



**Bacciardi
Partners**



MACRELLI - BARTOLINI
CONSULENTI DEL LAVORO
ASSOCIATI

GUIDA OPERATIVA ALLE ISTRUZIONI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

DETASSAZIONE AUMENTI CCNL E LAVORO NOTTURNO 2026

*Come applicare correttamente le nuove
agevolazioni fiscali in busta paga*



Lorenzo
Bacciardi



Michele
Sacchi



Romina
Macrelli



Paolo
Bartolini

Perché se ne parla nel 2026

La Legge di Bilancio 2026 introduce due diverse agevolazioni fiscali pensate per **aumentare il netto in busta paga** dei lavoratori dipendenti.

Le aziende diventano però **responsabili** della loro corretta applicazione.

Il problema nasce qui:

le due misure funzionano con regole differenti e non sempre intuitive.

Se applicate in modo errato, possono generare **conguagli fiscali e recuperi contributivi**.

Cosa significa “Doppia Detassazione”

Nel 2026 convivono due regimi fiscali separati:

1. Detassazione sugli aumenti da rinnovo CCNL

riguarda gli **incrementi salariali** stabiliti dai contratti collettivi nazionali.

2. Detassazione sul lavoro disagiato

riguarda **compensi aggiuntivi** per turni, notturni o lavoro festivo.

Non sono alternative.

Non sono cumulative.

Devono essere **gestite separatamente nel payroll**.

Detassazione al 5% aumenti CCNL

Quando un contratto collettivo viene rinnovato, la **paga base aumenta**.

Nel 2026 questi aumenti possono essere tassati con un'imposta ridotta del 5% invece della tassazione ordinaria.



Condizione principale:

il lavoratore deve aver percepito nel 2025 un reddito da lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro.

L'agevolazione non riguarda solo la paga base.

Si estende anche agli effetti indiretti dell'aumento, come:

- tredicesima e quattordicesima;
- integrazione aziendale durante malattia o infortunio;
- aumenti assorbiti da superminimi individuali.

Cosa **NON** rientra nel 5%

Molte voci presenti nel cedolino restano escluse.

Non beneficiano della detassazione:

- importi una tantum;
- scatti di anzianità;
- lavoro straordinario;
- TFR;
- indennità di turno o notturne.

Questo è uno dei punti dove si verificano più errori operativi.

Detassazione al 15% lavoro disagiato

Una seconda misura riguarda compensi collegati a **particolari modalità di lavoro**.

L'imposta sostitutiva del 15% si applica a:

- lavoro notturno;
- lavoro festivo o domenicale;
- lavoro a turni;
- indennità di reperibilità.

Requisiti principali:

- reddito 2025 non superiore a 40.000 euro;
- limite massimo agevolabile pari a 1.500 euro annui.

Oltre tale importo, la tassazione torna ordinaria.

15%

Un dettaglio che molti ignorano

L'agevolazione del 15% non vale per tutti i settori.
Sono esclusi:



Turismo



Ristorazione



Somministrazione alimenti e bevande



Stabilimenti termali

Applicare automaticamente la misura a questi
comparti rappresenta un errore frequente.

Il punto più delicato

Divieto di cumulo

Le due detassazioni non possono essere applicate alla stessa voce retributiva.

Esempio tipico:

l'aumento contrattuale può incidere sulla **maggiorazione notturna**.

In questo caso:

la quota collegata al turno notturno **segue solo la regola del 15%**, anche se deriva indirettamente da un aumento CCNL.

Serve quindi una corretta classificazione delle voci paghe.

