



OLTRE LA PAGA BASE

Guida 2026 alle somme, detrazioni e utilità che possono aumentare il valore del lavoro dipendente

Trattamento integrativo, somma aggiuntiva, ulteriore detrazione, carichi di famiglia, aumenti detassati, premi, fringe benefit, buoni pasto e welfare aziendale

SCHEDA DI ORIENTAMENTO PER LAVORATORI DIPENDENTI

Saggio divulgativo e operativo

Dott. Rag. Denis Russo

Aggiornamento: 18 luglio 2026

Milano, luglio 2026

Avvertenza di lettura

La scheda spiega regole generali e offre esempi. Il risultato effettivo dipende dal contratto collettivo applicato, dai giorni lavorati, dal reddito complessivo, dalla situazione familiare, dalle addizionali locali e dalle scelte dell'azienda. Prima di rinunciare a un beneficio o di chiedere l'applicazione di un regime sostitutivo è opportuno verificare il proprio caso con l'ufficio paghe o con un professionista.

Perché una guida dedicata a ciò che sta “oltre” lo stipendio

Quando si parla di retribuzione, l'attenzione cade quasi sempre sul netto mensile. È comprensibile, ma incompleto. La busta paga è il punto d'incontro tra contratto collettivo, contribuzione, imposte, detrazioni, sostegni al reddito e politiche di welfare. Due lavoratori con lo stesso minimo tabellare possono ricevere un valore economico molto diverso, non soltanto per straordinari e premi, ma per la corretta applicazione delle misure fiscali e per il modo in cui l'azienda costruisce il pacchetto retributivo.

Il 2026 accentua questa complessità. Accanto al trattamento integrativo ordinario convivono la somma aggiuntiva non imponibile per i redditi più bassi e l'ulteriore detrazione per la fascia fino a 40.000 euro. Nello stesso anno opera una tassazione agevolata sugli incrementi derivanti da rinnovi contrattuali, scende all'1 per cento l'imposta sui premi di risultato e viene introdotto un regime del 15 per cento per talune maggiorazioni di turno, lavoro notturno e festivo. Il buono pasto elettronico esente sale a 10 euro. [1][2]

La domanda corretta

Non bisogna chiedersi soltanto “quanto è il mio stipendio?”, ma “quale parte del mio valore economico è retribuzione ordinaria, quale è agevolata, quale è esente, quale dipende da una dichiarazione che devo consegnare e quale potrebbe essere recuperata al conguaglio?”.

Come usare questa scheda

- Le parti in linguaggio semplice spiegano cosa vede il lavoratore e quali domande porre all'azienda.
- I riquadri “Per chi vuole approfondire” segnalano formule, limiti e condizioni tecniche.
- Gli esempi sono annuali, salvo diversa indicazione, e non sostituiscono il calcolo del cedolino.
- Le misure automatiche possono comunque essere recuperate se il reddito effettivo supera la soglia: comunicare gli altri redditi evita sorprese.

Mappa rapida delle principali misure 2026

Voce	Fascia/requisito	Effetto	Come nasce
Detrazione per lavoro dipendente	Fino a € 50.000	Riduce l'IRPEF; è rapportata ai giorni di lavoro	Automatica
Trattamento integrativo ordinario	Di regola fino a € 15.000; possibile 15.001-28.000 con verifica	Somma fino a € 1.200 annui	Automatica, con conguaglio
Somma aggiuntiva non imponibile	Reddito complessivo fino a € 20.000	7,1%, 5,3% o 4,8% del reddito di lavoro	Automatica, con conguaglio
Ulteriore detrazione	Reddito complessivo € 20.001-40.000	Fino a € 1.000 annui	Automatica, con conguaglio
Aumenti da rinnovo CCNL	Reddito 2025 fino a € 33.000	Imposta sostitutiva 5% sugli incrementi 2026	Automatica salvo rinuncia
Premi di risultato	Reddito precedente entro il limite di legge	Imposta sostitutiva 1%, massimo € 5.000	Richiede accordo e obiettivi
Fringe benefit	€ 1.000; € 2.000 con figli a carico	Beni, servizi e alcuni rimborsi esenti entro soglia	Dipende dall'azienda
Buono pasto	€ 10 elettronico; € 4 cartaceo per giornata	Non imponibile entro limite	Dipende dall'azienda

I. La busta paga non è un numero: è una struttura

Il netto pagato sul conto corrente è il risultato finale di molte voci. Alcune sono stabilite dal contratto collettivo, altre dalla contrattazione individuale, altre ancora dalla legge fiscale. Confonderle porta a valutazioni sbagliate: un rimborso spese non è stipendio; un fringe benefit non è necessariamente denaro; una detrazione riduce l'imposta ma non aumenta la retribuzione lorda; il trattamento integrativo è una somma fiscale che può essere restituita in sede di conguaglio.

Le quattro “famiglie” del valore economico

Famiglia	Esempi	Chiave di lettura
Retribuzione fissa	Minimo tabellare, contingenza, EDR, scatti, superminimo	È normalmente imponibile ai fini contributivi e fiscali.
Retribuzione variabile	Straordinari, turni, premi, provvigioni, indennità	Può essere ordinaria o, in presenza di requisiti, soggetta a imposta sostitutiva.
Benefici e welfare	Buoni pasto, auto, polizze, servizi, rimborsi scolastici	Può essere totalmente o parzialmente esclusa dal reddito.
Riduzioni fiscali e sostegni	Detrazioni, trattamento integrativo, somma aggiuntiva, AUU	Non dipendono sempre dal CCNL e sono legati a reddito e situazione familiare.

