Memento Pratico

PAGHE E CONTRIBUTI

Nuove aliquote IRPEF

Detassazione aumenti retributivi e maggiorazioni

2026



Estratto

Lefebvre Giuffrè

INCLUSA VERSIONE DIGITALE

Piano dell'opera

Note generali sulla costituzione del rapporto di lavoro		**48**
	PARTE I: BUSTA PAGA	
TITOLO I	**Regole generali**	
Cap. 1	**Determinazione della retribuzione lorda**	**230**
	Competenze	
	Trattenute	
Cap. 2	**Retribuzione dal lordo al netto**	**600**
	Retribuzione imponibile	
	Trattenute contributive	
	Trattenute fiscali	
	Trattenute dal netto	
TITOLO II	**Retribuzione del lavoro prestato**	
Cap. 1	**Variazione dell'orario di lavoro**	**1000**
Cap. 2	**Variazione del luogo di lavoro**	**1350**
Cap. 3	**Arretrati retributivi**	**1550**
TITOLO III	**Retribuzione delle assenze**	
Cap. 1	**Malattia**	**1710**
Cap. 2	**Maternità e paternità**	**1830**
Cap. 3	**Infortunio sul lavoro e malattia professionale**	**2048**
Cap. 4	**Integrazioni salariali**	**2300**
Cap. 5	**Ferie e permessi per riduzione di orario**	**2550**
Cap. 6	**Festività**	**2755**
Cap. 7	**Congedo matrimoniale**	**2860**
Cap. 8	**Richiamo alle armi**	**3000**
Cap. 9	**Permessi e congedi retribuiti**	**3150**
TITOLO IV	**Assegno per il nucleo familiare**	**3400**
TITOLO V	**Competenze di fine rapporto**	**3650**
TITOLO VI	**Contrattazione collettiva**	**3850**
	PARTE II: DENUNCIA E PAGAMENTO DI CONTRIBUTI, PREMI E IMPOSTE	**4000**

PARTE III: CATEGORIE PARTICOLARI DI LAVORATORI

Cap. 1	**Agricoli**	**4200**
Cap. 2	**Collaboratori coordinati e continuativi**	**4302**
Cap. 3	**Dirigenti**	**4400**
Cap. 4	**Edili**	**4700**
Cap. 5	**Giornalisti**	**5000**
Cap. 6	**Lavoratori intermittenti**	**5270**
Cap. 7	**Marittimi**	**5420**
Cap. 8	**Spettacolo**	**5650**
Cap. 9	**Sportivi**	**5750**

PARTE IV: COSTO DEL LAVORO

Cap. 1	**Calcolo del costo**	**5950**
	Costo presunto	
	Costo effettivo	
Cap. 2	**Assunzioni agevolate e valutazione di convenienza**	**6300**
Cap. 3	**Contabilizzazione del costo del personale**	**7000**

APPENDICE **9000**

INDICE ANALITICO **p. 959**

CAPITOLO 1

Variazione dell'orario di lavoro

SOMMARIO

Sez. 1 - Superamento dell'orario normale
I. Lavoratori a tempo pieno
A. Lavoro straordinario
a. Nozione **1005**
b. Trattamento economico **1020**
B. Regimi orari flessibili **1038**
II. Lavoratori part-time
A. Attività svolta oltre l'orario concordato **1052**
B. Clausole di variazione dell'orario **1060**
C. Trasformazione dell'orario di lavoro **1066**
Sez. 2 - Distribuzione dell'orario di lavoro
I. Lavoro a turni **1072**
II. Lavoro notturno **1080**
III. Lavoro festivo **1100**
IV. Riposo settimanale **1120**

Nel presente capitolo esaminiamo la retribuzione spettante al lavoratore che svolge la prestazione lavorativa **al di fuori dei limiti** dell'orario normale stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva (straordinario, supplementare) o secondo una **particolare distribuzione** giornaliera o settimanale dell'orario di lavoro (lavoro a turni, notturno, ecc.). **1000**

I compensi e le maggiorazioni retributive esaminati nel presente capitolo sono soggetti integralmente alla **contribuzione previdenziale** e alle **ritenute fiscali**.

Le **sanzioni** previste in caso di violazione delle disposizioni che regolano la durata media dell'orario di lavoro sono esaminate al n. 9096.

N.B. Per «**contratti collettivi**» devono intendersi, salvo diversa disposizione, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (art. 51 D.Lgs. 81/2015).

