

TASSAZIONE INCREMENTI RETRIBUTIVI 2026: LA CIRCOLARE 3/E

I chiarimenti delle Entrate su imposta sostitutiva, indennità di mansione e divieto di cumulo per gli impatriati

Redazione di Metodo Giuridico

Aggiornato al 24 giugno 2026. Chiarimenti di prassi emanati dall'Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 3/E.

Abstract: L'articolo analizza le risposte a quesiti fornite dall'Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 3/E del 24 giugno 2026 in tema di **tassazione degli incrementi retributivi 2026** e maggiorazioni per lavoro notturno, festivo e turni. Si esaminano l'inclusione delle indennità di cassa, l'assorbimento dei superminimi individuali e i complessi riflessi per i lavoratori part-time o impatriati, evidenziando le criticità sistematiche del provvedimento.

Abstract: This article analyzes the clarifications provided by the Italian Revenue Agency in Circular No. 3/E of June 24, 2026, concerning the tax treatment of salary increases and night/shift allowances for 2026. It examines the eligibility of cash allowances, the absorption of individual superminimums, and the critical tax implications for part-time and inbound workers, highlighting the structural limits of the administrative guidelines.

Punti Chiave dell'Analisi

- **ESTENSIONE OGGETTIVA:** L'imposta sostitutiva si applica a indennità di cassa, superminimi individuali assorbiti, ferie e permessi contrattuali (ROL, PAR).
- **STRAORDINARI E REPERIBILITÀ:** Inclusione integrale per lo straordinario festivo/notturno e per l'indennità di reperibilità anche in assenza di effettivo intervento del lavoratore.
- **RIGIDITÀ PART-TIME:** Per i lavoratori in regime di part-time verticale, l'agevolazione fiscale è limitata esclusivamente al singolo giorno di riposo settimanale pattuito.
- **SCELTA PER GLI IMPATRIATI:** Viene categoricamente escluso il cumulo con le esenzioni speciali. Il lavoratore rimpatriato è costretto a optare per iscritto tra uno dei due regimi fiscali.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di imposte sostitutive sui redditi di lavoro dipendente introdotte dall'art. 1, commi 7, 10 e 11 della L. 30 dicembre 2025, n. 199, l'applicazione delle aliquote agevolate del 5% e del 15% richiede la necessaria copertura di un contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL). La tassazione agevolata è incompatibile con il regime speciale per lavoratori impatriati ex art. 5 D.Lgs. 209/2023, obbligando il dipendente a optare espressamente per iscritto per l'applicazione alternativa di uno dei due regimi fiscali.

INDICE DEI CONTENUTI

01. Introduzione e la tassazione degli incrementi retributivi 2026: il quadro normativo

1.1 — Il perimetro delle aliquote (5% e 15%) e i requisiti soggettivi di reddito

Con la **Circolare n. 3/E del 24 giugno 2026¹**, l'Agenzia delle Entrate ha delineato le indicazioni operative per l'applicazione delle ritenute di favore introdotte dalla Legge di Bilancio 2026. I chiarimenti rispondono alle incertezze sollevate dagli operatori in ordine alla **tassazione degli incrementi retributivi 2026**, definendo gli obblighi dei datori di lavoro del settore privato nel favorire il rinnovo dei **contratti collettivi nazionali**.

La **Legge di Bilancio 2026** (Legge 30 dicembre 2025, n. 199) introduce due distinti regimi di favore. Il primo prevede un'**imposta sostitutiva del 5 per cento** sulle somme erogate a titolo di incremento contrattuale nel 2026, a condizione che derivino da rinnovi sottoscritti nel triennio 2024-2026. L'accesso alla misura esige che il dipendente abbia conseguito nell'anno 2025 un **reddito di lavoro dipendente** complessivo **non superiore a 33.000 euro**.