Stipendio base, contingenza ed EDR

Il minimo tabellare è la paga fissata dal CCNL per livello e qualifica. La contingenza, nata per adeguare le retribuzioni al costo della vita, è oggi normalmente congelata e incorporata nella struttura del trattamento economico. L'EDR - elemento distinto della retribuzione - deriva dagli accordi del 1992 e, in molti contratti, è pari a 10,33 euro mensili per tredici mensilità. Queste voci costituiscono la base contrattuale, ma non esauriscono la retribuzione.

A seconda del CCNL possono aggiungersi terzo elemento, indennità di funzione, elemento perequativo, indennità di cassa, reperibilità, disagio, trasferta, turnazione, mensa, premi territoriali o aziendali. Il nome della voce non decide da solo la tassazione: conta la funzione concreta e la norma applicabile.

Attenzione alle etichette

La stessa dicitura può avere effetti differenti. Una “indennità trasferta” riconosciuta stabilmente a chi non si sposta può essere retribuzione ordinaria; il rimborso analitico di una missione documentata può invece essere escluso dal reddito. Il cedolino deve essere letto insieme al contratto, alla lettera di assunzione e alle trasferte effettive.

2. IRPEF 2026 e detrazione per lavoro dipendente

Dal 2026 l'IRPEF nazionale mantiene tre scaglioni, ma l'aliquota intermedia scende dal 35 al 33 per cento. Le aliquote si applicano per fasce: chi supera 28.000 euro non paga il 33 per cento sull'intero reddito, ma soltanto sulla parte eccedente la prima soglia. Alle imposte nazionali si aggiungono l'addizionale regionale e quella comunale, che cambiano in base alla residenza.^[1]

Scaglione di reddito imponibile	Aliquota IRPEF 2026
Fino a € 28.000	23%
Oltre € 28.000 e fino a € 50.000	33%
Oltre € 50.000	43%

La detrazione per lavoro dipendente

La detrazione è uno sconto sull'IRPEF lorda. È rapportata ai giorni in cui il reddito dà diritto alla detrazione e diminuisce al crescere del reddito complessivo. Non va confusa con la somma aggiuntiva né con il trattamento integrativo: la detrazione può essere utilizzata soltanto fino a concorrenza dell'imposta.

Reddito complessivo	Formula teorica	Nota
Reddito fino a € 15.000	€ 1.955, rapportati ai giorni di lavoro	Minimo effettivo € 690; € 1.380 per rapporti a tempo determinato
Da € 15.001 a € 28.000	$\text{€ } 1.910 + \text{€ } 1.190 \times (28.000 - \text{reddito}) / 13.000$	Aumenta di € 65 se il reddito è oltre € 25.000 e fino a € 35.000
Da € 28.001 a € 50.000	$\text{€ } 1.910 \times (50.000 - \text{reddito}) / 22.000$	Aumenta di € 65 se il reddito è fino a € 35.000
Oltre € 50.000	Nessuna detrazione per lavoro dipendente	Restano possibili altre detrazioni personali o per oneri

[4]

Perché il netto cambia anche senza aumenti

La detrazione è calcolata in via provvisoria mese per mese sulla base del reddito presunto. Straordinari, premi, un secondo lavoro o una cessazione anticipata possono cambiare il reddito annuo e quindi la detrazione definitiva. Il conguaglio di dicembre o di fine rapporto serve a riallineare il calcolo.

3. Trattamento integrativo: il “bonus” fino a 1.200 euro

Il trattamento integrativo ordinario è una somma che non concorre alla formazione del reddito. L'importo massimo è 1.200 euro annui, cioè circa 100 euro al mese per un anno intero. Non è però sufficiente guardare soltanto alla soglia reddituale: occorre anche verificare la cosiddetta capienza fiscale.^[3]

Reddito fino a 15.000 euro

Il beneficio spetta se l'imposta lorda sui redditi di lavoro dipendente e assimilati è superiore alla detrazione per lavoro dipendente, considerata al netto di 75 euro e rapportata al periodo di lavoro. In termini pratici, il meccanismo evita che il bonus venga negato a una parte dei lavoratori collocati vicino alla soglia di esenzione.

Reddito da 15.001 a 28.000 euro

Il trattamento può spettare soltanto in presenza di specifiche detrazioni - per familiari, lavoro, alcuni mutui, spese sanitarie e rate di detrazioni relative a spese sostenute entro le date previste dalla norma - di ammontare superiore all'IRPEF lorda. L'importo è pari alla differenza, entro il limite di 1.200 euro. In questa fascia non si deve quindi presumere che il bonus sia sempre dovuto.

Il punto che genera più restituzioni

Il datore di lavoro conosce la retribuzione che eroga, ma non sempre conosce affitti con cedolare secca, altri rapporti di lavoro, pensioni, collaborazioni o redditi esteri. Chi prevede di superare le soglie può chiedere la non applicazione mensile e recuperare l'eventuale spettanza con il modello 730, evitando un conguaglio pesante.

Come viene pagato e come viene recuperato

Il sostituto d'imposta riconosce normalmente il trattamento in busta paga e ne verifica la spettanza al conguaglio. Se risulta non dovuto, lo recupera. Anche il 730 può confermare, integrare o recuperare il beneficio. Per questo una voce mensile indicata come “trattamento integrativo” non è definitivamente acquisita finché non è noto il reddito complessivo dell'anno.

4. Somma aggiuntiva non imponibile e ulteriore detrazione

Dal 2025 la riduzione del cuneo fiscale è stata trasformata in due strumenti strutturali. Nel linguaggio quotidiano e nei software paghe la prima misura può comparire come “somma aggiuntiva”, “bonus cuneo” o perfino “indennità aggiuntiva”. La denominazione legislativa, tuttavia, è più precisa: somma che non concorre alla formazione del reddito. Non è una voce del CCNL e non coincide con EDR, contingenza o indennità di vacanza contrattuale.^[2]

A. Somma che non concorre al reddito: fino a 20.000 euro

Fascia	Somma teorica
Reddito di lavoro dipendente annualizzato fino a € 8.500	7,1% del reddito di lavoro dipendente
Oltre € 8.500 e fino a € 15.000	5,3% del reddito di lavoro dipendente
Oltre € 15.000, con reddito complessivo non superiore a € 20.000	4,8% del reddito di lavoro dipendente

Per individuare la percentuale, il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno. Il requisito generale resta il reddito complessivo non superiore a 20.000 euro. La somma è esente: non riduce l'IRPEF, ma si aggiunge al netto. Il datore la riconosce automaticamente e verifica il diritto al conguaglio.

