

Norme & Tributi

Tribunale europeo

Acquisto intraUe rilevante nello Stato di partenza dei beni —p.36

Decreto sicurezza

Manifestazioni abusive, multe e depenalizzazione —p.38



IN VIGORE DA IERI

Oltre all'inasprimento di misure già esistenti, il decreto sicurezza sconta le multe sulla depenalizzazione, sostituendo al presidio penale l'applicazione di sanzioni pecuniarie in una serie di fattispecie.



Gli effetti in busta paga

Due esempi di come cambia la retribuzione applicando l'ordinaria tassazione progressiva dell'Irpef o l'aliquota del 5% sugli aumenti contrattuali erogati nel 2026. Importi in euro

	DIPENDENTE AL QUARTO LIVELLO CCNL COMMERCIO		DIPENDENTE AL LIVELLO C2 CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA	
	IRPEF ORDINARIA	AUMENTI DETASSATI	IRPEF ORDINARIA	AUMENTI DETASSATI
Mensilità della retribuzione	14	14	13	13
Retribuzione Ccnl 2026	25.077,50	25.077,50	27.080,24	27.080,24
Aumenti fino al 2025	1.890,00	1.890,00	0,00	0,00
Aumento del 2026	105,00	105,00	397,12	397,12
Irpef netta	-1.825,09	-1.244,50	-2.407,94	-2.292,36
Imposta sostitutiva su aumenti Ccnl	Non prevista	-90,28	Non prevista	-17,97
Totale trattenute Irpef	-2.545,20	-1.978,51	-3.204,72	-3.091,92
Aliquota Irpef netta	11,21%	9,47%	13,07%	12,80%
Netto annuo 2026	20.152,45	20.719,14	21.305,60	21.418,41
Differenza tra i due importi annuali netti		566,69		112,8

Nota: si è considerata una aliquota Inps a carico del dipendente per un impiegato, pari al 9,49%. Irpef calcolata sul reddito imponibile del 2026 includendo le addizionali regionali del Lazio e comunali di Roma. Fonte: Luca Gordiani - De Fusco Labour Legal

La detassazione degli aumenti premia i rinnovi meno recenti

Buste paga

Un dipendente del settore commercio si vedrà riconosciuti 566 euro in più

Per un metalmeccanico del livello c2 il vantaggio salariale sarà di 112 euro

Enzo De Fusco

Nel 2026, per un dipendente del settore commercio inquadrato al 4 livello del Ccnl di settore, il vantaggio netto annuo della detassazione degli incrementi retributivi è pari a 566 euro, mentre nel settore metalmeccanico al livello c2 genera un vantaggio netto di 112 euro.

Queste sono le proiezioni economiche a seguito dei chiarimenti contenuti nella circolare 2/2026 dell'agenzia delle Entrate (si veda Il Sole 24ore di ieri) riguardo all'applicazione dell'imposta del 5% sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali, sugli aumenti contrattuali corrisposti nel 2026 ma derivanti da rinnovi contrattuali

sottoscritti tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026.

Un chiarimento importante presente nella circolare delle Entrate riguarda la modalità di individuazione della massa salariale su cui applicare il beneficio. A titolo d'esempio, si legge nella circolare, si consideri l'ipotesi di un rinnovo di un Ccnl stipulato il 22 aprile 2025, che preveda un aumento mensile complessivo stimato di 200 euro, diviso nelle seguenti rate: 27,00 euro dal 1° giugno 2025; 53,00 euro dal 1° giugno 2026; 59,00 euro dal 1° giugno 2027; 61,00 euro dal 1° giugno 2028. In tal caso, l'imposta sostitutiva si applica agli importi erogati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 riferiti alle rate mensili del 2025 e del 2026 (27 euro da gennaio a maggio 2026, 27 euro più 53 euro da giugno a dicembre 2026).

Poiché vengono detassate anche le eventuali quote di aumento decorrenti dal 2024 e dal 2025, è evidente che il vantaggio economico è proporzionato rispetto al momento della sottoscrizione del Ccnl di riferimento e alla decorrenza degli aumenti in esso previsti dal momento che questo incide sulla massa salariale incrementale che sarà corrisposta nel corso di quest'anno.

Ad esempio, il Ccnl del commercio è stato rinnovato nel corso del 2024,

prevedendo aumenti nel 2024, nel 2025 e nel 2026. Un addetto alla vendita, inquadrato nel quarto livello, che ha diritto a una retribuzione lorda di 25.077 euro, nel corso del 2026 percepirà una massa salariale incrementale della retribuzione agevolata pari a 1.995 euro lordi. In parte per effetto degli aumenti scattati nel 2024 e nel 2025 e in parte per quelli che scatteranno a novembre 2026. Applicando l'aliquota sostitutiva del 5% in luogo della tassazione ordinaria, il vantaggio netto in busta paga su base annua è pari a 566 euro. In sintesi, la tassazione complessiva del lavoratore nell'anno di imposta 2026 passerà dall'11,21% al 9,47 per cento.

La situazione nel settore metalmeccanico è diversa, atteso che il rinnovo del Ccnl si è verificato a fine 2025. Proprio per questa circostanza e in relazione alle dinamiche degli incrementi retributivi fissate dal contratto collettivo, la massa salariale agevolata di un lavoratore inquadrato nel livello C2 è pari a 397 euro su base annua. Questo significa che, ap-

Il beneficio riguarda i rinnovi contrattuali sottoscritti tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026

plicando su questa retribuzione aggiuntiva l'indennità sostitutiva del 5%, in luogo della tassazione ordinaria, il vantaggio netto fiscale si ferma a 112 euro (per i dettagli si vedano le tabelle in pagina).