Il secondo regime stabilisce un'**imposta sostitutiva del 15 per cento**, entro il **limite annuo di 1.500 euro** lordi, per le maggiorazioni e indennità di lavoro notturno, festivo o a turnazione. Per tali emolumenti, la soglia di reddito di riferimento per l'anno 2025 sale a **40.000 euro**. Il datore di lavoro, in qualità di **sostituto d'imposta**, verifica la sussistenza di detti requisiti storici prima di procedere con le **ritenute agevolate**, fatta salva la facoltà di rinuncia scritta del lavoratore.

1.2 — Gli adempimenti del lavoratore: la gestione del cambio di sostituto d'imposta

La verifica della soglia reddituale presenta maggiori profili di complessità in caso di **cambio di sostituto d'imposta** nel corso del 2025 o nei primi mesi del 2026. L'Agenzia delle Entrate richiede il cumulo di tutti i redditi da lavoro dipendente percepiti nel periodo d'imposta di riferimento. L'accertamento del **reddito di lavoro dipendente** complessivo spetta al datore in carica al momento dell'erogazione dei benefici fiscali, il quale deve riscontrare che le somme totali dell'**anno d'imposta 2025** rientrino nei limiti dei 33.000 o 40.000 euro.

Qualora il datore attuale sia diverso da quello del precedente periodo d'imposta, il lavoratore deve produrre un'**attestazione scritta** recante l'ammontare esatto dei redditi percepiti. Tale **autocertificazione** costituisce lo strumento formale indispensabile per abilitare il nuovo **sostituto d'imposta** all'applicazione delle aliquote ridotte in busta paga, sollevando il datore da contestazioni tributarie in caso di dati infedeli.

La mancanza della comunicazione scritta preclude l'accesso al beneficio, imponendo l'applicazione delle **aliquote progressive** ordinarie nel cedolino mensile o in sede di **operazioni di conguaglio**. Se il lavoratore dichiara dati non rispondenti al vero per fruire dell'agevolazione, l'Amministrazione applicherà le relative **sanzioni fiscali** direttamente nei suoi confronti. Il contribuente dovrà quindi restituire le imposte non trattenute tramite la propria **dichiarazione dei redditi**, escludendo il coinvolgimento del datore nel relativo **quadro sanzionatorio** per omessa effettuazione delle **ritenute alla fonte**.

02. L'ambito oggettivo: indennità di mansione,

superminimi e retroattività contrattuale

2.1 — Gli incrementi tabellari e le indennità di mansione (cassa e variabili)

Il nucleo centrale delle novità di prassi attiene alla delimitazione degli elementi retributivi agevolabili con l'**imposta sostitutiva del 5 per cento**. La disciplina intende incentivare l'**adeguamento salariale** al costo della vita attraverso lo strumento negoziale. Il dubbio interpretativo sorgeva in relazione a quali voci della busta paga potessero essere qualificate a tutti gli effetti come incrementi contrattuali agevolabili, stante la frammentarietà delle voci previste dai diversi contratti collettivi.

La prassi chiarisce che l'agevolazione è limitata agli **incrementi retributivi** che confluiscono nella **retribuzione diretta**, intendendosi come tale la paga base mensile per dodici mensilità, unitamente alle **mensilità aggiuntive** quali la **tredecima e quattordicesima**. Sono parimenti inclusi nel regime di favore i riflessi su istituti contrattuali indiretti per le assenze che danno diritto alla **conservazione del posto** (quali **malattia, maternità e infortunio**), limitatamente alla quota posta a carico del datore di lavoro a titolo di integrazione retributiva.

In questo contesto si inserisce la risposta positiva delle Entrate inerente all'**indennità di cassa** e ad altre indennità mensili connesse allo **svolgimento delle mansioni**. Poiché tali emolumenti hanno carattere continuativo e confluiscono stabilmente nella **retribuzione ordinaria**, l'aumento stabilito in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale beneficia dell'aliquota del 5 per cento. Spetterà al **sostituto tributario** incorporare l'aumento tabellare e l'incremento di tali indennità speciali per assoggettarli separatamente rispetto alla restante quota di **retribuzione diretta**.

