

FEDERCULTURE

Spettabile Agenzia delle Entrate
Direzione Regionale Lazio
Via Marcello Boglione n. 73-81
00155 Roma
PEC: dr.lazio.gtpec@pce.agenziaentrate.it

ISTANZA DI INTERPELLO ORDINARIO

Ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett. a), della Legge 27 luglio 2000, n. 212

OGGETTO: applicazione dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 199/2025 agli incrementi retributivi derivanti dal rinnovo del CCNL Federculture 2022-2024, incluse le componenti retributive corrisposte successivamente al 1° luglio 2026 in attuazione del nuovo sistema di classificazione delle mansioni.

Il sottoscritto Andrea Cancellato, [REDACTED] in qualità di Presidente e legale rappresentante dell'associazione Federculture – Federazione Servizi Pubblici Cultura Turismo Sport Tempo Libero con sede legale in Roma, Via Giuseppe Zanardelli n. 34, P. I.V.A. 05328061006

ESPONE IL SEGUENTE CASO CONCRETO E PERSONALE:

1

1. Soggetto istante e legittimazione alla presentazione dell'Istanza

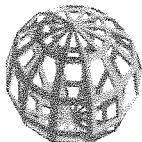
Federculture – Federazione Servizi Pubblici Cultura Turismo Sport Tempo Libero – è associazione stipulante per parte datoriale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei Servizi della Cultura, del Turismo, dello Sport e del Tempo Libero (c.d. CCNL “Federculture”, codice CNEL T711) e, in forza dell'art. 2 del medesimo CCNL, ne applica le disposizioni anche ai propri dipendenti.

La Federazione riveste pertanto la qualità di datore di lavoro e sostituto d'imposta direttamente tenuto all'applicazione della disciplina fiscale oggetto della presente Istanza, con conseguente interesse concreto ed attuale alla soluzione dei quesiti interpretativi di seguito formulati.

2. Descrizione della fattispecie cui si riferisce l'Istanza

2.1 Gli incrementi retributivi disposti dal rinnovo del CCNL Federculture

Il recente rinnovo del CCNL Federculture, concluso mediante la sottoscrizione di un accordo preliminare in data 4 marzo 2026 (con le OO.SS. FP CGIL, CISL FP, UIL PA e UIL FPL) e 6 marzo 2026 (con la O.S. UGL Terziario) e del definitivo accordo di rinnovo in data 30 aprile 2026, a



soddisfazione di ogni pretesa economica relativa al triennio 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024 (v. nuovo art. 5 CCNL), ha previsto, in linea con la prassi invalsa nella contrattazione collettiva del settore privato, puntuali incrementi della retribuzione tabellare aventi anche, in via convenzionale, decorrenza retroattiva, al fine di assicurare integrale copertura economica al periodo interessato dal rinnovo.

Più in particolare, nel testo dell'accordo preliminare si legge:

“A seguito di un attento esame delle proposte avanzate, si conviene quanto segue:

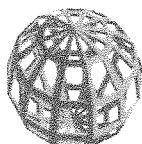
- *Aumento complessivo del 7,5% della retribuzione dei minimi tabellari al 01.12.2021 con decorrenza dal 1° dicembre 2024, pari ad un incremento di euro 131,77 per il II° livello della II° fascia;*
- *Corresponsione al personale in servizio alla data odierna di un importo complessivo pari ad euro 1.850,00 per il II° livello della II° fascia a titolo di arretrati, per il periodo gennaio 2022 - novembre 2024, figurativamente imputato come di seguito:*
 - *euro 8,78 mensili, pari al 0,50% rispetto alla retribuzione del II° livello - Fascia II al 31 dicembre 2021, con decorrenza dal 1° gennaio 2022;*
 - *euro 19,69 mensili, pari all'1,12% rispetto alla retribuzione del II° livello - Fascia II al 31 dicembre 2022, con decorrenza dal 1° gennaio 2023;*
 - *euro 82,23 mensili, pari al 4,61% rispetto alla retribuzione del II° livello - Fascia II al 31 dicembre 2023, con decorrenza dal 1° gennaio 2024 al 30 novembre 2024;*

