

Unital: accordi rinnovi minimi per gli anni 2024 e 2025
Detassazione degli aumenti contrattuali

L'Agenzia delle Entrate ha emanato i primi chiarimenti operativi in merito alla disciplina della tassazione agevolata introdotta dall'ultima Legge di Bilancio (Legge 199/2025), finalizzata a sostenere l'adeguamento salariale al costo della vita (**Circolare 2/E del 24 febbraio 2026**).

Unital intende offrire le indicazioni operative in rapporto al rinnovo della parte economica del **CCNL sottoscritto negli anni 2024 e 2025**.

Le misure – come è noto - riguardano, in particolare, gli aumenti retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali e le indennità connesse al lavoro notturno, festivo e a turni, erogati nel corso del 2026.

Si tratta, in particolare, di:

- **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 viene chiarito, tra l'altro, che:

- l'agevolazione riguarda gli **incrementi retributivi** derivanti da rinnovi previsti da contratti collettivi nazionali, **sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026**, e l'imposta sostitutiva del 5% si applica agli importi erogati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026;
- gli importi su cui si applica l'**imposta sostitutiva** sono quelli che confluiscono nella retribuzione diretta, ossia le dodici mensilità e la tredicesima. Sono inclusi anche gli istituti retributivi indiretti quali le assenze, per la sola parte integrata dal datore di lavoro, che danno diritto alla conservazione del posto: la malattia, la maternità/paternità;
- gli aumenti contrattuali beneficiano dell'imposta sostitutiva anche qualora assorbano il superminimo eventualmente riconosciuto al lavoratore;
- se il contratto prevede che l'incremento retributivo sia riconosciuto su più anni, **l'imposta sostitutiva si applicherà, comunque, alle tranches di incremento**

corrisposte dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, comprensive anche della parte di aumento la cui erogazione sia iniziata prima del 2026.

In questo senso, gli accordi di Unital con le OO.SS. del 9 aprile 2024 e del 14 aprile 2025 prevedono – ad esempio - **al livello AC1**, aumenti nel corso del 2024 e 2025 pari a **€ 163,45 €** così suddivisi:

dal 1/3/2024 **138,51€ AC1**

dal 1/1/2025 **24,94€ AC1**

Ne consegue che l'imposta sostitutiva – ricorrendone i presupposti soggettivi - si applicherà sugli importi che verranno erogati nel corso dell'anno d'imposta 2026 pari ad un **imponibile detassabile nel corso del 2026 di € 2.124,85 (€ 163,45 x 13 mensilità)**.

Ricordiamo inoltre che l'imposta sostitutiva trova applicazione in presenza dei presupposti soggettivi del singolo lavoratore: **il limite reddituale di 33.000 euro riferito al 2025**, al di là del quale l'agevolazione non è riconosciuta, e che include **tutti i redditi da lavoro dipendente** percepiti nel **periodo di imposta**.

Inoltre, per accedere alla flat tax **non occorre una specifica istanza**, ma è richiesta l'espressa rinuncia per accedere alla tassazione ordinaria, nelle ipotesi ad esempio di contratti part-time prestato presso differenti datori di lavoro o di assunzioni in corso d'anno, per i quali - al datore di lavoro che dovrebbe operare l'agevolazione - non è noto l'imponibile fiscale antecedente.

La circolare dell'Agenzia delle Entrate ha precisato che il vantaggio si applica solo sulla retribuzione diretta, vale a dire le 12 mensilità della retribuzione e la tredicesima prevista dal nostro CCNL. In caso di assenza per malattia, maternità/paternità, infortunio, il beneficio spetta sulla retribuzione integrata dal datore di lavoro con i parametri stabiliti dal CCNL. Ad esempio, in caso di malattia il beneficio spetterà per la quota a carico del datore, da determinarsi secondo i criteri previsti dal CCNL Unital Confapi in relazione ai settori di appartenenza.

L'agevolazione, invece, non si applica sulla quota parte di incremento che impatta sulle retribuzioni indirette come, ad esempio, gli scatti di anzianità, gli straordinari, le ferie, i permessi, le indennità e le maggiorazioni per lavoro notturno.

Si segnala che la Risoluzione 3/E/2026 ha istituito i codici tributo utili ai sostituti d'imposta per il versamento, tramite modello F24, dell'imposta sostitutiva.

Di seguito si riporta lo schema di detassazione con la simulazione relativa al livello AC1.
Aliquota ordinaria ipotizzata 33%.

Unital livello AC1

	Detassazione		
A	imponibile		2.124,85 €
B	aliquota Inps lavoratore azienda fino a 15 dipendenti	9,19%	195,27€
A-B	Imponibile Irpef		1929,58€
C	Tassazione 33%	33%	636,76 €
D	Tassazione agevolata 5%	5%	96,48 €
E	Risparmio Irpef (C-D)		540,28 €