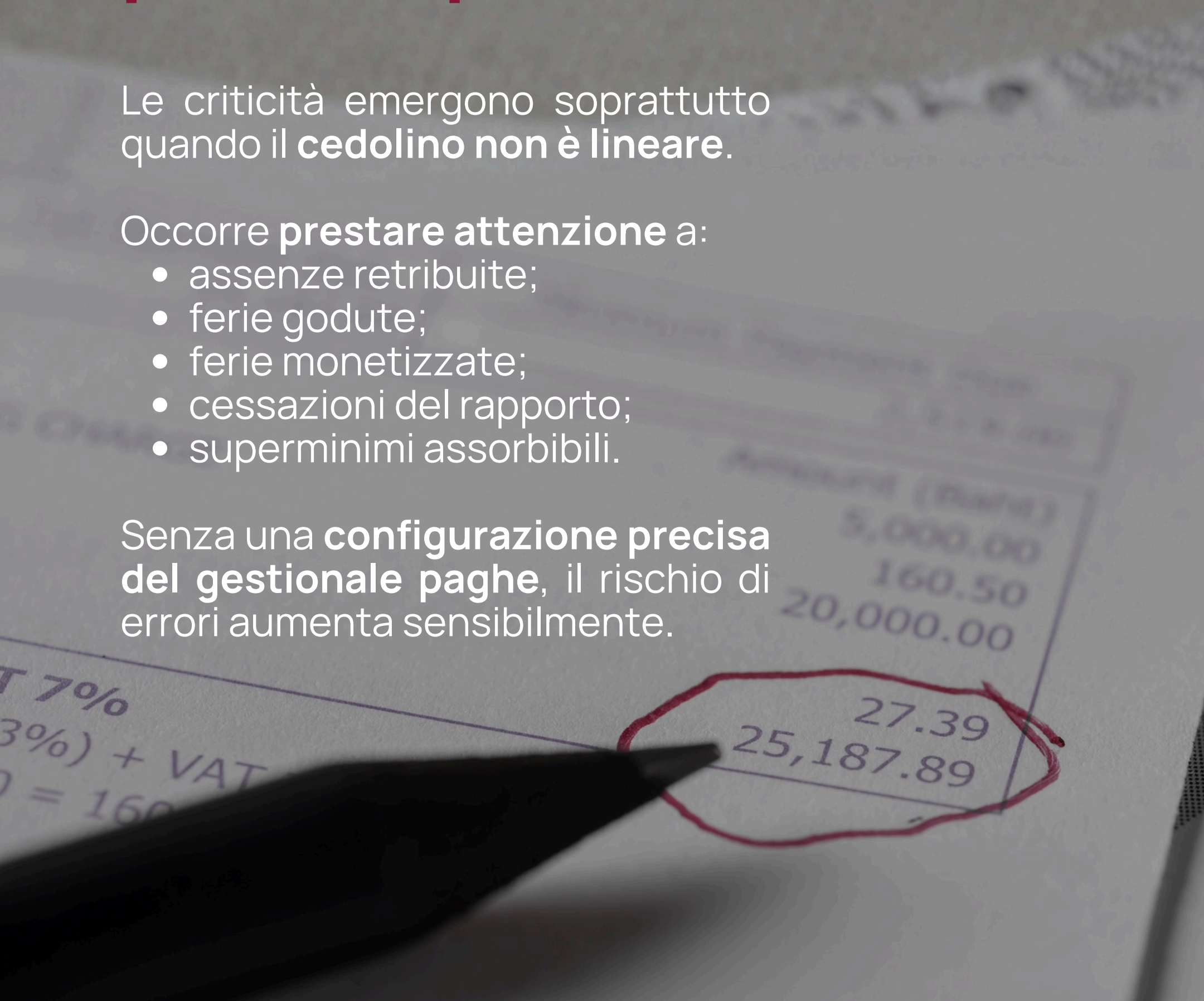
Le situazioni operative più complesse

Le criticità emergono soprattutto quando il **cedolino non è lineare**.

Occorre **prestare attenzione** a:

- assenze retribuite;
- ferie godute;
- ferie monetizzate;
- cessazioni del rapporto;
- superminimi assorbibili.

Senza una **configurazione precisa del gestionale paghe**, il rischio di errori aumenta sensibilmente.



Cosa succede ai cedolini di inizio 2026

La circolare dell'**Agenzia delle Entrate** è stata pubblicata a febbraio 2026.

Molte aziende avevano già elaborato i primi cedolini applicando la **tassazione ordinaria**.

È possibile correggere la situazione:

- ricalcolando le imposte nei mesi successivi;
- riconoscendo il rimborso direttamente in busta paga;
- effettuando il conguaglio a fine anno.

Perché questo tema **NON È** solo fiscale

La doppia detassazione richiede un **controllo coordinato** tra:

- ufficio HR;
- consulente del lavoro;
- amministrazione aziendale;
- sistemi payroll.

Il **datore di lavoro** resta il sostituto d'imposta **responsabile della corretta applicazione**.

Un **errore tecnico** diventa rapidamente un **rischio fiscale**.



**Bacciardi
Partners**



MACRELLI - BARTOLINI
CONSULENTI DEL LAVORO
ASSOCIATI

**La tua azienda sta applicando correttamente
le detassazioni 2026?**

CONTATTACI

per un Payroll Compliance Check
dedicato alla tua organizzazione.