Tutti gli importi in ogni caso dovuti a titolo di arretrato, riparametrati per i restanti livelli della classificazione e spettanti ai lavoratori in forza alla data odierna, sono computati sulla classificazione del CCNL 2019/2021 e sono da intendersi comprensivi di ogni incidenza diretta o indiretta, ma produrranno effetti sul TFR e sugli oneri previdenziali. I predetti importi saranno corrisposti entro 90 giorni decorrenti dalla data odierna, subordinatamente alla conclusione del definitivo accordo di rinnovo entro il medesimo termine; le aziende versanti in situazioni di comprovata difficoltà finanziaria potranno suddividere la corresponsione in più rate, entro il termine ultimo del 31 dicembre 2026, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e territoriali”

Nell'accordo definitivo è stato specificato:

“Le Parti si danno atto che la Tabella A.3 dell'Allegato A al presente CCNL sostituisce integralmente la corrispondente Tabella 1.3 dell'accordo preliminare, con rettifica di meri errori materiali. Le Parti si danno altresì atto che il termine “riparametrati”, impiegato in quest'ultimo accordo, deve intendersi riferito a importi ricalcolati mediante applicazione delle stesse percentuali di incremento ivi indicate alla retribuzione tabellare di ciascun livello”.

L'importo complessivo di euro 1.850,00 indicato nell'accordo preliminare per il II livello della II fascia è frutto di una costruzione progressiva e cumulativa degli incrementi della retribuzione tabellare, comprensiva delle mensilità aggiuntive, secondo il seguente sviluppo:



Periodo	Incremento mensile considerato	Mensilità considerate	Importo
2022	€ 8,78	14	€ 122,92
2023	€ 8,78 + € 19,69 = € 28,47	14	€ 398,58
2024 gennaio-novembre	€ 8,78 + € 19,69 + € 82,23 = € 110,70	12	€ 1.328,40
Totale			€ 1.849,90

La dinamica incrementale riferita al periodo 1° gennaio 2022 – 30 novembre 2024 prosegue senza soluzione di continuità con l'ultima quota di incremento della retribuzione tabellare decorrente dal 1° dicembre 2024, collocata al limite finale del periodo convenzionalmente coperto dal rinnovo, sino al raggiungimento dell'aumento complessivo del 7,5% previsto dal rinnovo medesimo (pari, nell'esempio del II livello della II fascia, a euro 131,77 mensili), come di seguito illustrato:

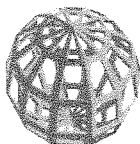
Decorrenza	Quota incrementale	Incremento mensile	Incremento progressivamente maturato
1° gennaio 2022	0,50%	€ 8,78	0,50%
1° gennaio 2023	1,12%	€ 19,69	1,62%
1° gennaio 2024	4,61%	€ 82,23	6,23%
1° dicembre 2024	1,27%	€ 21,07	7,50%
Totale complessivo	7,50%	€ 131,77	7,50%

La quantificazione degli arretrati mediante indicazione di un importo complessivo è dovuta al fatto che il periodo 1° gennaio 2022 – 30 novembre 2024 costituisce un arco temporale integralmente concluso e quindi suscettibile di esatta quantificazione economica, diversamente dalla dinamica retributiva decorrente dal 1° dicembre 2024, destinata a proiettarsi sino al successivo rinnovo contrattuale. Il definitivo accordo di rinnovo riporta pertanto esclusivamente il valore finale della retribuzione tabellare risultante dall'ultima quota incrementale decorrente dal 1° dicembre 2024, come illustrato nella Tabella B1 di seguito riprodotta:

Tabella B1 – Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in euro da corrispondersi per 14 mensilità

Inquadramento	Scala parametrica	Retribuzione base dal 01.12.2021	Incremento tabellari dal 01.12.2024	Retribuzione base dal 01.12.2024
I- FASCIA – Livello I	100,00	1.446,38 €	108,47 €	1.554,85 €
I - FASCIA – Livello II	101,60	1.469,56 €	110,21 €	1.579,77 €
I - FASCIA – Livello III	105,39	1.524,34 €	114,31 €	1.638,65 €
I - FASCIA – Livello IV	106,99	1.547,52 €	116,05 €	1.663,57 €
I - FASCIA – Livello V	113,31	1.638,87 €	122,90 €	1.761,77 €
I - FASCIA – Livello VI	116,71	1.688,02 €	126,59 €	1.814,61 €



