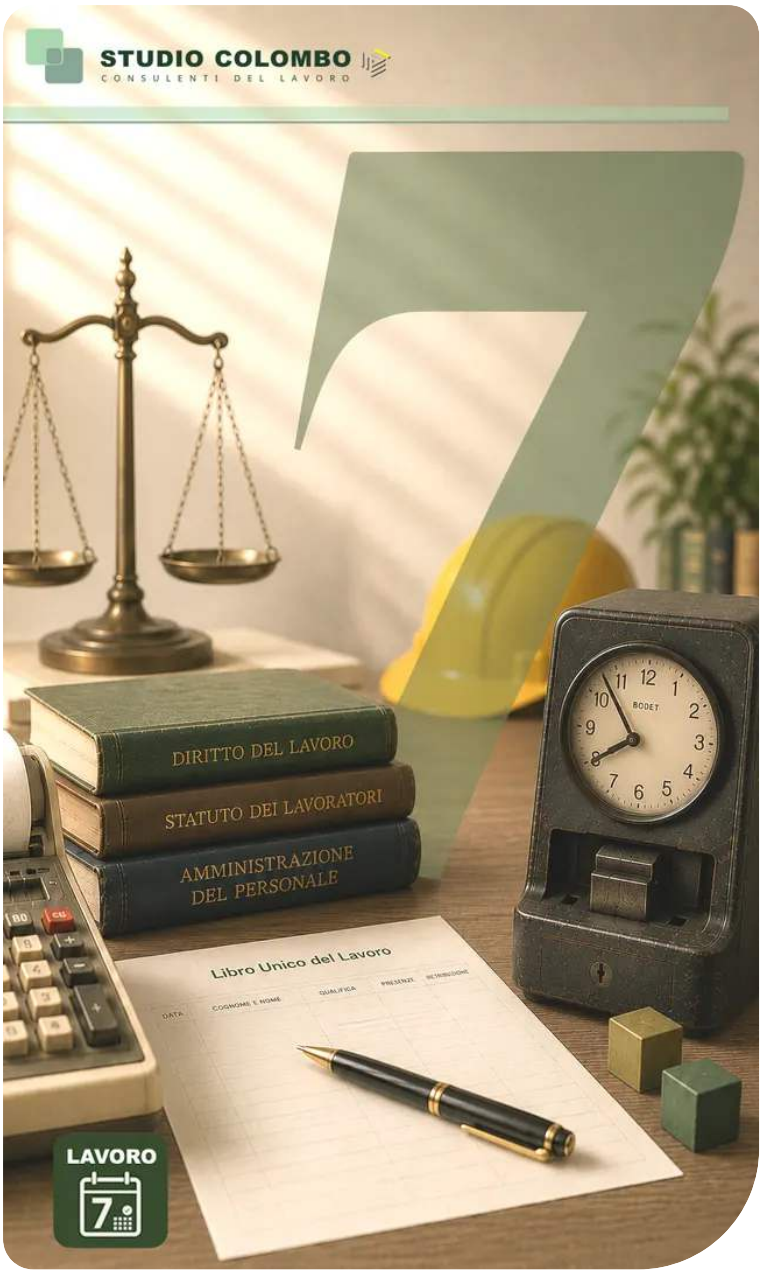


LAVORO 7

LA SETTIMANA IN SINTESI

Settimana XLVII • 2026

Lunedì 23 novembre 2026

IN QUESTO NUMERO

01 **Arretrati retributivi da rinnovi contrattuali: imposta sostitutiva del 5% anche per annualità precedenti**

02 **Buoni acquisto e benefit aziendali: come erogarli entro il 31 dicembre 2026 senza perdere le agevolazioni fiscali**



01 ARRETRATI RETRIBUTIVI DA RINNOVI CONTRATTUALI: IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 5% ANCHE PER ANNUALITÀ PRECEDENTI

Nella risposta a interpello n. 956-1176/2026, resa su istanza di Federculture, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che gli incrementi retributivi corrisposti nel 2026 possono beneficiare dell'imposta sostitutiva del 5% anche quando sono riferiti ad annualità precedenti. Il chiarimento si inserisce nella disciplina introdotta dall'art. 1, comma 7, della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

Il punto centrale non è la mera qualificazione della somma come arretrato, ma la sua natura di incremento retributivo previsto da un rinnovo contrattuale sottoscritto nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 e corrisposto nel 2026. È quindi necessario distinguere tali importi da somme una tantum o da altre erogazioni che non rientrano nel perimetro agevolato.