SEZIONE 1

Superamento dell'orario normale

I. Lavoratori a tempo pieno

A. Lavoro straordinario

artt. 3-5 D.Lgs. 66/2003

a. Nozione

Il lavoro straordinario è quello svolto oltre l'**orario normale** di lavoro (art. 1, c. 2 lett. c), D.Lgs. 66/2003). L'orario normale di lavoro è **fissato** dalla legge in 40 ore settimanali (art. 3 D.Lgs. 66/2003); vi rientra qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. **1005**

[Omissis]

dal 25% al 50%. A tal fine concordano con il datore di lavoro, con atto di data certa, le modalità di svolgimento della prestazione, anche attraverso clausole elastiche o flessibili.
Ai lavoratori interessati è riconosciuto un **esonero** del 100% della quota dei contributi IVS a loro carico, in relazione alla retribuzione effettivamente percepita, nel **limite massimo** di € 3.000, riparametrato su base mensile, con decorrenza dalla data di trasformazione del rapporto di lavoro e fino al 31 dicembre 2027 (o fino alla data effettiva di pensionamento, se anteriore). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Per tale periodo al lavoratore è riconosciuta l'**integrazione** dei versamenti contributivi sino a concorrenza della quota di retribuzione non percepita per effetto della trasformazione del contratto e la **contribuzione figurativa** commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.
I benefici per i lavoratori prossimi alla pensione che trasformano il loro rapporto in part-time sono concessi a **condizione** che, per ciascun lavoratore interessato dalla riduzione di orario, il datore di lavoro proceda contestualmente all'**assunzione** a tempo pieno e indeterminato di un lavoratore di età fino a 34 anni (anche tramite assunzioni agevolate attualmente previste dalla normativa).
La misura è applicabile entro determinati **limiti di spesa** e per un **numero massimo** di 1.000 lavoratori.

RIPRISTINO DEL TEMPO PIENO I lavoratori che hanno trasformato il loro rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time possono tornare al tempo pieno con nuovo accordo scritto con il datore di lavoro. **1068**
Lo stesso lavoratore ha **diritto di precedenza** nelle assunzioni con contratto a tempo pieno nei casi in cui l'assunzione riguardi le stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la segnalazione dev'essere **comunicata al ministero del Lavoro** con invio del modello Unilav entro i 5 giorni successivi (art. 4 bis, c. 5 lett. c), D.Lgs. 181/2000).

SEZIONE 2

Distribuzione dell'orario di lavoro

Il datore di lavoro può regolamentare la distribuzione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro nel rispetto dei limiti fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Qualora, tuttavia, l'organizzazione dell'orario di lavoro comporti un disagio per il lavoratore (per esempio nel caso di lavoro a turni, notturno, ecc.), la legge e la contrattazione collettiva prevedono, in genere, la corresponsione di maggiorazioni a titolo compensativo. **1070**

I. Lavoro a turni

NOZIONE (art. 1, c. 2 lett. f) e g), D.Lgs. 66/2003) Il lavoro a turni è un metodo di organizzazione del lavoro (anche a squadre) in base al quale diversi lavoratori si alternano negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo. Esso comporta la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro in ore differenti per un periodo determinato di giorni o di settimane. **1072**
I turni possono essere:
– **fissi**, quando il lavoratore lavora sempre nella stessa fascia oraria;
– **avvicendati**, quando i lavoratori si alternano nelle diverse fasce orarie (ad es. turno del mattino la 1ª settimana, turno pomeridiano la 2ª e turno notturno la 3ª).
Il lavoro a turni **può essere a ciclo discontinuo o continuo**; quest'ultimo è adottato quando gli impianti aziendali funzionano per tutta la giornata e per tutti i giorni della settimana. Nel ciclo continuo i posti di lavoro devono essere costantemente coperti: ne consegue che il numero dei lavoratori assegnati ad ogni posto di lavoro deve essere pari al numero delle ore della settimana diviso l'orario settimanale adottato.

Il lavoro è **a squadre** se i lavoratori si avvicendano sulla stessa postazione di lavoro nel corso della medesima giornata. Possono essere previsti due o tre turni al giorno e, in quest'ultimo caso, il lavoro è effettuato di notte.

1074 **TRATTAMENTO ECONOMICO** (art. 2108 c.c.) Per il lavoro a turni la legge non contempla alcuna maggiorazione della retribuzione; alcuni contratti collettivi, tuttavia, prevedono una particolare **maggiorazione** stabilendone anche la **misura** e la **base di calcolo** (v. n. 3850 e s.).
Se il turnista deve ciclicamente effettuare prestazioni in orario notturno e/o festivo, la contrattazione collettiva può stabilire che alla retribuzione del lavoratore si applichino le relative maggiorazioni, oppure che la maggiorazione per «lavoro a turni» assorba quelle per lavoro notturno ed, eventualmente, anche quelle per lavoro festivo non straordinario.
Nell'ipotesi di **concorso con altre maggiorazioni** ed in assenza di specifica previsione contrattuale le diverse percentuali non sono tra loro cumulabili: si applica, pertanto, la maggiorazione più elevata.