B. Ulteriore detrazione: da 20.001 a 40.000 euro

Reddito complessivo	Ulteriore detrazione teorica
Oltre € 20.000 e fino a € 32.000	€ 1.000 annui, rapportati al periodo di lavoro
Oltre € 32.000 e sotto € 40.000	$\text{€ } 1.000 \times (40.000 - \text{reddito complessivo}) / 8.000$
Da € 40.000	Zero

Essendo una detrazione, può ridurre l'imposta ma non trasformarsi automaticamente in rimborso oltre l'imposta dovuta. Se al conguaglio la somma o la detrazione non spettano e il recupero supera 60 euro, il datore procede in dieci rate di pari importo a partire dalla prima retribuzione interessata dal conguaglio.^[2]

La differenza in una frase

Trattamento integrativo e somma aggiuntiva sono importi non imponibili; l'ulteriore detrazione e la detrazione per lavoro dipendente sono sconti sull'IRPEF. Le prime possono aumentare materialmente il netto; le seconde hanno bisogno di imposta da abbattere.

5. Esempi comparativi: cosa può accadere nelle diverse fasce

Gli esempi seguenti assumono un rapporto di lavoro per l'intero anno, un solo datore, nessun altro reddito, nessun familiare a carico e nessuna detrazione per spese. Sono esclusi contributi previdenziali e addizionali locali. Servono a capire la logica, non a ricostruire un netto reale.

Reddito	IRPEF lorda	Detr. lavoro	Somma agg.	Ulteriore detr.	Tratt. integrativo	IRPEF residua*
€ 14.000,00	€ 3.220,00	€ 1.955,00	€ 742,00	-	fino a € 1.200	€ 1.265,00
€ 19.000,00	€ 4.370,00	€ 2.733,85	€ 912,00	-	solo con verifica detrazioni	€ 1.636,15
€ 25.000,00	€ 5.750,00	€ 2.184,62	-	€ 1.000,00	solo con verifica detrazioni	€ 2.565,38
€ 35.000,00	€ 8.750,00	€ 1.367,27	-	€ 625,00	non spettante	€ 6.757,73
€ 45.000,00	€ 12.050,00	€ 434,09	-	-	non spettante	€ 11.615,91

* IRPEF residua prima di altre detrazioni, addizionali e conguagli. Per il reddito di 14.000 euro, la somma aggiuntiva teorica è pari al 5,3 per cento, cioè 742 euro; il trattamento integrativo può aggiungere fino a 1.200 euro se sussiste la capienza prevista. A 35.000 euro l'ulteriore detrazione è pari a 625 euro.

Tre errori di confronto molto comuni

- Confrontare il netto di due colleghi senza considerare detrazioni familiari, addizionali comunali e giorni lavorati.
- Pensare che il superamento di uno scaglione IRPEF applichi l'aliquota superiore a tutto il reddito.
- Considerare definitivamente acquisiti gli importi mensili prima del conguaglio, pur avendo altri redditi o più certificazioni uniche.

6. Carichi di famiglia: detrazioni e assegno unico

La presenza di familiari a carico incide in modi diversi. Per il coniuge, per i figli nelle fasce di età ammesse e per gli ascendenti conviventi esistono detrazioni IRPEF. Per i figli fino a 21 anni il principale sostegno è invece l'Assegno unico e universale, pagato dall'INPS e non dal datore di lavoro. I due sistemi devono essere letti insieme, ma non sono la stessa cosa.^{[2][7]}

Quando un familiare è fiscalmente a carico

In generale il familiare deve possedere un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro. Per i figli fino a 24 anni la soglia sale a 4.000 euro. Nel calcolo entrano anche alcuni redditi che non figurano nel reddito complessivo ordinario; per questo è prudente verificare l'intera posizione del familiare, non soltanto lo stipendio netto percepito.

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato

Reddito del contribuente	Detrazione teorica per coniuge
Reddito complessivo fino a € 15.000	€ 800 - € 110 × reddito / 15.000
Oltre € 15.000 e fino a € 40.000	€ 690, con piccole maggiorazioni in alcune micro-fasce
Oltre € 40.000 e fino a € 80.000	€ 690 × (80.000 - reddito) / 40.000
Oltre € 80.000	Zero

Figli

La detrazione teorica di 950 euro spetta per ciascun figlio fiscalmente a carico di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni; continua senza limite di età per i figli con disabilità accertata. L'importo effettivo diminuisce al crescere del reddito. In via ordinaria la detrazione è ripartita al 50 per cento tra i genitori, ma può essere attribuita al 100 per cento al genitore con reddito più elevato, previo accordo.

Formula di base per un figlio: $€ 950 \times (95.000 - \text{reddito complessivo}) / 95.000$. In presenza di più figli, la soglia di 95.000 euro aumenta di 15.000 euro per ogni figlio successivo al primo.