2.2 — La retroattività del CCNL: tranche contrattuali ed esclusione dell'una tantum

Un profilo di elevata complessità gestionale concerne l'efficacia temporale dell'agevolazione nei casi di **decorrenza economica** antecedente alla stipulazione del rinnovo. È frequente che i **rinnovi contrattuali** sottoscritti nel triennio agevolato riconoscano aumenti retributivi con decorrenza retroattiva, ad esempio a partire dalle mensilità dell'anno 2023 o 2024. Gli operatori di payroll si interrogavano sulla spettanza del beneficio fiscale per gli importi corrisposti nel 2026 ma di competenza di annualità lavorative passate.

La soluzione amministrativa fa perno sul **principio di cassa allargato**, che regola la tassazione dei redditi di lavoro dipendente. Le somme erogate nel corso del **periodo d'imposta 2026** a titolo di **tranche di incremento** mensile beneficiano dell'**imposta sostitutiva** del 5 per cento, ancorché la relativa maturazione sia iniziata precedentemente. Ciò che rileva ai fini del prelievo agevolato è il momento del pagamento e non la competenza temporale del servizio prestato, consentendo così un abbattimento delle **ritenute fiscali** nel **cedolino paga** del lavoratore.

Dall'estensione agevolativa restano escluse le **somme una tantum** erogate a titolo di copertura economica per la carenza contrattuale. Tali erogazioni forfettarie non sono assimilabili alle tranches periodiche di incremento contrattuale. Il datore di lavoro, quale **sostituto d'imposta**, applica quindi a tali importi la **tassazione ordinaria** o, al ricorrere dei presupposti di legge, la tassazione separata per emolumenti arretrati, isolando la **retroattività economica** ordinaria dai pagamenti liquidati in un'unica soluzione.

2.3 — L'assorbimento dei superminimi di fonte individuale

Un capitolo di forte interesse pratico per i datori di lavoro riguarda la sorte del **superminimo assorbibile** o di analoghi emolumenti individuali ad personam. Nella prassi gestionale, è frequente che l'introduzione di nuovi minimi contrattuali a livello nazionale determini l'**assorbimento** parziale o totale dei superminimi individuali in precedenza riconosciuti. Si dubitava che l'applicazione dell'**aliquota sostitutiva** potesse operare laddove l'incremento del **CCNL** si limitasse ad assorbire, del tutto o in parte, una voce retributiva preesistente pattuita autonomamente.

La Circolare n. 3/E del 2026 supera le rigidità formali e ammette che, qualora gli aumenti previsti dal rinnovo assorbano il superminimo concesso in forza di un **accordo individuale**, il lavoratore possa comunque beneficiare dell'agevolazione. L'amministrazione finanziaria ha valorizzato la sostanza del **trattamento retributivo** del dipendente: l'incremento tabellare nazionale, pur compensato dal decremento del superminimo individuale, rappresenta un effettivo **adeguamento contrattuale** che ha la priorità nella determinazione della **retribuzione lorda** complessiva.

In questo modo, la **funzione economica** e la natura retributiva dell'emolumento ad personam vengono salvaguardate ai fini del **regime fiscale di favore**. Il **sostituto d'imposta** dovrà calcolare l'imposta sostitutiva sulla quota di **incrementi retributivi** nazionali teoricamente spettanti, disinteressandosi del fatto che la busta paga netta non subisca variazioni in aumento a causa del meccanismo di assorbimento pattuito originariamente con il lavoratore.

2.4 — Il trattamento delle ferie, delle festività soppresse e dei permessi (ROL/PAR)

Un ulteriore elemento di incertezza era rappresentato dalla spettanza del beneficio sulle somme corrisposte durante i giorni di **ferie** o di assenza per permessi orari. Si temeva che l'agevolazione potesse arrestarsi nei periodi di mancata prestazione effettiva dell'attività lavorativa, costringendo gli addetti **payroll** a defatiganti conteggi quotidiani basati sulle ore di effettivo lavoro svolto nel mese.

