro in caso di assenza per malattia, maternità/paternità, infortunio;
 - sulla retribuzione diretta ordinaria (ivi comprese la tredicesima e quattordicesima mensilità);
 - sulla retribuzione differita (TFR).



APPLICAZIONE OPERATIVA E ADEMPIMENTI

Flusso di gestione per il Sostituto d'Imposta

- **Applicazione Automatica:** Il lavoratore dipendente **non deve presentare alcuna specifica istanza.**
- **Obbligo del datore:** In presenza dei requisiti (inclusa la verifica del reddito < 40.000 € nel 2025), il sostituto d'imposta applica il regime in via automatica.
- **Facoltà di Rinuncia:** Il lavoratore può richiedere l'applicazione della tassazione ordinaria tramite **espressa rinuncia scritta.**

Versamenti e Compensazioni (Risoluzione n. 2/2026)

Il regime agevolato si sostanzia nell'applicazione di un'imposta sostitutiva del 15% (imposta sostitutiva di IRPEF e addizionali regionali e comunali) sulle somme erogate a titolo maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e sulle indennità inerenti al lavoro a turni corrisposte ai lavoratori dipendenti entro il limite annuo complessivo di euro 1.500.

- **Versamento Imposta Sostitutiva (15%):** Da eseguire tramite Modello F24 utilizzando i seguenti codici tributo dedicati:

- **Codice 1076:** Utilizzato nella generalità dei casi ordinari.

- **Codici 1610, 1929, 1933, 1311:** Utilizzati per casistiche residuali.

- **Recupero Eccedenze:** Eventuali eccedenze di imposta sostitutiva trattenuta devono essere recuperate dal datore di lavoro tramite compensazione diretta nel Modello F24.

- **Codice tributo da utilizzare in compensazione: 1627.**

Dr. Gianluca Pillera - Consulente del lavoro



DETASSAZIONE RINNOVI CONTRATTUALI

Aliquota 5%

Incrementi retributivi 2026 • Comma 7



STUDIO PILLERA

consulenza del lavoro

COMMI 7-13 - Disposizioni sulla tassazione dei rinnovi contrattuali, dei premi di produttività, degli utili e del trattamento accessorio (4 SEZIONI sotto riportate)

COMMA 7	1. DETASSAZIONE RINNOVI CONTRATTUALI
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti del settore privato che ricevono incrementi retributivi da rinnovi contrattuali. • Include tutti i livelli contrattuali e categorie professionali del settore privato.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti del settore privato con reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non superiore a 33.000 euro. • Destinatari di incrementi retributivi corrisposti nel 2026.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti del settore pubblico. • Lavoratori con reddito 2025 superiore a 33.000 euro. • Chi presenta espressa rinuncia scritta all'agevolazione.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementi retributivi corrisposti nell'anno 2026. • Derivanti da rinnovi contrattuali (CCNL) (contratti di secondo livello(?)) sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.



<p>Cosa rientra / cosa no</p>	<p>Rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumenti salariali da rinnovi contrattuali nel periodo 1/1/2024 - 31/12/2026. • Incrementi corrisposti nell'anno 2026. <p>Non rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementi da contratti sottoscritti prima del 1° gennaio 2024. • Incrementi corrisposti in anni diversi dal 2026. • Altri elementi retributivi non configurabili come incrementi da rinnovo.
<p>Contenuto normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali. • Aliquota agevolata: 5%. • Finalità: favorire adeguamento salariale al costo della vita e rafforzare il legame tra produttività e salario.
<p>Cosa cambia / viene introdotto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di un regime fiscale agevolato per gli incrementi retributivi 2026. • Tassazione ridotta al 5% invece dell'aliquota IRPEF ordinaria (che può arrivare fino al 43%). • Condizionato al reddito 2025 non superiore a 33.000 euro.
<p>Decorrenze precise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile agli incrementi corrisposti nell'anno 2026. • Per rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.



Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> •Soglia reddituale: reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a 33.000 euro. •Nessun limite di importo sugli incrementi agevolabili.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> •Applicazione automatica da parte del sostituto d'imposta (datore di lavoro). •Salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. •Il datore verifica il requisito reddituale sulla base della CU 2025.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> •Datore di lavoro (sostituto d'imposta del settore privato). •Beneficiario: lavoratore dipendente con requisiti reddituali.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> •Sul lavoratore: maggiore netto in busta paga sugli incrementi retributivi (tassazione 5% vs aliquota ordinaria). •Sul datore: obbligo di verifica requisiti e applicazione imposta sostitutiva