I - FASCIA – Livello VII	119,09	1.722,49 €	129,17 €	1.851,66 €
II - FASCIA – Livello I	116,71	1.688,02 €	126,59 €	1.814,61 €
II - FASCIA – Livello II	121,47	1.756,96 €	131,76 €	1.888,72 €
II - FASCIA – Livello III	124,89	1.806,43 €	135,47 €	1.941,90 €
II - FASCIA – Livello IV	129,50	1.873,01 €	140,46 €	2.013,47 €
II - FASCIA – Livello V	132,97	1.923,20 €	144,23 €	2.067,43 €
III - FASCIA – Livello I	129,50	1.873,01 €	140,46 €	2.013,47 €
III - FASCIA – Livello II	136,44	1.973,39 €	147,99 €	2.121,38 €
III - FASCIA – Livello III	142,40	2.059,65 €	154,46 €	2.214,11 €
III - FASCIA – Livello IV	156,94	2.270,01 €	170,23 €	2.440,24 €
III - FASCIA – Livello V	164,84	2.384,18 €	178,80 €	2.562,98 €
III - FASCIA – Livello VI	168,50	2.437,15 €	182,77 €	2.619,92 €
Area Quadri – Livello Q1	174,00	2.516,63 €	188,73 €	2.705,36 €
Area Quadri – Livello Q2	205,32	2.969,77 €	222,71 €	3.192,48 €

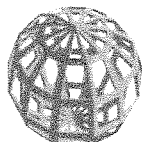
2.2 La riforma della classificazione delle mansioni

Con decorrenza 1° luglio 2026, il rinnovo del CCNL Federculture introduce un nuovo sistema di classificazione del personale, derivante dalla riduzione e razionalizzazione dei precedenti livelli di inquadramento, applicabile sia alle nuove assunzioni, sia ai lavoratori già in forza, sulla base di una specifica disciplina di armonizzazione.

A tal fine il nuovo Allegato A al CCNL disciplina il raccordo tra vecchia e nuova classificazione mediante l'individuazione di nuove retribuzioni tabellari unificate, necessariamente attestate — al fine di garantire l'invarianza dei costi derivanti dal rinnovo — sui livelli retributivi inferiori confluiti nei nuovi accorpamenti, e la contestuale previsione, per i lavoratori in forza al 30 giugno 2026, di una “specifico componente della retribuzione” (SCR) destinata a conservare i differenziali rispetto ai tabellari dei livelli soppressi.

Gli accordi qualificano espressamente l'SCR come componente della retribuzione a tutti gli effetti di legge e di contratto, non riassorbibile e destinata a rivalutarsi nei successivi rinnovi contrattuali secondo la medesima dinamica percentuale prevista per la retribuzione tabellare.

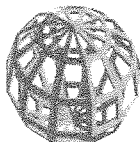
Sotto il profilo sostanziale, tale soluzione di armonizzazione realizza pertanto una mera riarticolazione della retribuzione, già incrementata del 7,5% per effetto del rinnovo, mediante parziale



traslazione della precedente dinamica tabellare nella distinta componente SCR, come illustrato nel seguente prospetto (elaborato sulla base della Tabella A3 contenuta nell'Allegato A al CCNL):

Vecchio livello	Nuovo livello	Retribuzione post-rinnovo precedente alla nuova classificazione	Nuova retribuzione tabellare dal 01.07.2026	SCR	Totale nuova tabellare + SCR	Incremento complessivo da rinnovo
I Fascia I	I Area A	€ 1.554,85	€ 1.554,85	€ 0,00	€ 1.554,85	€ 108,47
I Fascia II	I Area A	€ 1.579,77	€ 1.554,85	€ 24,92	€ 1.579,77	€ 110,21
I Fascia III	I Area B	€ 1.638,65	€ 1.638,65	€ 0,00	€ 1.638,65	€ 114,31
I Fascia IV	I Area C	€ 1.663,57	€ 1.663,57	€ 0,00	€ 1.663,57	€ 116,05
I Fascia V	I Area C	€ 1.761,77	€ 1.663,57	€ 98,20	€ 1.761,77	€ 122,90
I Fascia VI	I Area C	€ 1.814,61	€ 1.663,57	€ 151,04	€ 1.814,61	€ 126,59
I Fascia VII	I Area C	€ 1.851,66	€ 1.663,57	€ 188,09	€ 1.851,66	€ 129,17
II Fascia I	II Area A	€ 1.814,61	€ 1.814,61	€ 0,00	€ 1.814,61	€ 126,59
II Fascia II	II Area B	€ 1.888,72	€ 1.888,72	€ 0,00	€ 1.888,72	€ 131,76
II Fascia III	II Area B	€ 1.941,90	€ 1.888,72	€ 53,18	€ 1.941,90	€ 135,47
II Fascia IV	II Area B	€ 2.013,47	€ 1.888,72	€ 124,75	€ 2.013,47	€ 140,46
II Fascia V	II Area C	€ 2.067,43	€ 1.941,90	€ 125,53	€ 2.067,43	€ 144,23
III Fascia I	III Area A	€ 2.013,47	€ 2.013,47	€ 0,00	€ 2.013,47	€ 140,46
III Fascia II	III Area B	€ 2.121,38	€ 2.121,38	€ 0,00	€ 2.121,38	€ 147,99
III Fascia III	III Area B	€ 2.214,11	€ 2.121,38	€ 92,73	€ 2.214,11	€ 154,46
III Fascia IV	III Area C	€ 2.440,24	€ 2.440,24	€ 0,00	€ 2.440,24	€ 170,23
III Fascia V	III Area C	€ 2.562,98	€ 2.440,24	€ 122,73	€ 2.562,97	€ 178,80
III Fascia VI	III Area D	€ 2.619,92	€ 2.619,92	€ 0,00	€ 2.619,92	€ 182,77