L'agevolazione trova applicazione anche durante le ferie e i **permessi contrattuali** (quali ROL e PAR), ipotesi in cui il lavoratore conserva il diritto alla **retribuzione ordinaria**. Di conseguenza, l'**imposta sostitutiva** si applica su tali quote di stipendio poiché l'**aumento contrattuale** si riflette su ciascuna ora retribuita, indipendentemente dall'effettiva presenza attiva in servizio.

La medesima estensione opera per la **gratifica feriale** e la **festività soppressa** del 4 novembre. Il **sostituto tributario** applica l'aliquota ridotta a tali somme in quanto riconducibili alla paga ordinaria mensile o alla **quattordicesima mensilità** previste dal **CCNL** di riferimento. Il regime fiscale di favore si estende così all'intero spettro delle erogazioni contrattuali mensili ordinarie e differite.

03. La disciplina del lavoro straordinario, festivo e delle indennità di turno

3.1 — La maggiorazione domenicale e la penalizzazione del part-time verticale

Il secondo pilastro agevolativo introdotto dalla riforma riguarda la disciplina speciale dell'**imposta sostitutiva del 15 per cento** applicabile su maggiorazioni e indennità di lavoro notturno, festivo o di riposo. La norma intende detassare le prestazioni lavorative svolte in orari disagiati o a turnazione per incentivare la flessibilità organizzativa delle imprese. La prassi si è dovuta misurare con le definizioni legali di riposo, evidenziando il contrasto tra l'organizzazione aziendale concreta e le definizioni negoziali del **riposo settimanale**.

L'Agenzia delle Entrate, resolvendo un frequente dubbio applicativo, ha stabilito che la **maggiorazione domenicale** beneficia dell'agevolazione anche qualora la domenica non coincida con il giorno di

riposo contrattuale del lavoratore. La prassi fa leva sulla legislazione nazionale (Legge 260/1949), in forza della quale tutte le domeniche sono considerate ex lege come **giorno festivo**. Questa interpretazione assicura che il **trattamento di favore** trovi applicazione sulle domeniche lavorate, a prescindere dal calendario dei turni concordato.

Un orientamento decisamente più rigido e penalizzante è stato invece adottato in tema di **part-time verticale**. Nei contratti in cui l'attività si concentra solo in alcuni giorni della settimana, le giornate non lavorate non possono essere tutte assimilate al riposo settimanale. L'Agenzia limita il beneficio solo al lavoro prestato nell'unico giorno stabilito formalmente come riposo contrattuale delle parti. Di conseguenza, le ore di **lavoro supplementare** prestate in altri giorni non lavorati della settimana, o derivanti dall'attivazione di **clausole elastiche**, sono escluse dal beneficio, sebbene per esse la **contrattazione collettiva** preveda maggiorazioni di disagio. Si tratta di una **limitazione oraria** che rischia di penalizzare i lavoratori flessibili e che costringe i **datori di lavoro** a complesse verifiche per identificare il giorno esatto di riposo legittimo nel sistema di computo mensile.

3.2 — Lo straordinario notturno e festivo ad imposizione sostitutiva integrale

Il trattamento fiscale del **lavoro straordinario** rappresenta uno dei punti di maggiore rilevanza per la gestione aziendale e il **costo del lavoro**. L'art. 1, commi 10 e 11 della Legge di Bilancio esclude esplicitamente dall'agevolazione le somme corrisposte per lavoro straordinario ordinario. Tale preclusione rischiava di vanificare lo sforzo di detassazione per molti settori industriali dove il ricorso alle **ore straordinarie** è sistematico e strettamente connesso a turnazioni festive o notturne.