Ascendenti conviventi

Dal 2025 la detrazione di 750 euro è riservata agli ascendenti - ad esempio genitori o nonni - che convivono con il contribuente e che rispettano il limite reddituale. L'importo si riduce con il reddito del contribuente ed è ripartito pro quota tra gli aventi diritto. Gli altri familiari, come fratelli, sorelle, suoceri o generi, non generano più la specifica detrazione per carichi di famiglia, pur potendo rilevare per alcune spese detraibili o deducibili.^[5]

Assegno unico e universale 2026

Per chi ha una domanda già accolta, nel 2026 non è normalmente necessario presentarla di nuovo. Gli importi e le soglie ISEE sono stati rivalutati dell'1,4 per cento. Senza ISEE valido da marzo si riceve il minimo; la DSU presentata entro il 30 giugno consente il recupero degli arretrati da marzo. Nel 2026 l'importo medio osservato è variabile e dipende da ISEE, età, numero dei figli, disabilità e altre maggiorazioni; l'INPS indica valori che vanno indicativamente da circa 58 euro per la fascia massima o senza ISEE a oltre 220 euro per figlio nella fascia ISEE più bassa, prima delle maggiorazioni specifiche.^[7]

Un dato da aggiornare subito

Nascite, compimento dei 21 o 30 anni, disabilità, separazioni, ripartizione tra genitori e superamento dei limiti reddituali vanno comunicati subito: le detrazioni non spettanti saranno recuperate.

7. Retribuzioni agevolate nel 2026

Il 2026 introduce o rafforza diversi regimi sostitutivi. L'imposta sostitutiva prende il posto di IRPEF e addizionali su una specifica voce, ma in genere non elimina i contributi previdenziali. Il vantaggio va valutato confrontando l'aliquota sostitutiva con la tassazione ordinaria effettiva del lavoratore; per questo la legge consente, in alcuni casi, la rinuncia scritta.

Aumenti retributivi da rinnovi contrattuali: imposta al 5%

Gli incrementi retributivi corrisposti nel 2026 in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 sono assoggettati, salvo rinuncia scritta, a imposta sostitutiva del 5 per cento. La misura riguarda i lavoratori del settore privato che nel 2025 hanno percepito redditi di lavoro dipendente non superiori a 33.000 euro.^[1]

Non è detassato tutto lo stipendio

Il 5 per cento riguarda l'incremento riconducibile al rinnovo contrattuale, non il minimo tabellare complessivo né un aumento individuale privo di collegamento con il rinnovo. Il cedolino dovrebbe consentire di identificare la base agevolata.

Premi di risultato e partecipazione agli utili: 1%

Per gli importi erogati nel 2026 e nel 2027, l'imposta sostitutiva sui premi di risultato e sulle somme di partecipazione agli utili scende all'1 per cento, entro il limite complessivo di 5.000 euro. Restano necessari i requisiti della disciplina: settore privato, limite di reddito dell'anno precedente, contratto collettivo di secondo livello depositato e incrementi misurabili di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione.^{[1][8]}

Il lavoratore può, quando il piano lo consente, convertire il premio in welfare. La conversione può eliminare anche l'imposta sostitutiva e, per molte prestazioni, la contribuzione; tuttavia il vantaggio fiscale non deve far dimenticare che il welfare è spesso vincolato a beni e servizi e non è denaro liberamente spendibile.

Turni, lavoro notturno e festivo: 15% fino a € 1.500

Per il solo 2026, maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nel giorno di riposo e per turnazione possono essere tassate al 15 per cento, entro 1.500 euro annui. La misura riguarda il settore privato e i lavoratori con reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a 40.000 euro. Sono esclusi gli importi che, pur chiamati indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria. I contributi restano dovuti secondo le regole ordinarie.^[1]

Turismo, ristorazione e termale: trattamento speciale del 15%

Dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto turistico, ricettivo e termale può spettare un trattamento integrativo speciale pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde relative a lavoro notturno e straordinario festivo. È una somma non imponibile, richiede la domanda del lavoratore e l'attestazione del reddito di lavoro dipendente 2025, che non deve superare 40.000 euro.^[1]

8. Fringe benefit: beni e rimborsi con una soglia “tutto o niente”

I fringe benefit sono compensi in natura o utilità concesse dal datore: buoni acquisto, carburante, beni, servizi, rimborsi ammessi, uso personale di dotazioni e altri vantaggi. Per il 2026, in deroga alla soglia ordinaria, non concorrono al reddito entro 1.000 euro annui; il limite sale a 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico. Nella soglia rientrano anche i rimborsi di utenze domestiche, affitto della prima casa e interessi sul mutuo della prima casa.^[2]

La regola del superamento

Il limite non funziona come una franchigia. Se il valore complessivo supera la soglia anche di poco, in linea generale diventa imponibile l'intero ammontare dei fringe benefit interessati, non soltanto l'eccedenza. È quindi essenziale sommare quanto ricevuto da tutti i datori di lavoro nel medesimo anno e considerare anche i benefit valorizzati in natura, non solo i voucher visibili.

Esempio

Lavoratore senza figli a carico: fringe benefit complessivi € 980, importo esente. Se riceve un ulteriore voucher da € 40 e arriva a € 1.020, l'intero valore può essere assoggettato a imposte e contributi. Per questo l'azienda può interrompere le erogazioni vicino alla soglia o chiedere dichiarazioni su benefit ricevuti altrove.

Figli a carico e dichiarazione al datore

Per utilizzare il limite di 2.000 euro il lavoratore deve dichiarare al datore di avere diritto alla maggiorazione, indicando il codice fiscale dei figli. Il requisito è fiscale: un figlio può essere a carico anche se la detrazione per figli è attribuita all'altro genitore. Se il figlio supera il limite reddituale durante l'anno, il presupposto viene meno e può rendersi necessario il conguaglio.

Cosa può rientrare nel 2026

- buoni acquisto e buoni carburante;
- beni ceduti o servizi pagati dall'azienda;
- rimborso di acqua, energia elettrica e gas domestici;
- rimborso dell'affitto della prima casa;
- rimborso degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa;
- altri benefit valorizzati secondo il valore normale, salvo regole speciali.