COMMA 9	2. PREMI DI PRODUTTIVITÀ CON IMPOSTA SOSTITUTIVA
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> •Lavoratori dipendenti destinatari di premi di produttività e somme erogate a titolo di partecipazione agli utili. •Applicazione della disciplina prevista dall'art. 1, comma 182 e ss., L. 208/2015.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> •Lavoratori dipendenti del settore privato che percepiscono premi di risultato. •Beneficiari di somme da partecipazione agli utili aziendali. •Soggetti che rientrano nei criteri della L. 208/2015.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> •Lavoratori autonomi. •Dipendenti pubblici (sulla base del riferimento normativo alla L. 208/2015). •Soggetti che non rientrano nei requisiti previsti dalla normativa vigente.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> •Premi di produttività legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e •Somme erogate a titolo di partecipazione agli utili dell'impresa.

Dr. Gianluca Pillera - Consulente del lavoro



**DETASSAZIONE
LAVORO NOTTURNO
FESTIVO E TURNI**

Aliquota 15% • Limite 1.500€

Commi 10-11



STUDIO PILLERA

consulenza del lavoro

COMMI 10-11	3. DETASSAZIONE LAVORO NOTTURNO, TURNO E FESTIVO
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti del settore privato che percepiscono indennità e maggiorazioni per lavoro disagiato. • Include tutte le categorie che svolgono lavoro notturno, festivo o a turni.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti del settore privato con reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non superiore a 40.000 euro. • Destinatari di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, a turni - 2026.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti pubblici (escluse le attività di cui all'articolo 8). • Lavoratori con reddito 2025 superiore a 40.000 euro. • Chi presenta espressa rinuncia scritta all'agevolazione.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiorazioni e indennità per lavoro notturno (D.Lgs. 66/2003 e CCNL). • Maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale. • Indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dai CCNL.



<p>Cosa rientra / cosa no</p>	<p>Rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> •Maggiorazioni lavoro notturno ai sensi D.Lgs. 66/2003 e CCNL. •Indennità lavoro festivo e riposo settimanale. •Indennità di turno e emolumenti per lavoro a turni da CCNL. <p>Non rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> •Compensi che sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria (anche se denominati indennità/maggiorazioni). •Premi di risultato e partecipazione agli utili (non concorrono al limite annuo ma hanno propria disciplina).
<p>Contenuto normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali. •Aliquota: 15%. •Limite annuo: 1.500 euro. •Finalità: alleggerire il carico fiscale su compensi per lavoro disagiato.
<p>Cosa cambia / viene introdotto</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Introduzione di un regime fiscale agevolato specifico per indennità e maggiorazioni da lavoro disagiato. •Tassazione al 15% invece dell'aliquota IRPEF ordinaria. •Riconoscimento fiscale del disagio connesso a orari non standard.



Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Periodo d'imposta 2026. • Applicabile alle somme corrisposte nel 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Limite annuo complessivo: 1.500 euro. • Soglia reddituale: reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a 40.000 euro. • Per importi eccedenti 1.500 euro si applica tassazione ordinaria sulla parte eccedente.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione da parte dei sostituti d'imposta del settore privato. • Salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. • Se il sostituto non è lo stesso che ha rilasciato la CU per il 2025, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito conseguito nel 2025. • Restano ferme le ordinarie regole contributive previdenziali e assistenziali.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro (sostituto d'imposta del settore privato). • Beneficiario: lavoratore dipendente con requisiti reddituali.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: maggiore netto in busta paga su indennità per lavoro notturno/festivo/turni (tassazione 15% vs aliquota ordinaria). • Sul datore: obbligo di verifica requisiti, distinzione tra indennità agevolabili e non, gestione limite 1.500 euro. • Valorizzazione economica del disagio lavorativo. • Per accertamento, riscossione, sanzioni e contenzioso si applicano le disposizioni IRPEF.



Dr. Gianluca Pillera - Consulente del lavoro



PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Imposta 1%


Limite 5.000€ • Anni 2026-2027

Comma 9



STUDIO PILLERA

consulenza del lavoro

<p>Cosa rientra / cosa no</p>	<p>Rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> •Premi di risultato erogati negli anni 2026 e 2027. •Partecipazione agli utili negli anni 2026 e 2027. <p>Non rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> •Altri compensi accessori non configurabili come premi di risultato. •Elementi retributivi ordinari. •Premi non legati a obiettivi di produttività/risultato.
<p>Contenuto normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali. •Aliquota 2025: 5%. •Aliquota 2026-2027: 1%. •Limite di importo complessivo: 5.000 euro per il 2026 e 2027 (3.000 per 2025).
<p>Cosa cambia / viene introdotto</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Riduzione significativa dell'aliquota per 2026 e 2027: dall'attuale 5% (valido per 2025) all'1%. •Forte incentivo fiscale alla produttività aziendale. •Maggiore convenienza per aziende e lavoratori nell'adozione di sistemi premianti.
<p>Decorrenze precise</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Anno 2025: imposta sostitutiva al 5%. •Anni 2026 e 2027: imposta sostitutiva all'1%. <div style="text-align: right;">  </div>

Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Limite di importo complessivo agevolabile: 5.000 euro annui (anziché 3.000 euro). • Per importi eccedenti si applica tassazione ordinaria sulla parte eccedente.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione da parte del sostituto d'imposta al momento dell'erogazione del premio. • Necessaria verifica del limite annuo di 5.000 euro. • Rispetto della disciplina vigente per i premi di risultato (contratti collettivi aziendali/territoriali).
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro (sostituto d'imposta). • Beneficiario: lavoratore dipendente destinatario del premio/utili.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: tassazione ridottissima all'1% sui premi fino a 5.000 euro (risparmio fiscale significativo vs aliquota IRPEF ordinaria). • Sul datore: incentivo a introdurre/potenziare sistemi di premialità legati ai risultati. • Maggiore netto in busta paga per il lavoratore meritevole.

Dr. Gianluca Pillera - Consulente del lavoro



PIANI DI PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI

Dividendi: 50% esente

Limite 1.500€/anno

Proroga 2025-2026 • Comma 13



STUDIO PILLERA

consulenza del lavoro

COMMA 13	4. PIANI DI PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI (proroga dal 2025 al 2026)
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti di aziende che hanno attivato criteri di partecipazione gestionale, economica e finanziaria (art. 1, L. 76/2025). • Include dipendenti destinatari di piani di partecipazione al capitale aziendale.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti di aziende con piani di partecipazione finanziaria attivi. • Beneficiari di azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. • Percettori di dividendi derivanti da tali azioni.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori di aziende senza piani di partecipazione attivati. • Dipendenti non inclusi nei piani aziendali di partecipazione.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. • Strumenti di partecipazione al capitale della società (artt. 2349, 2357, 2358, 2441 c.c.). • Azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. • Dividendi derivanti da azioni sostitutive di premi.



<p>Cosa rientra / cosa no</p>	<p>Rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> •Azioni assegnate ai dipendenti secondo artt. 2349, 2357, 2358, 2441 c.c.. •Azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. •Dividendi da azioni sostitutive di premi (entro limite 1.500 euro). <p>Non rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> •Altre forme di partecipazione non configurabili come partecipazione finanziaria al capitale. •Dividendi eccedenti 1.500 euro annui (tassazione ordinaria sulla parte eccedente). •Dividendi da azioni non sostitutive di premi.
<p>Contenuto normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Piani di partecipazione finanziaria nelle aziende ex art. 1, L. 76/2025. •Attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato. •Esenzione parziale dei dividendi: esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare. •Limite dividendi agevolabili: 1.500 euro annui. •Disciplina di riferimento: art. 1, commi 184-bis - 189, L. 208/2015.
<p>Cosa cambia / viene introdotto</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Estensione al 2026 dell'agevolazione già prevista per il 2025. •Esenzione al 50% per dividendi fino a 1.500 euro annui derivanti da azioni sostitutive di premi. •Incentivo alla partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale.



Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Anno 2025: agevolazione attiva. • Anno 2026: estensione dell'agevolazione. • Applicabile ai dividendi corrisposti negli anni 2025 e 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Limite dividendi agevolabili: 1.500 euro annui. • Esenzione: 50% dell'ammontare. • Importo massimo esente: 750 euro (50% di 1.500 euro).
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione piani di partecipazione da parte delle aziende ex art. 1, L. 76/2025. • Coerenza e rispetto della normativa vigente. • Determinazione condizioni di partecipazione al capitale. • Applicazione disciplina L. 208/2015, commi 184-bis – 189. • Erogazione dividendi con applicazione esenzione entro i limiti previsti.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Azienda che attiva il piano di partecipazione finanziaria. • Società che eroga dividendi. • Beneficiario: lavoratore dipendente partecipante al piano.



Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none">• Sul lavoratore: fino a 750 euro di dividendi esenti da imposte sui redditi (50% di 1.500 euro); allineamento degli interessi tra dipendente e impresa; partecipazione diretta ai risultati aziendali.• Sull'azienda: strumento di incentivazione e fidelizzazione; coinvolgimento dei dipendenti nella governance; possibilità di sostituire premi monetari con partecipazione al capitale.• Sistema: rafforzamento della partecipazione dei lavoratori alle imprese.
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------