› **Precisazioni 1)** Il compenso per lavoro a turni è compreso nella normale retribuzione e deve, quindi, essere conteggiato in tutti gli **istituti retributivi**.
2) Per il periodo d'imposta **2026**, l'indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dal CCNL, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono assoggettati a un'**imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%, entro il limite annuo di € 1.500 (le somme eccedenti tale limite concorrono al reddito e sono assoggettate a tassazione ordinaria).
Tale agevolazione si applica nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a € 40.000 (art. 1, c. 10 e 11, L. 199/2025; Circ. AE 24 febbraio 2026 n. 2/E).

II. Lavoro notturno

1080 **NOZIONE** (artt. 1, c. 2 lett. d) ed e), e 13 D.Lgs. 66/2003; art. 41 DL 112/2008 conv. in L. 133/2008; Circ. Min. Lav. 3 marzo 2005 n. 8) Il **periodo notturno** consiste nell'arco di tempo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
Quindi, **ad esempio**, è lavoro notturno quello svolto tra le 24 e le 7, tra le 23 e le 6, o tra le 22 e le 5, indipendentemente dall'eventuale maggiorazione retributiva prevista dalla contrattazione collettiva.
È considerato **lavoratore notturno** chiunque svolga, durante il periodo notturno, alternativamente:
– almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
– una parte del suo orario di lavoro secondo le previsioni dei contratti collettivi. In mancanza della disciplina collettiva, è considerato lavoratore notturno chi svolge per almeno 3 ore lavoro di notte per un minimo di 80 giorni lavorativi l'anno (riproporzionati in caso di lavoro part-time).

Il **contratto collettivo** deve individuare sia il numero delle ore giornaliere di lavoro da effettuarsi durante il periodo notturno (che potrebbe essere inferiore o superiore alle 3 ore stabilite dalla legge), sia il numero delle giornate necessarie per rientrare nella categoria di lavoratore notturno (Nota INL 26 novembre 2020 n. 1050).

1082 **SOGGETTI INTERESSATI** (artt. 11, 17 e 18 D.Lgs. 66/2003) La disciplina del lavoro notturno **si applica** a tutte le categorie di lavoratori, ad eccezione di quelli:
– la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata e può essere determinata dai lavoratori stessi (v. n. 1008);
– a bordo di navi da pesca marittima.
Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
b) la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
c) la lavoratrice o il lavoratore che ha a proprio carico un soggetto disabile (L. 104/92; Risp. Interpello Min. Lav. 6 febbraio 2009 n. 4).
I contratti collettivi, inoltre, hanno la facoltà di individuare i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo in esame.
È in ogni caso **vietato** adibire le **donne** al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

› **Precisazioni 1)** Rientra tra le possibili figure di «unico genitore affidatario» la fattispecie rappresentata dal **vedovo** genitore di figlio convivente di età inferiore a 12 anni (Risp. Interpello Min. Lav. 26 giugno 2014 n. 18).

2) Non sono obbligati a prestare lavoro notturno anche i **genitori adottivi** o **affidatari** nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il 12° anno di età del figlio (art. 22 D.Lgs. 80/2015).

1084 **LIMITI DI DURATA** L'orario di lavoro notturno, in generale, **non può superare** le 8 ore in media nell'arco delle 24 ore, calcolate dal momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa. Tale limite costituisce una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad 1/3 (8/24), che, in mancanza di un'esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla **settimana lavorativa** (Circ. Min. Lav. 3 marzo 2005 n. 8) di 6 giorni (Nota INL 14 febbraio 2019 n. 1438); è fatta salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare detto limite.
Nel caso di **part-time distribuito su giornate a tempo pieno** (c.d. verticale: v. n. 1050), la media delle ore di lavoro notturno va calcolata sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestato durante la settimana e non sulla base dell'orario astrattamente previsto dalla contrattazione collettiva. Le ore di lavoro notturno consentite sono, pertanto, proporzionalmente inferiori rispetto a quelle di un lavoratore a tempo pieno (Nota Min. Lav. 30 agosto 2010 Prot. n. 15/V/0017879/14.01.04.22).