La stessa spesa non può produrre un doppio vantaggio. La parte di affitto o interessi di mutuo rimborsata in esenzione non può essere nuovamente utilizzata dal lavoratore per una detrazione fiscale personale.^[6]

9. Buoni pasto, mensa e indennità sostitutive

Il buono pasto è uno strumento destinato alla consumazione del pasto e non un generico buono acquisto. Nel 2026 il limite giornaliero esente è pari a 10 euro per i buoni elettronici e resta pari a 4 euro per quelli cartacei. L'eventuale eccedenza è imponibile. La mensa aziendale o il servizio sostitutivo organizzato direttamente seguono regole proprie e non consumano, di norma, la soglia dei fringe benefit. ^{[1][4]}

Strumento	Limite/valore	Trattamento
Buono pasto elettronico	€ 10 per giornata	Eccedenza imponibile; non si cumula con un secondo buono per la stessa giornata salvo regole organizzative coerenti
Buono pasto cartaceo	€ 4 per giornata	Limite meno favorevole
Mensa aziendale / convenzionata	Valore del servizio	Normalmente non imponibile
Indennità sostitutiva in denaro	Regola ordinaria: imponibile	Esenzioni limitate a specifiche situazioni previste dalla legge

Buono pasto e lavoro agile

Il lavoro da remoto non esclude automaticamente il buono pasto. Il diritto dipende dal CCNL, dal regolamento o dall'accordo aziendale. Sul piano fiscale, il buono conserva la propria natura se è collegato alle giornate di lavoro e rispetta la disciplina del servizio sostitutivo di mensa. Non esiste però un diritto generale al buono pasto per ogni lavoratore agile.

Valore reale

Un buono elettronico da 10 euro per 220 giornate lavorative vale fino a 2.200 euro annui di capacità di spesa per pasti, senza imposizione entro il limite. Non è però equivalente a 2.200 euro di stipendio: è vincolato all'uso alimentare e non produce TFR, ferie o maggiorazioni.

10. Welfare aziendale: servizi che non sono fringe benefit

Nel linguaggio comune tutto viene chiamato welfare. Fiscalmente, invece, occorre distinguere. I fringe benefit hanno una soglia complessiva e, se la superano, possono diventare interamente imponibili. Molte prestazioni di welfare previste dall'articolo 51, comma 2, del TUIR sono escluse dal reddito in base alla loro natura e non consumano il plafond di 1.000 o 2.000 euro, purché siano offerte alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti e rispettino le condizioni previste. ^{[4][9]}

Area	Esempi	Regola essenziale
Sanità integrativa	Contributi a enti o casse assistenziali iscritti all'Anagrafe	Esenti fino a € 3.615,20 complessivi
Previdenza complementare	Contributi del lavoratore e del datore	Deducibili/esclusi entro € 5.164,57, salvo regole speciali
Istruzione e famiglia	Asili, scuole, università, libri, centri estivi, borse di studio	Esenti se ricorrono requisiti e documentazione
Assistenza	Servizi o rimborsi per familiari anziani o non autosufficienti	Esenti nelle condizioni di legge
Trasporto pubblico	Abbonamenti per dipendente e familiari	Esenti se offerti alla generalità o a categorie
Ricreazione, cultura, culto e servizi sociali	Palestre, corsi, iniziative culturali, servizi con finalità sociale	In genere fruizione del servizio, non rimborso indiscriminato
Polizze collettive	Rischio non autosufficienza o gravi patologie	Esenti nelle ipotesi previste

Generalità e categorie di dipendenti

Molte esenzioni richiedono che il beneficio non sia costruito su misura per una singola persona. "Categoria" non significa soltanto livello o reparto: può essere un gruppo definito da criteri oggettivi e coerenti, come tutti i turnisti, tutti i genitori con figli in età scolare o tutti i dipendenti di una sede. Un vantaggio individuale concesso come premio personale rischia di diventare retribuzione imponibile.

Welfare premiale e welfare "on top"

Il welfare può essere aggiuntivo rispetto alla retribuzione oppure derivare dalla conversione di un premio di risultato. Nel primo caso l'azienda sostiene un costo ulteriore; nel secondo il lavoratore rinuncia alla monetizzazione del premio in cambio di beni e servizi. Il risparmio fiscale può essere elevato, ma la scelta deve essere consapevole: una volta convertito, il credito welfare è normalmente soggetto alle regole della piattaforma e alle scadenze del piano.

Domande da fare prima di convertire un premio

Quali servizi sono disponibili? Il credito scade? È possibile destinarlo al fondo pensione? Cosa accade in caso di cessazione? È previsto un residuo rimborsabile? Il piano consente di coprire spese già sostenute? La risposta può valere più della sola aliquota fiscale.

II. Auto, casa, prestiti e azioni: i benefit con regole speciali

Auto aziendale ad uso promiscuo

Per i veicoli di nuova immatricolazione concessi in uso promiscuo con contratti stipulati dal 1° gennaio 2025, il fringe benefit è calcolato su 15.000 chilometri convenzionali usando le tabelle ACI. La percentuale ordinaria è il 50 per cento; scende al 20 per cento per le ibride plug-in e al 10 per cento per le elettriche pure. Si sottraggono le somme eventualmente trattenute al dipendente. Per veicoli assegnati o ordinati in periodi precedenti possono continuare regole transitorie diverse.^[2]

Il benefit auto entra nel reddito imponibile, ma non coincide con il costo dell'auto per l'azienda né con il valore di mercato del noleggio. Il lavoratore dovrebbe verificare il modello ACI, la data di immatricolazione, la data del contratto di assegnazione e l'eventuale trattenuta mensile.