Con riferimento ai lavoratori assunti successivamente al 1° luglio 2026 e direttamente inquadrati nel nuovo sistema classificatorio introdotto dal rinnovo del CCNL, le nuove retribuzioni tabellari continuano ad incorporare gli incrementi economici derivanti dal rinnovo contrattuale per il rispettivo



FEDERCULTURE

livello di attestamento, come illustrato nel seguente prospetto ricostruttivo, elaborato sulla base delle Tabelle A.1 e A.2 dell'Allegato A e della Tabella B1 dell'Allegato B al CCNL:

Nuovo livello	Retribuzione del livello di attestamento ante rinnovo	Nuova retribuzione tabellare dal 01.07.2026	Quota di incremento incorporata
I Area A	€ 1.446,38	€ 1.554,85	€ 108,47
I Area B	€ 1.524,34	€ 1.638,65	€ 114,31
I Area C	€ 1.547,52	€ 1.663,57	€ 116,05
II Area A	€ 1.688,02	€ 1.814,61	€ 126,59
II Area B	€ 1.756,96	€ 1.888,72	€ 131,76
II Area C	€ 1.806,43	€ 1.941,90	€ 135,47
III Area A	€ 1.873,01	€ 2.013,47	€ 140,46
III Area B	€ 1.973,39	€ 2.121,38	€ 147,99
III Area C	€ 2.270,01	€ 2.440,24	€ 170,23
III Area D	€ 2.437,15	€ 2.619,92	€ 182,77
Area Quadri – Q1	€ 2.516,63	€ 2.705,36	€ 188,73
Area Quadri – Q2	€ 2.969,77	€ 3.192,48	€ 222,71

La continuità della dinamica incrementale derivante dal rinnovo contrattuale risulta pertanto riscontrabile non soltanto con riferimento ai lavoratori già in forza al 30 giugno 2026, ma anche con riguardo ai lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione.

6

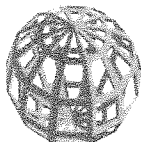
RITIENE CHE IL CASO PROSPETTATO DEBBA ESSERE RISOLTO NEI TERMINI CHE SEGUONO

1. Applicabilità dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 199/2025 a tutti gli incrementi retributivi disposti dal rinnovo del CCNL Federculture

Con la finalità di incentivare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, la Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028") ha introdotto, limitatamente all'anno 2026, una nuova, specifica fattispecie di imposizione sostitutiva applicabile agli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali.

Più in particolare l'art.1 comma 7 della citata Legge ha stabilito che:

“Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento. L'imposta sostitutiva di cui al primo periodo si applica soltanto



ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro”.

Sul piano letterale, la Legge pare definire piuttosto chiaramente l’ambito di applicazione sia oggettivo sia soggettivo dell’agevolazione fiscale.

Sotto il primo profilo, anzitutto, coerentemente con la natura della disposizione e con la sua efficacia limitata al solo anno 2026, il requisito centrale della nuova fattispecie pare integrato dalla materiale corresponsione, fiscalmente rilevante, degli incrementi retributivi nel medesimo anno. Come chiarito dalla circolare n. 2/E del 24 febbraio 2026 dell’Agenzia delle Entrate, il riferimento all’anno 2026 deve essere peraltro coerentemente inteso secondo il principio di cassa allargato.

Il secondo elemento chiaramente esplicitato dalla disposizione legislativa concerne dunque il titolo della corresponsione dei predetti incrementi, individuato nella loro erogazione *“in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026”*.