L'agevolazione riguarda i lavoratori dipendenti del settore privato che, nel 2025, hanno conseguito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro; resta salva la rinuncia scritta del lavoratore al regime sostitutivo. L'aliquota del 5% sostituisce IRPEF e addizionali regionali e comunali.

↗ Riferimenti: art. 1, comma 7, L. 30 dicembre 2025, n. 199; Agenzia delle Entrate, chiarimenti sull'imposta sostitutiva degli incrementi retributivi 2026; risposta a interpello n. 956-1176/2026; Federculture, rinnovo CCNL del 30 aprile 2026

02 BUONI ACQUISTO E BENEFIT AZIENDALI: COME EROGARLI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2026 SENZA PERDERE LE AGEVOLAZIONI FISCALI



Fino al periodo d'imposta 2027, il valore dei fringe benefit non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente entro 1.000 euro annui. La soglia è elevata a 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico. I voucher rientrano nell'ambito dell'art. 51, comma 3, del TUIR e richiedono una pianificazione puntuale delle erogazioni di fine anno.

Tre regole operative meritano particolare attenzione:

se si supera il limite applicabile, l'intero valore dei beni e servizi concorre alla formazione del reddito, non soltanto la quota eccedente;

la soglia considera tutti i fringe benefit assegnati nel corso dell'anno, compresi, ad esempio, quelli collegati all'auto aziendale, e non soltanto i voucher;

per effetto del principio di cassa allargato, le somme e i valori erogati entro il 12 gennaio dell'anno successivo sono imputati al periodo d'imposta precedente.

Sul piano economico, il voucher può rappresentare uno strumento efficiente: a parità di netto riconosciuto al dipendente, il costo per l'azienda può risultare significativamente inferiore rispetto a un bonus ordinario in busta paga. L'esempio di 1.000 euro di voucher a fronte di circa 2.250 euro di costo per un bonus ordinario ha valore indicativo, perché dipende dall'inquadramento, dagli oneri contributivi e dalla situazione fiscale concreta.

Prima dell'erogazione è quindi essenziale ricostruire tutti i benefit già assegnati, verificare la soglia individuale, definire la data di disponibilità del voucher e documentare la condizione dei figli fiscalmente a carico quando si applica il limite maggiorato.

↗ Riferimenti: art. 51, comma 3, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917; art. 1, commi 390-391, L. 30 dicembre 2025, n. 199

Lo sapevi che...

Il Libro unico del lavoro elaborato a stampa laser non può essere semplicemente archiviato in PDF: tale archiviazione non sostituisce la conservazione cartacea. La tenuta soltanto informatica è ammessa quando il sistema garantisce consultabilità, integrità, inalterabilità e sequenzialità cronologica delle registrazioni, nel rispetto delle regole tecniche previste e con la comunicazione preventiva alla sede competente. In ogni caso, durante una verifica il LUL deve essere reso immediatamente leggibile e disponibile su supporto cartaceo o informatico.

art. 39, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla L. 6 agosto 2008, n. 133; art. 1, D.M. 9 luglio 2008; Ministero del Lavoro, quesito n. 91 del 19 ottobre 2010

LAVORO 7 è il riepilogo settimanale dello Studio Colombo dedicato alle principali novità in materia di lavoro, previdenza e amministrazione del personale.

Le notizie riportate hanno finalità informativa e non sostituiscono la consulenza professionale nei singoli casi concreti.

Lo Studio resta a disposizione per valutare l'impatto delle novità richiamate sulle singole realtà aziendali.

Cordialmente,

Studio Colombo