Rimborsi casa per neoassunti trasferiti

Per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2025 opera, per i primi due anni dall'assunzione, un regime che può rendere esenti fino a 5.000 euro annui di canoni di locazione e spese di manutenzione dell'immobile locato nel comune di lavoro. Sono richiesti, tra l'altro, reddito di lavoro dipendente dell'anno precedente non superiore a 35.000 euro e trasferimento della residenza da un comune distante oltre 100 chilometri. Nel 2026 il beneficio può quindi continuare per chi è stato assunto nel 2025 e rispetta le condizioni.^[6]

Prestiti aziendali

Nei prestiti concessi dal datore di lavoro il benefit imponibile deriva, in linea generale, da una quota della differenza tra gli interessi calcolati con il tasso di riferimento previsto dalla norma e gli interessi effettivamente pagati dal dipendente. Le regole cambiano tra tasso fisso e variabile e richiedono il calcolo dell'ufficio paghe. Un prestito agevolato può essere conveniente, ma non è necessariamente esente.

Azioni e stock option

Le azioni offerte alla generalità dei dipendenti possono beneficiare, in presenza delle condizioni previste, di un'esenzione fino a 2.065,83 euro e di un vincolo di mantenimento. Le stock option individuali sono invece normalmente tassate come reddito di lavoro per la differenza tra valore dell'azione e prezzo pagato, salvo discipline speciali per start-up e PMI innovative. Il rischio finanziario e la tassazione futura rendono opportuno distinguere il "valore teorico" dalla liquidità effettivamente disponibile.

12. Rimborsi spese, trasferte e lavoro agile

Il rimborso spese non è automaticamente esente. La regola dipende dal luogo della missione, dal metodo di rimborso e dalla documentazione. Le trasferte fuori dal territorio comunale possono essere rimborsate in forma analitica, forfetaria o mista; le trasferte all'interno del comune hanno un regime più restrittivo. Dal 2025 la tracciabilità dei pagamenti assume un ruolo centrale per vitto, alloggio, viaggio e trasporto con autoservizi non di linea.^[4]

Caso	Voce	Trattamento sintetico
Rimborso analitico fuori comune	Spese documentate di viaggio, trasporto, vitto e alloggio	In genere non imponibile nei limiti e con documenti idonei
Indennità forfetaria fuori comune	Fino a € 46,48 al giorno in Italia; € 77,47 all'estero	Limiti ridotti se vitto o alloggio sono forniti/rimborsati
Trasferta nel comune	Rimborsi diversi dal trasporto documentato	Normalmente imponibili
Trasfertista abituale	Attività senza sede fissa e condizioni specifiche	Regime speciale: imponibile al 50% dell'indennità
Lavoro agile	Rimborso internet, energia, arredi	Non esiste esenzione generale; serve base oggettiva e documentata

La conservazione dei documenti

Biglietti, ricevute, nota spese, autorizzazione alla missione, luogo, data, motivo e modalità di pagamento devono raccontare la stessa operazione. Una voce formalmente corretta ma priva di prova può essere riqualificata come retribuzione.

13. Le altre voci che possono aumentare la retribuzione

Non tutti gli importi "in più" sono bonus fiscali. Molti derivano dal contratto collettivo, dalla storia professionale o dall'accordo individuale. Conoscerli è importante sia nella negoziazione dell'assunzione sia quando si confrontano due offerte di lavoro.

Voce	Cos'è	Cosa controllare
Superminimo	Aumento individuale o collettivo rispetto al minimo	Può essere assorbibile dai futuri aumenti contrattuali o non assorbibile; va letto nella lettera di assunzione.
Scatti di anzianità	Incrementi legati alla permanenza nel livello/azienda	Numero, periodicità e importo dipendono dal CCNL.
Tredicesima e quattordicesima	Mensilità aggiuntive	Maturano per ratei; la quattordicesima non è prevista da tutti i CCNL.
Straordinario	Compenso per lavoro oltre l'orario	Maggiorazione e limiti dipendono da CCNL e legge; nel 2026 alcune componenti possono avere tassazione agevolata.
Reperibilità e turni	Compenso per disponibilità o orari disagiati	Può essere fisso o legato alle chiamate; nel 2026 talune indennità di turno possono essere tassate al 15%.
Indennità di funzione/cassa/disagio	Compenso per responsabilità o rischio specifico	In genere imponibile e spesso utile al TFR, salvo diversa disciplina.
Provvigioni e MBO	Retribuzione variabile legata a vendite o obiettivi	La semplice variabilità non rende il compenso un premio di risultato fiscalmente agevolato.
Elemento perequativo / welfare CCNL	Somma o credito previsto dal contratto	Può spettare in assenza di contrattazione aziendale o secondo requisiti contrattuali.
TFR	Accantonamento pari, in sintesi, alla retribuzione utile divisa per 13,5	È retribuzione differita, soggetta a tassazione separata; può essere destinata alla previdenza complementare.

Superminimo assorbibile: il caso più sottovalutato

Un aumento del minimo tabellare non produce sempre lo stesso incremento del lordo. Se il lavoratore ha un superminimo assorbibile, l'azienda può ridurlo fino a compensare l'aumento contrattuale, nei limiti consentiti. La nuova detassazione al 5 per cento degli incrementi da rinnovo riguarda il trattamento fiscale dell'aumento corrisposto; non modifica, da sola, le regole civilistiche sull'assorbimento.

14. Cosa deve comunicare il lavoratore e quando

Molti benefici sono applicati automaticamente, ma l'automatismo si basa sui dati disponibili al datore. La collaborazione del lavoratore non è un adempimento formale: è il modo più semplice per evitare recuperi a dicembre o nel 730.