La circolare risolve questo nodo chiarendo che lo **straordinario notturno** e lo **straordinario festivo** beneficino integralmente del regime fiscale agevolato. L'Agenzia delle Entrate ha ritenuto che il carattere di disagio intrinseco alle prestazioni rese di notte o nei giorni festivi prevalga sulla qualificazione dello straordinario in senso stretto. Il **sostituto tributario** è pertanto legittimato ad applicare l'**agevolazione fiscale** all'aliquota sostitutiva del 15 per cento sulle somme erogate a tali titoli.

Sotto il profilo del computo, l'imposta sostitutiva si applica all'**intera retribuzione** erogata per la prestazione (quota oraria base e maggiorazione percentuale) e non alla sola quota di **maggiorazione**. L'agevolazione opera entro il limite di 1.500 euro annui, semplificando la gestione degli adempimenti in **busta paga** e assicurando l'abbattimento del prelievo erariale sul dipendente.

Istituto / Quesito	Orientamento Prassi	Principio in Sintesi
Indennità di cassa e mansione	Conforme	Inclusione nell'imposta sostitutiva al 5% se corrisposte mensilmente in busta paga.
Superminimi individuali	Conforme	Agevolazione al 5% ammessa anche se l'aumento contrattuale assorbe il superminimo ad personam.
Ferie, ROL e permessi	Conforme	L'aumento contrattuale al 5% si applica anche alle giornate di assenza retribuite.
Straordinario ordinario	Difforme	Esclusione tassativa da qualsiasi agevolazione fiscale per l'anno 2026.
Straordinario festivo/notturno	Conforme	Imposta sostitutiva al 15% applicabile all'intera retribuzione erogata (base più maggiorazione).
Part-time verticale	Difforme	Esclusione delle maggiorazioni per lavoro supplementare svolto nei giorni feriali non lavorati.
Lavoratori impatriati	Evolutivo	Incompatibilità di cumulo sui medesimi importi; il contribuente deve scegliere quale regime applicare.

3.3 — Reperibilità e pernottamento: il compenso per la disponibilità

La **disponibilità del lavoratore** rappresenta un ambito in cui la prassi ministeriale introduce significative aperture. I contratti collettivi prevedono spesso **compensi specifici** per remunerare il dipendente che resti a disposizione del datore al di fuori del normale **orario di lavoro**.

La prassi chiarisce che l'**indennità di reperibilità** beneficia del prelievo agevolato al 15 per cento anche in assenza di un **effettivo intervento** del lavoratore. La ratio risiede nel fatto che la reperibilità remunera una **condizione di disponibilità** che comporta di per sé una **limitazione della libertà** personale e organizzativa del dipendente. Trattandosi di un emolumento funzionalmente collegato all'**organizzazione del servizio** notturno, festivo o a turni, esso rientra a pieno titolo nell'ambito dell'**imposta sostitutiva del 15 per cento**.

In senso analogo si esprime l'Agenzia con riferimento all'**indennità di pernottamento** prevista dall'articolo 117 del **CCNL Credito** per il personale adibito a mansioni di **vigilanza e custodia**. L'obbligo di trascorrere la notte nei locali dell'impresa rappresenta una specifica modalità di esecuzione del **rapporto di lavoro**, resa in aggiunta al lavoro diurno. Il **sostituto tributario** applicherà l'aliquota ridotta su tale compenso, riconoscendone il nesso funzionale con la disponibilità notturna del lavoratore.

04. La misura speciale per il turismo e gli stabilimenti termali: il trattamento integrativo del 15%

Accanto alle misure ordinarie di carattere generale, la Legge di Bilancio 2026 ha previsto una specifica **misura settoriale** a tutela delle retribuzioni nei comparti a forte vocazione stagionale. Si tratta della disciplina dettata dall'articolo 1, commi 18-21 della Legge n. 199/2025, che introduce un regime di favore per i dipendenti del comparto del **turismo e degli stabilimenti termali**. La disposizione, temporanea e circoscritta, si applica esclusivamente per le prestazioni rese nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 settembre del **periodo d'imposta 2026**, al fine di mitigare le difficoltà di reperimento della manodopera in tali settori.