A tale ultimo riguardo, può quindi segnatamente osservarsi come il legislatore abbia espressamente individuato i soli riferimenti temporali rilevanti, da un lato, nella corresponsione degli incrementi retributivi nell’anno fiscale 2026 e, dall’altro, nella sottoscrizione degli accordi di rinnovo nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026.

Risulta infatti chiaro, sul piano letterale, come il riferimento temporale contenuto nella disposizione al periodo 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2026 abbia ad oggetto propriamente ed esclusivamente la sottoscrizione dei “rinnovi contrattuali” e, quindi, evidentemente il lasso temporale entro cui è intervenuta – ovvero possa ancora intervenire – la firma di accordi di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Per contro, nessun criterio temporale è previsto con riferimento ad ulteriori elementi, quali la decorrenza economica degli incrementi, la loro imputazione ad annualità pregresse ovvero il periodo contrattuale cui gli stessi risultino sostanzialmente riferibili, né, più in generale, ad ulteriori aspetti relativi al contenuto materiale degli accordi di rinnovo. L’agevolazione sembra pertanto costruita in una logica di cassa e non di competenza, risultando temporalmente dirimente la corresponsione fiscalmente rilevante degli incrementi nel 2026 e non la loro imputazione economica a specifiche annualità.

In ordine crescente di complessità, il terzo ed ultimo elemento della fattispecie, che assume quindi rilievo scriminante ai fini interpretativi, è rappresentato dagli *“incrementi retributivi”*, vale a dire dall’oggetto stesso della misura agevolativa. Al riguardo, si osserva come né la Legge n. 199/2025, né ulteriori disposizioni, rechino una definizione normativa della nozione di “incrementi retributivi” ai fini dell’applicazione della nuova fattispecie di imposizione sostitutiva. In tale contesto, la circolare n. 2/E del 24 febbraio 2026 ha fornito una definizione della nozione ai fini applicativi, in termini di *“soli incrementi retributivi, previsti dai rinnovi contrattuali interessati, che confluiscono nella retribuzione diretta, vale a dire le dodici mensilità della retribuzione, la tredicesima e la quattordicesima mensilità”*.

Il criterio dirimente statuito dall’Amministrazione finanziaria pare pertanto chiaramente quello della confluenza degli aumenti nella retribuzione diretta, in quanto idoneo a individuare incrementi destinati ad entrare stabilmente nella struttura ordinaria della retribuzione. Nella prassi lavoristica, la



nozione di retribuzione diretta è coerentemente, pacificamente intesa come retribuzione corrisposta direttamente e periodicamente in dipendenza della prestazione lavorativa ordinaria. Essa risulta tradizionalmente distinta dalla retribuzione “indiretta” (ferie, festività, malattia, permessi ecc.) e da quella differita (TFR). La nozione di retribuzione diretta si distingue infine, oltre che da queste ultime fattispecie, anche dalle somme aventi carattere straordinario, autonomo od occasionale, tipicamente riconosciute a copertura dei periodi di vacanza nella prassi dei rinnovi contrattuali.

Coerentemente, la circolare sembra ricostruire la nozione di “incrementi retributivi” anche in via differenziale rispetto a siffatte erogazioni, nella parte in cui chiarisce che restano escluse dall’ambito applicativo della disposizione *“le somme che, seppur disposte dal rinnovo contrattuale, sono erogate una tantum al fine di dare integrale copertura al periodo di carenza contrattuale, atteso che le stesse hanno carattere straordinario”*.

In combinato disposto con la definizione operativa di “*incrementi retributivi*” sopra riportata, la successiva esclusione delle somme erogate una tantum in via straordinaria sembra quindi contrapporre, da un lato, gli aumenti costruiti secondo la fisiologica struttura della retribuzione diretta — vale a dire articolati sulle dodici mensilità e sulle mensilità aggiuntive — e, dall’altro, le somme paramtrate esclusivamente al periodo di vacanza contrattuale, senza corrispondenza con una dinamica di incremento della retribuzione. Il richiamo al carattere “straordinario” delle predette somme sembra pertanto logicamente riferirsi alla applicazione di criteri diversi da quelli propri dell’ordinaria costruzione degli incrementi retributivi.

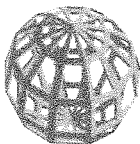
L’utilizzo stesso della locuzione “una tantum” appare del resto coerentemente riferito allo specifico istituto contrattuale dell’indennità omonima, tradizionalmente caratterizzato dalla corresponsione di somme forfetarie non paramtrate ad una dinamica di incremento retributivo.