Comunicazioni essenziali

- altri rapporti di lavoro, pensioni o redditi che possono alterare le soglie;
- richiesta di non applicare il trattamento integrativo o le misure di cuneo, quando si prevede il superamento dei limiti;
- dati e percentuali dei familiari a carico, con aggiornamento in caso di variazioni;
- codici fiscali dei figli per il limite fringe benefit di 2.000 euro;
- reddito di lavoro dipendente 2025 quando il datore 2026 è diverso e deve applicare regimi sostitutivi basati sull'anno precedente;
- benefit ricevuti da altri datori per evitare il superamento del limite annuo;
- documentazione di spese rimborsabili e prova del pagamento tracciabile quando richiesta.

Documenti da conservare

- lettera di assunzione, patti sul superminimo e successive variazioni;
- cedolini e Certificazioni Uniche di tutti i datori;
- dichiarazioni consegnate all'ufficio paghe e ricevuta di consegna;
- piani welfare, regolamenti, estratti della piattaforma e scadenze;
- fatture e quietanze delle spese rimborsate;
- note spese e autorizzazioni alle trasferte;
- prospetto del premio di risultato e opzione di conversione.

Regola pratica

Quando cambia qualcosa - nuovo lavoro, secondo reddito, nascita, figlio che inizia a lavorare, separazione, cambio di residenza - la busta paga non si aggiorna da sola in modo affidabile. La comunicazione va fatta subito, non a dicembre.

15. Conguaglio, più datori e modello 730

Il conguaglio mette a confronto quanto trattenuto durante l'anno con l'imposta effettivamente dovuta sulla base dei dati noti al sostituto. Con più rapporti di lavoro, ogni datore può aver applicato detrazioni e benefici come se fosse l'unico. La somma delle CU può quindi produrre un debito anche quando ciascun cedolino sembrava corretto.

Le situazioni a maggior rischio

- due lavori contemporanei o passaggio di azienda senza consegna della CU provvisoria;
- lavoro dipendente insieme a pensione o NASpI;
- redditi da locazione, soprattutto in cedolare secca, rilevanti per alcune soglie;
- premi, arretrati o straordinari elevati a fine anno;
- fringe benefit erogati da più datori;
- familiari che superano la soglia di reddito;
- giorni di detrazione duplicati tra più certificazioni.

Meglio rinunciare e recuperare dopo?

Non esiste una risposta unica. La rinuncia preventiva riduce il netto mensile ma evita una possibile restituzione. Il recupero con il 730 è spesso preferibile quando il reddito è incerto o si hanno più sostituti. Al contrario, chi ha una sola retribuzione stabile può lasciare l'applicazione automatica. La scelta riguarda la gestione della liquidità, non il diritto finale al beneficio.

Il 730 non crea il beneficio: lo sistema

La dichiarazione può riconoscere quanto non erogato, recuperare quanto non spettava e coordinare i dati di più CU. È quindi l'ultima verifica del sistema, non un semplice adempimento separato dalla busta paga.

16. Cinque profili pratici

1. Neoassunto con reddito annuo di € 14.000

Può beneficiare della detrazione per lavoro, della somma aggiuntiva al 5,3% e, se ricorrono le condizioni di capienza, del trattamento integrativo fino a € 1.200. Deve verificare i giorni di lavoro e l'eventuale presenza di altri redditi.

2. Impiegato con reddito di € 27.000 e un figlio di 23 anni a carico

Ha la detrazione per lavoro, l'ulteriore detrazione di € 1.000 e può avere la detrazione per il figlio. Il trattamento integrativo nella fascia 15.001-28.000 richiede la specifica verifica delle detrazioni; non è automatico nel merito.

3. Turnista con reddito 2025 di € 32.000

Nel 2026 può avere la tassazione al 5% sugli incrementi da rinnovo CCNL e al 15% su turni/notturni/festivi entro € 1.500. Se riceve un premio di risultato conforme, l'aliquota è l'1% entro il limite previsto.

4. Genitore con reddito di € 38.000 e fringe benefit

L'ulteriore detrazione è pari a € 250. Se il figlio è fiscalmente a carico può utilizzare la soglia fringe di € 2.000, previa dichiarazione. Deve sommare i benefit di tutti i datori e non superare il limite.

5. Quadro con reddito di € 55.000, auto e piano welfare

Non ha detrazione per lavoro né ulteriore detrazione. Il valore fiscale dell'auto entra nel reddito secondo le tabelle ACI; sanità integrativa, previdenza e servizi welfare possono invece restare esclusi entro condizioni e limiti. Il confronto corretto è sul pacchetto complessivo, non sul solo netto mensile.

17. Checklist annuale del lavoratore dipendente

Momento	Controllo
Gennaio	Controllare CCNL, livello, minimo, superminimo, scatti; comunicare familiari e altri redditi presunti.
Durante l'anno	Verificare nuove voci, fringe, welfare, premi e trasferte; conservare documentazione e dichiarazioni.
In caso di cambio lavoro	Consegnare la CU provvisoria o chiedere al nuovo datore di considerare i redditi precedenti; verificare le soglie 2025 per le agevolazioni 2026.
Prima del conguaglio	Stimare il reddito complessivo, segnalare altri redditi e controllare eventuali rinunce o richieste.
Dicembre / cessazione	Leggere il cedolino di conguaglio: detrazioni, trattamento integrativo, somma aggiuntiva, addizionali e recuperi.
730	Confrontare tutte le CU, i giorni di lavoro, i familiari, le somme agevolate e i rimborsi già ricevuti.

Le dieci domande da rivolgere all'ufficio paghe

- Qual è il mio reddito annuo presunto e quali benefici state applicando?
- Il superminimo è assorbibile? In quali casi?
- L'aumento da rinnovo contrattuale è evidenziato e tassato al 5%?
- Le maggiorazioni di turno/notturno/festivo rientrano nel regime del 15%?
- Il premio è un vero premio di risultato agevolato o un bonus ordinario?
- Qual è il valore annuo dei fringe benefit già conteggiato?
- Il buono pasto è elettronico e qual è il valore giornaliero?
- Quali servizi di welfare sono disponibili e quando scadono?
- Avete considerato i redditi e le CU che vi ho comunicato?
- Quali importi potrebbero essere recuperati al conguaglio?