Questo **trattamento integrativo speciale** consiste in una somma erogata a titolo di **esenzione fiscale** dal datore di lavoro, pari al 15 per cento lordo delle retribuzioni dovute per il **lavoro notturno** e lo **straordinario festivo**. A differenza delle imposte sostitutive ordinarie, questa somma si configura come un vero e proprio **credito d'imposta** che il datore anticipa al dipendente in busta paga per poi recuperarlo in compensazione tributaria. L'accesso alla misura settoriale richiede che il lavoratore riscontri un **limite reddituale** riferito all'anno 2025 non superiore a 40.000 euro, allineandosi così alla platea della sostitutiva ordinaria sulle maggiorazioni.

Sul piano operativo, è essenziale che i consulenti del **payroll** non confondano questo credito speciale con l'ordinaria **imposta sostitutiva** del 15 per cento. Il trattamento integrativo per turismo e terme non rappresenta una riduzione dell'aliquota, bensì una somma aggiuntiva esente da IRPEF. Tale agevolazione attenua i gravami erariali di settore, ponendosi in controtendenza rispetto ad altre misure locali analizzate in relazione all'[iniquità dell'imposta di soggiorno per albergatori](#). Spetta al **sostituto tributario** operare una netta separazione contabile tra i due regimi, escludendo sovrapposizioni di aliquote nel cedolino mensile.

05. Profili critici: assenza di CCNL e il regime dei lavoratori impatriati

5.1 — Il divieto di cumulo con i regimi speciali per i lavoratori impatriati

La sovrapposizione tra la nuova imposta sostitutiva e le agevolazioni per l'attrazione del capitale umano costituisce lo snodo di maggiore criticità sistematica. I **lavoratori impatriati** e i docenti o ricercatori rientrati in Italia beneficiano già di regimi di forte **abbattimento dell'imponibile IRPEF**. Il **silenzio del legislatore** aveva alimentato l'aspettativa di poter cumulare la detassazione forfettaria con le esenzioni speciali, accrescendo l'incertezza applicativa.

La circolare esclude la cumulabilità delle aliquote al 5% e 15% con l'**esenzione parziale** della **base imponibile**. L'Amministrazione finanziaria preclude il **doppio beneficio** fiscale sullo stesso incremento: l'applicazione dell'**imposta sostitutiva** comporta il calcolo sull'intero ammontare dell'aumento, senza riduzione alcuna, costringendo il dipendente a un aut-aut economico di convenienza.

Al fine di mantenere il regime speciale degli impatriati, il lavoratore deve formalizzare la **rinuncia scritta** all'applicazione dell'imposta sostitutiva. In tal modo, le somme erogate confluiscono nella **tassazione progressiva** ordinaria per fruire dell'abbattimento imponibile previsto per il rientro in Italia, in linea con i criteri generali stabiliti dalla Circolare n. 17/E del 23 maggio 2017², confermati dalla successiva Circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020³ e ribaditi dalla Risoluzione n. 40/E del 23 luglio 2024⁴. La valutazione della **convenienza economica** spetta al datore, quale **sostituto d'imposta**, dacché i lavoratori con **aliquote marginali** elevate potrebbero preferire il prelievo ordinario su base imponibile ridotta, rendendo la scelta un **adempimento contabile** cruciale sotto il vigente **quadro normativo**.

5.2 — La preclusione per i rapporti privi di copertura da contrattazione collettiva nazionale

L'altra criticità della prassi risiede nella rigidità manifestata in ordine alle **fonti istitutive** del salario agevolabile. Nei rapporti privi di una **regolamentazione collettiva** nazionale, si dubitava della possibilità di estendere l'agevolazione mediante **pattuizioni di secondo livello** o accordi territoriali di prossimità.