Diversa appare invece l’ipotesi della corresponsione di somme a titolo di incrementi retributivi relativi a periodi pregressi. Quest’ultima costituisce, infatti, una soluzione ampiamente diffusa nella prassi della contrattazione collettiva del settore privato, cui si è fatto ricorso con sempre maggiore frequenza nei rinnovi dell’ultimo decennio. Ciò avviene tipicamente nei casi di rinnovi intervenuti a distanza di più annualità dalla scadenza del contratto collettivo nazionale, nei quali gli accordi prevedono sempre più spesso incrementi retributivi articolati secondo decorrenze riferite anche a periodi precedenti, in luogo della previsione di una autonoma somma forfettaria destinata indistintamente alla copertura del periodo di vacanza contrattuale.

Si tratta del fenomeno degli “arretrati” o “arretrati contrattuali”, normalmente costruiti mediante imputazione figurativa retroattiva degli incrementi della retribuzione diretta, comprensiva delle mensilità ordinarie e delle mensilità aggiuntive.

Nella prassi degli accordi di rinnovo, la relativa corresponsione è frequentemente accompagnata da clausole di esclusione o sterilizzazione degli effetti indiretti, coerentemente con la struttura tipica propria dell’istituto degli arretrati contrattuali, di norma costruito sui soli incrementi della retribuzione diretta.

Ciò che più rileva è l’attuazione pratica del meccanismo degli arretrati contrattuali, che comporta tipicamente la corresponsione fiscale, in esercizi successivi rispetto al periodo di maturazione e alla



stessa sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, di incrementi retributivi riferiti ad annualità pregresse, in unica soluzione o in più tranches. Questa specifica casistica non risulta espressamente presa in esame dalla circolare n. 2/E del 24 febbraio 2026, la quale ammette nondimeno l'applicabilità della misura agevolativa nel 2026 anche alle quote di incremento retributivo aventi decorrenza dal 2025, purché fiscalmente corrisposte nel 2026 medesimo, coerentemente con una costruzione unitaria della nozione di incremento retributivo, pur suscettibile di articolazione in componenti incrementali temporalmente differenziate.

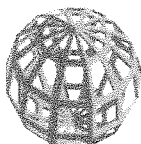
La distinzione tra arretrati contrattuali e somme corrisposte una tantum emerge, non da ultimo, anche dalla Risoluzione n. 43 del 16 marzo 2004 in materia di tassazione separata ex art. 17 TUIR, la quale — pur riconducendo entrambe le fattispecie al medesimo regime fiscale — ne presuppone una autonoma configurabilità.

Invero, un eventuale intento di escludere dall'ambito applicativo della nuova misura la fattispecie degli arretrati contrattuali potrebbe essere desunto esclusivamente in via indiretta dall'assenza di specifiche disposizioni di coordinamento con la disciplina della tassazione separata di cui all'art. 17 TUIR ovvero dal silenzio della circolare n. 2/E del 24 febbraio 2026 sul punto. Una simile volontà limitativa non troverebbe tuttavia alcun esplicito fondamento né nella lettera dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 199/2025, né nella circolare medesima, la quale — individuando specifiche ipotesi di esclusione — avrebbe ben potuto contemplare, ma non lo ha fatto, anche quella riferita agli importi riconducibili al regime della tassazione separata.

Sotto tale profilo, appare significativo che la stessa esclusione delle somme corrisposte “una tantum” venga giustificata dalla predetta circolare non già in ragione della loro corresponsione in un periodo d'imposta successivo rispetto a quello di maturazione, bensì soltanto della loro peculiare struttura e funzione retributiva.

Una siffatta volontà limitativa non troverebbe altresì alcun evidente fondamento neppure nei lavori preparatori della Legge n. 199/2025. La relazione illustrativa alla Legge di bilancio chiarisce infatti che *“la previsione si inserisce all'interno di un più ampio quadro d'intervento ed è coerente con quanto previsto dalla legge n. 144 del 2025, recante delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione”*. A sua volta quest'ultima legge individua tra i propri obiettivi quello di *“introdurre strumenti a sostegno del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro entro i termini previsti dalle parti sociali o di quelli già scaduti”* (art. 1, comma 2, lett. f). In tale prospettiva, la fattispecie degli arretrati contrattuali costruiti come incremento della retribuzione diretta appare pienamente coerente con la finalità di incentivare il rinnovo dei contratti collettivi scaduti da tempo, risultando, a copertura del periodo di vacanza contrattuale, tendenzialmente migliorativa rispetto alla corresponsione di somme una tantum, in quanto ricondotta, seppur ex post, pur sempre ad una dinamica di aumento retributivo.