18. Riflessione: dal “netto in busta” alla remunerazione totale

La cultura retributiva italiana è ancora fortemente concentrata sul netto mensile. È una misura intuitiva, ma fragile. Cambia per le addizionali, per le detrazioni, per i familiari e per il conguaglio; non misura il valore della previdenza integrativa, della sanità, dei pasti, dell'auto, della formazione o della flessibilità. Può perfino far apparire migliore un'offerta con più somme provvisorie e minore retribuzione stabile.

La remunerazione totale dovrebbe essere letta su tre piani: denaro immediatamente disponibile; protezioni e servizi che riducono spese future; diritti differiti, come TFR e contribuzione pensionistica. Un benefit esente può valere più del corrispondente aumento lordo, ma non sempre: un giovane che deve pagare l'affitto può preferire liquidità; un genitore può attribuire grande valore a scuola, sanità e assistenza; un lavoratore prossimo alla pensione può privilegiare contribuzione e previdenza complementare.

La vera convenienza è personale

Il fisco stabilisce cosa è agevolato. Non stabilisce cosa è utile per ogni persona. Il miglior pacchetto non è quello con più voci esenti, ma quello che combina retribuzione stabile, trasparenza, servizi realmente utilizzabili e protezione nel tempo.

La responsabilità dell'azienda

Un piano retributivo efficace non dovrebbe usare il welfare per sostituire in modo opaco la retribuzione, né presentare come “regalo” ciò che deriva da un diritto contrattuale. Il dipendente deve poter comprendere la natura della voce, il valore fiscale, le scadenze, le condizioni di perdita e gli effetti su TFR e pensione. La trasparenza riduce il contenzioso e aumenta il valore percepito senza aumentare necessariamente il costo.

Glossario essenziale

Termine	Significato
Addizionali	Imposte regionale e comunale calcolate sul reddito imponibile IRPEF.
Conguaglio	Ricalcolo finale di imposte, detrazioni e benefici effettuato dal sostituto.
Detrazione	Importo che riduce l'imposta lorda; non è automaticamente denaro rimborsabile oltre l'imposta.
Fringe benefit	Bene, servizio o vantaggio in natura concesso in relazione al rapporto di lavoro.
Imposta sostitutiva	Tassazione speciale che sostituisce IRPEF e addizionali su una voce definita.
Reddito complessivo	Somma dei redditi rilevanti ai fini fiscali, con inclusioni ed esclusioni specifiche per ciascuna agevolazione.
Sostituto d'imposta	Datore di lavoro o ente che trattiene e versa imposte per conto del percettore.
Welfare aziendale	Insieme di beni, servizi e rimborsi finalizzati al benessere del lavoratore e della famiglia, regolati dall'art. 51 TUIR.
Capienza	Presenza di imposta sufficiente per utilizzare una detrazione o soddisfare la condizione prevista.
CU	Certificazione Unica che riepiloga redditi, ritenute, giorni, benefit e altre informazioni fiscali.

Fonti istituzionali e riferimenti

Il documento è aggiornato al 18 luglio 2026. Le norme fiscali e le istruzioni operative possono essere modificate o integrate; occorre verificare il testo vigente e le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate, dell'INPS e del proprio contratto collettivo. I riferimenti tra parentesi quadre nel testo rinviano alle fonti seguenti.

- [1] Legge 30 dicembre 2025, n. 199 - Bilancio 2026, art. 1, in particolare commi 3 e 7-21. [Consulta la fonte ufficiale](#)
- [2] Legge 30 dicembre 2024, n. 207 - Bilancio 2025, art. 1, commi 2-11, 48 e 386-391, nel testo vigente. [Consulta la fonte ufficiale](#)
- [3] Decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3 - Trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente. [Consulta la fonte ufficiale](#)
- [4] Testo unico delle imposte sui redditi - DPR 22 dicembre 1986, n. 917, articoli 11, 12, 13 e 51; dal luglio 2026 anche D.Lgs. 19 giugno 2026, n. 117 di riordino. [Consulta la fonte ufficiale](#)
- [5] Agenzia delle Entrate, Circolare n. 4/E del 16 maggio 2025 - Novità IRPEF e detrazioni per carichi di famiglia. [Consulta la fonte ufficiale](#)
- [6] Agenzia delle Entrate - Portale dichiarazione precompilata, sezioni su fringe benefit, rimborsi abitazione e familiari. [Consulta la fonte ufficiale](#)
- [7] INPS, Circolare n. 7 del 30 gennaio 2026 - Assegno unico e universale: importi e soglie ISEE 2026. [Consulta la fonte ufficiale](#)
- [8] Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182 e seguenti - Premi di risultato e partecipazione agli utili. [Consulta la fonte ufficiale](#)
- [9] Agenzia delle Entrate, Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 - Premi di risultato e welfare aziendale. [Consulta la fonte ufficiale](#)
- [10] INPS, Circolare n. 6 del 30 gennaio 2026 - Valori retributivi e contributivi 2026. [Consulta la fonte ufficiale](#)

Nota metodologica

Le formule sono riportate in forma divulgativa e arrotondata. Nei casi reali intervengono giorni di spettanza, redditi esclusi o inclusi per specifica previsione, addizionali, contribuzione, arrotondamenti, conguagli e disposizioni del CCNL. Le agevolazioni temporanee sono descritte per il periodo d'imposta 2026; eventuali proroghe non sono presunte.

Studio dott. rag. Denis Russo

Documento informativo - aggiornato al 18 luglio 2026