L'assenza di copertura da contratti nazionali esclude in radice il **trattamento agevolato**. L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che gli importi corrisposti in forza di soli **accordi aziendali** o **accordi territoriali** non beneficiano delle agevolazioni in mancanza del contratto nazionale. In queste ipotesi, l'**imposta sostitutiva** non trova applicazione, imponendo il prelievo ordinario su incrementi e indennità di turno.

Questo **rigore interpretativo** finisce per escludere dall'agevolazione una quota rilevante di dipendenti di aziende minori. Tale chiusura della **prassi amministrativa**, incentrata sull'esclusiva rilevanza della **contrattazione collettiva nazionale**, contrasta con la ricerca di soluzioni sostanziali visibile in altri ambiti erariali, come quelli descritti in relazione al [giudicato penale nel processo tributario](#). Il disallineamento penalizza le imprese prive di contratti collettivi nella fidelizzazione del personale, dacché il **sostituto tributario** deve riscontrare la vigenza della fonte negoziale nazionale prima di applicare le ritenute ridotte.

06. Conclusioni: lo stato applicativo e le implicazioni per i sostituti d'imposta

Il quadro della **tassazione degli incrementi retributivi 2026** delinea uno strumento di sostegno salariale che sconta, tuttavia, rilevanti complessità applicative. I chiarimenti forniti dalle Entrate risolvono incertezze legate alla continuità e disponibilità della prestazione, ma introducono rigidità per le imprese sprovviste di CCNL o con personale flessibile. I **sostituti d'imposta** svolgono quindi un ruolo di cerniera complesso, dovendo conciliare l'organizzazione aziendale con il riscontro dei **limiti di reddito** e delle **incompatibilità soggettive**.

La complessità delle verifiche poste a carico degli **studi professionali** impone un monitoraggio costante delle procedure di payroll. Sebbene l'agevolazione riduca il **costo del lavoro** migliorando la retribuzione netta del dipendente, la misura comporta un significativo aggravio amministrativo per i sostituti e accresce i profili di rischio di contenzioso tributario per indebita applicazione delle **ritenute agevolate**. In questo scenario, la **prassi amministrativa** si conferma centrale, ma spetta al legislatore garantire la stabilità e la **certezza del diritto** necessarie a rendere il fisco un volano per la crescita del **mercato occupazionale**.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

[Legge 30 dicembre 2025, n. 199 \(art. 1, commi 7, 10-11, 18-21\)](#)

[Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#)

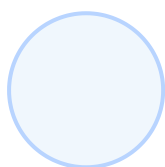
[Decreto Legislativo 27 dicembre 2023, n. 209](#)

[Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78](#)

[Legge 27 maggio 1949, n. 260](#)

Giurisprudenza e prassi citata

1. Agenzia delle Entrate, Circolare n. 3/E del 24 giugno 2026. Il provvedimento fornisce risposte a quesiti operativi sull'applicazione delle ritenute sostitutive del 5% e del 15% introdotte dalla Legge di Bilancio 2026.
2. Agenzia delle Entrate, Circolare n. 17/E del 23 maggio 2017. Fornisce chiarimenti sistematici sul regime dei lavoratori impatriati e sulla determinazione del reddito di lavoro dipendente.
3. Agenzia delle Entrate, Circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020. Delinea gli aspetti applicativi delle agevolazioni per il rientro dei lavoratori in Italia.
4. Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 40/E del 23 luglio 2024. Chiarisce l'ambito oggettivo di applicabilità dell'esenzione parziale per i lavoratori impatriati.



A cura di:

Redazione di Metodo Giuridico

Redazione Scientifica

Cura approfondimenti, rassegne e note a sentenza per offrire un quadro tempestivo ed esaustivo delle novità normative, giurisprudenziali e di prassi amministrativa in materia di diritto e fisco.