Detassazione degli aumenti e delle indennità: nuovi chiarimenti dell'Ade

1 Luglio 2026

Dopo i primi chiarimenti sul perimetro applicativo delle *flat tax* sugli aumenti retributivi e sulle indennità di lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo e su turni – resi con la circolare n. 2/E del 24 febbraio 2026 – l'Agenzia delle Entrate torna sul tema fornendo ulteriori indicazioni operative.

Con la **Circolare n. 3 del 24 giugno 2026**, difatti, l'Agenzia delle Entrate fornisce ulteriori chiarimenti sull'applicazione della nuova disciplina di tassazione agevolata introdotta dalla legge 199/2025 (Legge di bilancio 2026).

Si ricorda, al riguardo, che la Legge di bilancio 2026 ha introdotto:

- – un'**imposta sostitutiva** dell'**IRPEF** e delle **addizionali regionali e comunali** del **5%** sugli **incrementi retributivi corrisposti** ai dipendenti del settore privato nel 2026, in attuazione di **rinnovi contrattuali sottoscritti** nel periodo **dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**. Questa agevolazione si applica con riferimento ai **titolari** di **reddito di lavoro dipendente,** nell'anno 2025, di importo **non superiore a 33.000 euro** (art.1, co-7);
- – un'**imposta sostitutiva** dell'**IRPEF** e delle **addizionali regionali e comunali** del **15%**, per le componenti del salario relative alle **indennità per lavoro notturno, festivo e a turni** corrisposte, nel periodo di imposta 2026, entro il **limite di 1.500 euro**, per i **lavoratori** con **reddito non superiore a 40.000 euro** nel **2025** (art.1, co-10, 11).

In merito alla **tassazione degli incrementi retributivi** la Circolare precisa ulteriormente il perimetro applicativo dell'imposta sostitutiva, chiarendo che la stessa si applica anche:

- – agli incrementi retributivi relativi alle indennità erogate mensilmente connesse allo svolgimento della mansione (es. indennità di cassa o indennità variabile);
- – agli incrementi retributivi previsti da Contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti nel triennio 2024-2026, anche se riconosciuti per periodi antecedenti alla sottoscrizione (es con decorrenza dal 2023), sempre a condizione che siano erogati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026;
- – agli incrementi retributivi corrisposti in relazione alla retribuzione dei giorni di ferie e di festività soppresse, alla gratifica feriale eventualmente prevista dai singoli Ccnl, nonché al trattamento aggiuntivo eventualmente previsto dai singoli Contratti collettivi per la festività soppressa del 4 novembre.

Infine, gli aumenti contrattuali beneficiano dell'imposta sostitutiva anche qualora assorbano il superminimo eventualmente riconosciuto al lavoratore. E ciò anche se tali importi vengono riconosciuti sulla base di un accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro.

In merito al trattamento fiscale delle maggiorazioni e indennità per **lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e indennità di turno** viene ulteriormente precisato che:

- – l'imposta sostitutiva si applica anche *(i)* alla maggiorazione prevista dai Ccnl per il lavoro svolto nella giornata di domenica, pur se non coincidente con il giorno di riposo settimanale previsto contrattualmente, *(ii)* all'intera retribuzione corrisposta per lavoro straordinario

notturno o straordinario festivo, *(iii)* all'indennità di pernottamento prevista dall'articolo 117 del Ccnl Credito;

- – in caso di *part-time* verticale l'agevolazione si applica solo nell'ipotesi di lavoro nel giorno di riposo stabilito dalle parti, mentre non trova applicazione nel caso di lavoro supplementare in giorni non identificabili in quello di riposo o di esercizio di clausole elastiche, per il quale sono previste maggiorazioni *ad hoc*;
- – in relazione alle indennità di reperibilità, previste dai Contratti collettivi nazionali in relazione al lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e al lavoro a turni, l'imposta sostitutiva si applica anche laddove il lavoratore non abbia effettivamente prestato la connessa attività lavorativa.

Ciò in quanto la ratio è quella di remunerare una condizione di disponibilità del lavoratore, il quale accetta una limitazione della propria libertà personale e organizzativa.

Infine, la Circolare fornisce una specifica in relazione ad entrambe le misure agevolative, chiarendo che le stesse non si applicano nel caso in cui non vi sia un Ccnl applicato dal datore di lavoro.

Le imposte sostitutive, invece, trovano piena applicazione nei confronti dei lavoratori che accedono al regime agevolativo a favore dei lavoratori impatriati e dei docenti e ricercatori residenti all'estero che si trasferiscono in Italia.

Allegati

Circolare_n_3_del_24_giugno_2026
Apri