



Ritenuta agevolata al 15% nel 2026: cosa cambia per notturno, festivi, riposo settimanale e turni

Nel 2026 alcune indennità e maggiorazioni legate a notturno, festivi, riposo settimanale e turni possono beneficiare di una tassazione al 15%, entro il limite di 1.500,00 euro annui.

La misura riguarda il solo periodo d'imposta 2026, salvo proroghe, e si applica nel settore privato ai lavoratori con reddito 2025 fino a 40.000,00 euro.

La convenienza e l'effettiva applicazione dipendono però da un punto decisivo: come sono indicate le voci in busta paga, quali somme restano escluse e se nel corso dell'anno vi sono cambi di datore o superamenti del limite previsto.

La misura per il 2026

La Legge di Bilancio 2026, n. 199 del 30 dicembre 2025, ha stabilito che, per il solo anno 2026, per coloro che nel corso del 2025 hanno avuto un reddito non superiore ai 40.000,00 euro, le maggiorazioni, le indennità e i compensi legati al lavoro notturno, al lavoro prestato nei giorni festivi e di domenica, nonché al lavoro su turni sono tassati automaticamente, salvo rinuncia espressa, al 15% (al posto di IRPEF e addizionali), fino a 1.500,00 euro annui. Maggiori dettagli applicativi si evincono dalla lettura della circolare Agenzia delle Entrate 2/E del 2026.

In sintesi

- La misura vale solo per il 2026, salvo proroghe.
- Si applica ai lavoratori del settore privato con reddito 2025 non superiore a 40.000,00 euro.
- L'imposta sostitutiva è pari al 15%, in luogo di IRPEF e addizionali.
- Il limite massimo agevolabile è di 1.500,00 euro annui.
- L'applicazione è automatica, salvo rinuncia scritta del lavoratore.

Nelle BCC/CRA?

Sono dunque agevolabili, a nostro avviso, se pagate nel 2026, entro 1.500,00 euro annui:

- La **maggiorazione del 25%** sancita dall'art. 128 del CCNL per il lavoro non straordinario **prestato nei giorni festivi ovvero di domenica, quale giorno destinato al riposo settimanale.**

- L'**indennità di turno** ex art. 121 del CCNL. Si ricorda che l'indennità di turno diurno è **pari a euro 4,30** mentre l'**indennità di turno notturno è pari a euro 30,68** e che per lavoro notturno si intende quello prestato per oltre 2 ore fra le 22 e le 6.
- Le **indennità di reperibilità** previste dall'art. 124 del CCNL, pari ad **euro 30,68**, ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un **minimo di euro 13,95**.

Cosa resta escluso

Secondo la circolare 2/2026 dell'Agenzia delle Entrate, restano espressamente esclusi dalle agevolazioni i compensi per lavoro straordinario "eccetto che festivo o notturno", ma nello stesso passaggio ribadisce anche "ferma restando l'esclusione delle somme relative a lavoro straordinario". In pratica, senza forzare interpretazioni: lo straordinario "ordinario" è fuori; e se in busta paga c'è un "compenso straordinario" separato dalla maggiorazione/indennità festiva o notturna, va verificata la corretta qualificazione della singola voce (dato da verificare sulla base della busta paga e del CCNL applicato). Potrebbe essere il caso della maggiorazione del 55% e del 65% per il lavoro straordinario prestato nelle ore notturne di cui all'art. 128 CCNL il compenso per lavoro straordinario di cui all'art 124 CCNL in caso di intervento in corso di reperibilità.

L'Amministrazione chiarisce inoltre che sono esclusi inoltre tutti gli istituti "retributivi indiretti, a carico del datore di lavoro, nel caso di assenza dal lavoro (malattia, maternità/paternità, infortuni), o quelli differiti (TFR), o ancora le voci riguardanti la retribuzione diretta ordinaria (quindi anche la tredicesima e la quattordicesima mensilità)".

Va inoltre ricordato che:

fermo restando il limite annuo di € 1.500,00 sono escluse dalla norma agevolativa le somme erogate in base agli accordi territoriali e aziendali; ne consegue che l'unico riferimento utile per l'applicazione della misura sia il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

L'Agenzia conferma che le somme assoggettata ad imposta sostitutiva del 15% sulle maggiori presenze non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini delle detrazioni per lavoro dipendente.

Se cambio datore e ho più rapporti nel 2026, cosa devo fare?

Per il requisito dei 40.000,00 euro

Se il datore 2026 non è quello che rilascia la CU per i redditi 2025, devi attestare per iscritto il reddito da lavoro dipendente 2025 o consegnare la CU 2026 redditi 2025.

Per il tetto di 1.500,00 euro

Se nel corso del 2026 hai avuto altri rapporti di lavoro dipendente e hai già percepito somme assoggettate a imposta sostitutiva superando il limite di 1.500,00 euro, sei tenuto a comunicare al sostituto d'imposta

l'insussistenza del diritto ad avvalerti del regime sostitutivo.

Se infatti il nuovo datore di lavoro, ignaro del fatto che tu abbia già fruito delle agevolazioni presso il tuo precedente datore di lavoro, applicasse l'agevolazione superando così i 1.500,00 euro annui, in dichiarazione dei redditi potresti dover rimettere a tassazione ordinaria quelle somme, subendo fastidiosi conguagli e contestazioni.

Rinunciare: perché e come fare

L'agevolazione opera automaticamente, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore. Se la tua tassazione ordinaria è più bassa del 15% o se perdere capienza su detrazioni collegate al reddito complessivo potrebbe essere per te meno conveniente, puoi rinunciare per iscritto all'agevolazione.

Nota: l'applicazione alle somme erogate nel 2026 tiene conto del principio di cassa allargato. In pratica, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

“SONO GOCCE CHE NON CAMBIANO IL LIVELLO DEL MARE, NON SCENDE E NON SALE”.

- È una misura temporanea: vale solo per il 2026, salvo proroghe.
- Ha una platea ristretta: soglia reddito 2025 a 40.000,00 euro e tetto di 1.500,00 euro annui.
- Crea disparità: settori esclusi con disciplina diversa; e, anche dentro lo stesso comparto, chi ha organizzazioni del lavoro diverse può beneficiare molto o poco.
- È applicativamente fragile: tutto dipende da come sono codificate le voci in busta paga e dal rispetto delle esclusioni (sostituzione di retribuzione ordinaria, straordinario, accordi aziendali/territoriali, ecc.).

Per una verifica concreta

Per una verifica concreta (busta paga, CCNL applicato, cambio datore, superamento tetto, scelta tra sostitutiva e ordinaria), rivolgiti alla tua Rappresentanza Sindacale Aziendale / struttura territoriale FISAC CGIL o al CAF CGIL / ufficio vertenze più vicino a te.