1087 **TRATTAMENTO ECONOMICO** (art. 2108, c. 2, c.c.; art. 7 D.Lgs. 532/99) Il lavoro notturno, non compreso in turni periodici, deve essere retribuito con un'apposita **maggiorazione**, fissata dalla contrattazione collettiva (v. n. 3850 e s.).
Le maggiorazioni possono essere **differenziate** a seconda di specifiche situazioni (ad esempio durata della prestazione notturna), in funzione dell'ora più o meno avanzata, dell'inquadramento del lavoratore (operai, impiegati) o dello svolgimento di lavoro a turni.
Nell'ipotesi di **concorso** di più maggiorazioni, queste non sono tra loro cumulabili e si applica la maggiorazione più elevata.

Per il periodo d'imposta **2026**, le maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono assoggettate a un'**imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%, entro il limite annuo di € 1.500 (le somme eccedenti tale limite concorrono al reddito e sono assoggettate a tassazione ordinaria).
Tale agevolazione si applica nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a € 40.000 (art. 1, c. 10 e 11, L. 199/2025; Circ. AE 24 febbraio 2026 n. 2/E).

1089 **Calcolo** Per il personale a **retribuzione oraria**, è possibile in alternativa calcolare:
– la retribuzione base (senza maggiorazione) per tutte le ore lavorate comprese quelle notturne e, separatamente, la sola maggiorazione delle ore notturne, distinguendo eventualmente le singole situazioni se il contratto collettivo prevede maggiorazioni differenziate;
– la retribuzione per le ore di lavoro diurno e separatamente la retribuzione per le ore di lavoro notturno, distinguendo tra le varie situazioni di lavoro notturno che comportano maggiorazioni differenziate.
Per i lavoratori a **retribuzione fissa mensile**, invece, è necessario determinare preliminarmente la quota di retribuzione oraria, dividendo quella mensile per il divisore orario indicato nel contratto collettivo. Si deve calcolare a parte solo la maggiorazione relativa alle ore di lavoro notturno, tenendo comunque separate le ore notturne che comportano diverse percentuali di maggiorazione.
La maggiorazione, in genere, è calcolata in percentuale sulla retribuzione normale con esclusione dell'EDR ma, in alcuni casi, il contratto collettivo prevede un elenco dettagliato delle singole voci retributive da prendere in considerazione.

Personale a retribuzione oraria
• Retribuzione oraria: € 7,38 + EDR (€ 0,06)
• Ore lavorate nel mese: 160 in orario normale diurno; 40 in straordinario notturno
• Maggiorazione per lavoro notturno/straordinario: 20%
Maggiorazione: € 7,38 × 20% = € 1,48 orari
Retribuzione complessiva per ogni ora di lavoro notturno straordinario: € 7,38 + 1,48 = € 8,86

1089
(segue)

Personale a retribuzione oraria		
Modalità di calcolo		
1° metodo		
Retribuzione ore complessivamente lavorate:	200 × 7,38	1.476,00
Magg. notturno/straordinario:	40 × 1,48	59,20
EDR	200 × 0,06	12,00
		1.547,20
2° metodo		
Lavoro ordinario:	160 × 7,38	1.180,80
Lavoro nott./straord.:	40 × 8,86	354,40
EDR	200 × 0,06	12,00
		1.547,20

Personale a retribuzione fissa mensile		
• Retribuzione mensile: € 1.422,25 + EDR (€ 10,33)		
• Divisore orario: 173		
• Ore di lavoro notturno effettuate nel mese: 20		
• Quota di maggiorazione prevista dal CCNL: 20%		
Modalità di calcolo		
Retribuzione mensile		1.422,25
Quota oraria della retribuzione	1.422,25 : 173 = 8,22	
Quota di maggiorazione	8,22 × 20% = 1,64	
Compenso per lavoro notturno	20 × 1,64	32,80
EDR		10,33
		1.465,38

Busta paga
Per la **compilazione** del cedolino occorre distinguere tra i lavoratori a retribuzione:
• **oraria**, per i quali occorre indicare separatamente prima la retribuzione per le ore di lavoro diurno (con l'evidenza dell'importo orario e delle ore lavorate) e poi quella per le ore di lavoro notturno (importo orario comprensivo della maggiorazione e ore lavorate);
• **fissa mensile**, per i quali si devono esporre separatamente la retribuzione ordinaria complessiva e quella per le ore di lavoro notturno (con evidenza dell'importo orario della maggiorazione e delle ore lavorate).