La stessa circolare, nella parte in cui dispone l'esclusione dalle somme agevolabili delle componenti eccedenti la struttura ordinaria della retribuzione (lavoro straordinario, notturno, festivo, indennità di turno, ecc), pare coerentemente far propria una interpretazione prettamente restrittiva della nozione di “incrementi retributivi”, sostanzialmente ricondotta alla sola frazione incrementale della retribuzione diretta ordinaria.



Se tale interpretazione risulta corretta, gli incrementi contrattuali previsti dal rinnovo del CCNL Federculture, ascrivibili alla categoria degli aumenti retributivi convenzionali retroattivi derivanti dal rinnovo di contratti collettivi nazionali di lavoro scaduti da tempo risalente, devono ritenersi ricompresi nella fattispecie di cui all'art. 1, comma 7, della Legge n. 199/2025 e pertanto inclusi nell'ambito applicativo del relativo regime di imposizione sostitutiva, tanto alla luce della lettera della disposizione quanto della plausibile intenzione incentivante del Legislatore.

Le relative somme, pur essendo corrisposte nell'anno fiscale 2026 a copertura di un periodo pregresso, non risultano riconducibili alla categoria delle erogazioni una tantum, bensì al distinto istituto degli arretrati contrattuali derivanti da rinnovo retroattivo, figura ormai ampiamente consolidata nella prassi della contrattazione collettiva del settore privato e distintamente presa in esame anche dalla prassi dell'Amministrazione finanziaria nella Risoluzione n. 43 del 16 marzo 2004.

In tal senso assume anzitutto rilievo la qualificazione attribuita dalle stesse parti collettive agli importi in questione, espressamente definiti nell'accordo preliminare quali spettanze dovute "a titolo di arretrati" e non già quale indennità una tantum. Tale qualificazione non può non assumere rilievo sul piano interpretativo, in quanto la volontà delle parti contraenti costituisce criterio ermeneutico fondamentale nell'interpretazione dei contratti ai sensi del Codice Civile e quindi, secondo la giurisprudenza prevalente, anche dei contratti collettivi.

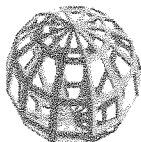
Del resto, proprio al fine di evitare equivoci sulla configurazione dell'istituto, le parti hanno ritenuto opportuno precisare, in sede di accordo definitivo, che il termine "riparametrati", utilizzato nell'accordo preliminare, doveva intendersi riferito ad importi determinati mediante applicazione delle medesime percentuali di incremento alla retribuzione tabellare di ciascun livello e non invece mediante utilizzo della scala parametrica, circostanza che assume particolare rilievo anche alla luce della prassi storica del CCNL Federculture, nell'ambito della quale la scala parametrica è stata tradizionalmente utilizzata per la quantificazione di importi una tantum e non invece degli incrementi della retribuzione tabellare (cfr. accordo di rinnovo del 28 dicembre 2022).

10

In secondo luogo, e sul dirimente piano sostanziale, come illustrato supra, gli incrementi disposti dal rinnovo costituiscono una dinamica di progressivo e cumulativo aumento della retribuzione tabellare che, senza soluzione di continuità dal 1° gennaio 2022, confluisce nella retribuzione diretta, vale a dire nelle dodici mensilità ordinarie e nelle mensilità aggiuntive. Coerentemente con la qualificazione degli importi come arretrati retributivi, l'accordo specifica quindi che gli stessi producono effetti ai fini del TFR e degli oneri previdenziali.

La clausola secondo cui gli importi devono intendersi "comprensivi di ogni incidenza diretta o indiretta", identicamente presente anche in altri CCNL in relazione al medesimo istituto degli arretrati contrattuali da rinnovo retroattivo, costituisce una formula di delimitazione convenzionale degli effetti riflessi e serve ad escludere ulteriori effetti diversi dalle mensilità aggiuntive, dal TFR e dagli oneri previdenziali.