La circolare dell'agenzia delle Entrate ha precisato che il vantaggio si applica solo sulla retribuzione diretta, vale a dire le dodici mensilità della retribuzione, la tredicesima e la quattordicesima. 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 di riferimento: il calcolo della quota agevolata in questo caso potrà essere individuata con un criterio proporzionale.

L'agevolazione, invece, non si applica sulla quota parte di incremento che impatta sulla retribuzione indiretta come, ad esempio, gli scatti di anzianità, gli straordinari, ferie, permessi, le indennità e le maggiorazioni per lavoro notturno. Sono escluse anche le somme riconosciute dal Ccnl a titolo di una tantum e la parte delle maggiorazioni che incidono sul Tfr. Però il beneficio spetta anche se il lavoratore ha un trattamento di superminimo regolato con la clausola di assorbibilità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TRIBUNALE DI BRESCIA

Dimissioni di fatto solo dopo 15 giorni di assenza ingiustificata

Ai fini della realizzazione delle dimissioni del lavoratore per fatti concludenti, deve essere esclusa l'applicazione analogica del termine previsto dalla contrattazione collettiva in materia di licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata. Piuttosto, il rapporto di lavoro può intendersi validamente risolto per volontà del lavoratore assente «solo laddove siano decorsi i 15 giorni previsti dalla legge ovvero il minor termine previsto dal Ccnl a tale specifico fine». Lo ha statuito il Tribunale di Brescia, sentenza del 27 gennaio 2026 in relazione al caso di un lavoratore che, pur essendo stato allontanato oralmente dal posto di lavoro con l'invito a non ripresentarsi, ha comunicato all'azienda la disponibilità a riprendere servizio dopo sei giorni di assenza. Nel frattempo, però, la società aveva trasmesso all'Ispettorato territoriale del lavoro di Brescia la comunicazione prevista dall'articolo 26, comma 7-bis, del Dlgs 151/2015, introdotto dal Collegato lavoro, così attivando la procedura delle dimissioni per fatti concludenti. Ciò sul presupposto che il termine di cinque giorni, previsto dalla contrattazione collettiva in materia di licenziamento disciplinare, fosse sufficiente per poter considerare dimissionario il dipendente assente.

Il Tribunale di Brescia, investito del ricorso del lavoratore, ha chiarito che la deroga al termine di 15 giorni indicato dall'articolo 26, comma 7-bis, può operare solo se prevista dal Ccnl per l'ipotesi delle dimissioni per fatti concludenti. In altre parole, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore assente solo una volta trascorso il termine di legge (15 giorni) o quello convenzionalmente stabilito dalle parti sociali a tale scopo, non potendosi applicare, per analogia, i termini più brevi previsti per le assenze disciplinarmente rilevanti. Secondo il Tribunale le clausole disciplinari e le disposizioni sulle dimissioni per fatti concludenti perseguono finalità radicalmente diverse: le prime mirano a individuare il limite di assenza tollerabile dal datore di lavoro, oltre il quale è possibile applicare la sanzione massima del licenziamento; le seconde, invece, hanno lo scopo di equiparare una situazione di mero fatto a un atto negoziale, richiedendo che non vi siano dubbi sulla situazione concreta e imponendo l'applicazione del termine di legge o del minor termine specificamente previsto dal Ccnl per rendere inequivocabile la volontà dimissionaria del lavoratore. Così, in assenza di un intervento legislativo chiarificatore, il Tribunale di Brescia, contribuendo al contrasto giurisprudenziale circa l'interpretazione del nuovo comma 7-bis, ha aderito all'orientamento prudente seguito dai Tribunali di Bergamo (sentenza 837/2025) e Ravenna (sentenza 441/2025), sottolineando che solo il rispetto rigoroso dei termini previsti dalla legge ovvero da una clausola della contrattazione collettiva risponde alle esigenze di certezza del diritto, prevenendo possibili abusi da parte del datore di lavoro.

—Angelo Zambelli

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Sole **24 ORE**

LEGGI. GUARDA. RILEGGI

CIME TEMPESTOSE
La travolgente storia d'amore di Catherine e Heathcliff nelle brughiere inglesi del XIX secolo: ora anche al cinema nel film di Emerald Fennell con Margot Robbie e Jacob Elordi.

ORGOGGIO E PREGIUDIZIO
Nel capolavoro di Jane Austen, l'amore di Elizabeth e Darcy che sfida le rigide convenzioni della Londra dell'Ottocento, dove ritrovare le atmosfere e i temi che hanno ispirato **Bridgerton**.

IN EDICOLA DA GIOVEDÌ 12 GENNAIO CON IL SOLE 24 ORE A € 9,90*.

*Oltre al prezzo del quotidiano. Offerta in edicola fino al 12/03/2026.

Ordina la tua copia su Primaedicola.it e ritiralà, senza costi aggiuntivi né pagamento anticipato, in edicola.

Per maggiori informazioni chiama il Servizio Clienti del Sole 24 Ore **02 30300600**

Shopping **24**

In vendita su Shopping24 offerte.ilssole24ore.com/cimetempestose_ orgogliopregiudizio

Per trovare l'edicola più vicina vai su **s24ore.it/24orepoint**