1095

Cedolino

N.B. Nel cedolino qui riportato non si tiene conto delle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 in tema di rinnovi contrattuali (v. n. 761).

MESE DI RIFERIMENTO: marzo 2026

PARAMETRI DI BASE

CONTRATTO	DIVISORE CONTRATTUALE	
Commercio e Terziario-Confcommercio	26	168
QUALIFICA/LIVELLO	**DATA ASSUN.**	**DATA CESSAZ.**
Operaio 3° livello	15/04/2024	
	Valori mensili	Valori orari
Minimo contrattuale	1.453,94	
Contingenza	527,90	
Terzo elemento Altre Province	2,07	
Superminimo individuale	97,93	
Altri elementi		
Totale	**2.081,84**	**12,39190**

RETRIBUZIONE

DESCRIZIONE	DATO BASE	ORE/GG.	TRATTENUTE	COMPETENZE	Assoggettamento	
					INPS	IRPEF
Retribuzione	80,07077	26		2.081,84	*	*
Maggiorazione orario notturno 15%	1,85879	40		74,35	*	*

TOTALE COMPETENZE LORDE **2.156,19**

CONTRIBUTI

Imponibile	2.156,00		
Contributi FAP	9,19%	198,14	
Altri contributi			
Previdenza complementare			

IMPOSTE

Imponibile IRPEF	1.890,50		
IRPEF lorda	434,82		
Detrazioni Lav.	174,14		
Detrazioni Fam. (coniuge)	58,60		
Ulteriore detrazione L. 207/2024	83,33		
IRPEF netta		118,75	
Imponibile Maggiorazione L. 199/2025	67,55		
Imposta sost. 15% maggiorazione L. 199/2025	10,13	10,13	
Addizionale regionale IRPEF		33,08	
Addizionale Comunale		15,44	
Addizionale Comunale acconto		4,63	
Somma integrativa L. 207/2024	0,00		0,00
Trattamento integrativo DL 3/2020			0,00

ARROTONDAMENTO PRECEDENTE	0,46	
ARROTONDAMENTO ATTUALE		0,44
TOTALE TRATTENUTE E COMPETENZE	380,63	2.156,63

NETTO DA PAGARE **1.776,00**

FERIE E ROL

Ferie godute	
Ferie residue	
Rol goduti	
Rol residui	

1096

Cedolino

L'esempio riporta la casistica relativa all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 15% sulle maggiorazioni come introdotta dalla Legge di Bilancio 2026 (tenuto conto della Circ. AE 24 febbraio 2026 n. 2/E).

MESE DI RIFERIMENTO: marzo 2026

PARAMETRI DI BASE

CONTRATTO	DIVISORE CONTRATTUALE	
Metalmeccanica Industria	26	173
QUALIFICA/LIVELLO	**DATA ASSUN.**	**DATA CESSAZ.**
Operaio C3	04/09/2024	
	Valori mensili	Valori giornalieri
Minimo contrattuale	2.158,26	
Totale	**2.158,26**	**83,01000**

RETRIBUZIONE

DESCRIZIONE	DATO BASE	ORE/GG.	TRATTENUTE	COMPETENZE	Assoggettamento INPS	Assoggettamento IRPEF
Retribuzione	83,01000	26		2.158,26	*	*
10 ore turno notturno sabato con maggiorazione al 25%	15,59436	10		155,94	*	*

TOTALE COMPETENZE LORDE **2.314,20**

CONTRIBUTI

Imponibile	2.314,00		
Contributi FAP	9,49%	219,60	
Altri contributi			
Previdenza complementare			

IMPOSTE

Imponibile IRPEF senza aumento CCNL	1.953,47		
IRPEF lorda	449,3		
Detrazione lav.	182,47		
Detrazione fam.	0		
Ulteriore detraz. L. 207/2024	83,33		
IRPEF netta		183,50	
Imponibile IRPEF su maggiorazione turno notturno sabato	**28,23**		
Imposta sostitutiva 15%		**4,23**	
Addizionale Regionale IRPEF		31,74	
Addizionale Comunale IRPEF		14,81	
Addizionale Comunale IRPEF Acc		4,44	
Somma integrativa L. 207/2024			0
Trattamento integrativo DL 3/2020			0
ARROTONDAMENTO PRECEDENTE		0,66	
ARROTONDAMENTO ATTUALE			0,78
TOTALE TRATTENUTE E COMPETENZE		458,98	2.314,98

NETTO DA PAGARE **1.856,00**

FERIE E ROL

Ferie godute			
Ferie residue			
Rol goduti			
Rol residui			

[Omissis]