2. Perdurante applicabilità dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 199/2025 alle componenti retributive derivanti dal rinnovo successivamente al 1° luglio 2026, tanto per i lavoratori già in forza quanto per le nuove assunzioni



Si ritiene che siano ricomprese nell'ambito dell'imposizione sostitutiva non solo le quote di incremento retributivo confluite nelle nuove retribuzioni tabellari decorrenti dal 1° luglio 2026, ma anche la frazione di SCR corrispondente alla precedente dinamica di incremento della retribuzione tabellare dei livelli soppressi.

Come illustrato supra, la riarticolazione della retribuzione conseguente all'introduzione del nuovo sistema classificatorio non interrompe la continuità sostanziale dell'incremento retributivo derivante dal rinnovo contrattuale, il quale continua ad essere riconosciuto — pur mediante diversa composizione tecnica — nella medesima misura economica complessiva già maturata al 1° dicembre 2024.

Diversamente opinando, si produrrebbe l'effetto per cui un incremento retributivo derivante dal medesimo rinnovo contrattuale cesserebbe di essere considerato tale nel corso dello stesso periodo d'imposta per il solo effetto della riarticolazione tecnica della retribuzione conseguente all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione.

Profilo distinto, ma sorretto da considerazioni analoghe, riguarda il trattamento dei lavoratori assunti successivamente al 1° luglio 2026 e direttamente inquadrati nel nuovo sistema classificatorio.

Anche in tale ipotesi, infatti, la retribuzione riconosciuta ai neoassunti incorpora comunque gli incrementi derivanti dal rinnovo contrattuale, pur nell'ambito della nuova articolazione dei livelli e delle retribuzioni tabellari introdotta dal CCNL, con conseguente riconducibilità anche di tali incrementi all'ambito applicativo della misura agevolativa.

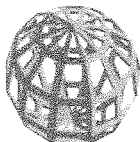
11

Tale conclusione appare coerente con la finalità della Legge n. 199/2025 di incentivare il rinnovo dei contratti collettivi e favorire l'adeguamento salariale al costo della vita, finalità che si realizza non soltanto mediante l'incremento delle retribuzioni già in godimento, ma anche attraverso il riconoscimento di livelli retributivi più elevati nell'ambito delle nuove assunzioni effettuate successivamente al rinnovo.

Diversamente opinando, il solo fatto dell'introduzione di un nuovo sistema classificatorio determinerebbe, per il rinnovo Federculture, un effetto di irragionevole disparità rispetto ai rinnovi contrattuali privi di modifiche classificatorie, nei quali anche i lavoratori assunti successivamente al rinnovo beneficiano degli incrementi retributivi incorporati nei nuovi minimi tabellari d'ingresso.

**PER TUTTO QUANTO SOPRA ESPOSTO, L'ISTANTE RITIENE DI DOVER
ADOTTARE IL SEGUENTE COMPORTAMENTO:**

1. Applicare il regime di imposizione sostitutiva di cui all'art. 1, comma 7, della Legge n. 199/2025 a tutte le somme corrisposte nell'anno fiscale 2026 in attuazione del rinnovo del CCNL Federculture a titolo di arretrati riferiti al periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2025;
2. Applicare il regime di imposizione sostitutiva di cui all'art. 1, comma 7, della Legge n. 199/2025 a tutte le somme corrisposte nell'anno fiscale 2026 in attuazione del rinnovo del CCNL Federculture riferite al periodo 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2026, ivi in particolare incluse:



FEDERCULTURE

a) per i lavoratori in forza al 30 giugno 2026, oltre alla quota di incremento incorporata nella nuova retribuzione tabellare di riferimento, anche la quota della “specificata componente della retribuzione” (SCR) corrispondente all’incremento della retribuzione tabellare dei livelli soppressi;

b) per i lavoratori assunti successivamente al 1° luglio 2026, la quota di incremento incorporata nella nuova retribuzione tabellare di riferimento.

Poiché, peraltro, esistono oggettive condizioni di incertezza in merito alla disciplina del caso sopra esposto, il sottoscritto lo sottopone a codesto Ufficio, con l'avvertenza che qualora non riceva risposta entro il termine di cui all'art. 11 L. 212/2000, si atterrà all'interpretazione sopra esposta, con tutte le garanzie di Legge.

Roma, 26 maggio 2026

Andrea Cancellato

Allegati

Accordi preliminari del 4 e 6 marzo 2026

Accordo di rinnovo del 30 aprile 2026

CCNL Federculture aggiornato all'accordo di rinnovo del 28 dicembre 2022

12

Si prega gentilmente di recapitare la risposta via PEC all'indirizzo: federculture@cg.legalmail.it