

# NOTIZIARIO

n.

**21**

**2026**

**LA COPERTURA DELLE PERDITE DA COVID-19 (ESERCIZI 2020-2022)**

Riepilogo della misura

\*\*\*

**PREMI DI RISULTATO NEL MODELLO 730/2026**

Riepilogo della disciplina

\*\*\*

**DIPENDENTE IN DIFFICOLTÀ ECONOMICA – ACCONTO, PRESTITO O UNA TANTUM?**

Riepilogo delle diverse soluzioni

\*\*\*

**CONGUAGLI 730/2026 – COME FUNZIONANO**

Riepilogo della disciplina

## NOTIZIE FLASH

### **PRESCRIZIONE CARTELLE ESATTORIALI: LA CONSULTA CONFERMA IL TERMINE**

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 85 del 19 maggio 2026 in merito alla prescrizione delle cartelle relative ai tributi erariali, ha confermato che **continua ad applicarsi il termine ordinario di dieci anni** previsto dall'art. 2946 c.c..

La decisione è particolarmente rilevante perché interviene su un tema da anni al centro del contenzioso tributario: entro quanto tempo il Fisco può riscuotere imposte erariali già accertate. Secondo i giudici costituzionali, non esiste alcuna violazione dei principi di uguaglianza, ragionevolezza o buon andamento della Pubblica amministrazione nel mantenimento della prescrizione decennale.

### **PEC A INDIRIZZO SBAGLIATO: SI PERDE IL DIRITTO D'IMPUGNAZIONE**

La Sentenza n.77/2026 della Consulta ha stabilito che non è fondata la questione di legittimità costituzionale **dell'inammissibilità dell'impugnazione trasmessa a un indirizzo Pec diverso da quello prescritto**.

I giudici hanno affermato che la notifica avvenuta ad un indirizzo Pec diverso da quello costituito dall'indirizzo assegnato all'Ufficio che ha emesso il provvedimento, anche se perviene al giudice di riferimento entro il termine di proposizione, fa perdere il diritto all'opposizione.

### **BANDO CINEMA E AUDIOVISIVI 2026: DOMANDE CONTRIBUTI DAL 28 MAGGIO**

Il MIC, Ministero della Cultura, ha pubblicato il [Bando relativo alla concessione di contributi ad attività e iniziative di promozione cinematografica e audiovisiva 2026](#) con le modalità di concessione di contributi, per l'anno 2026, per la realizzazione, in Italia e all'estero, di:

- ◆ progetti di sviluppo della cultura cinematografica e audiovisiva, art. 5 DM n. 341/2017 ,
- ◆ festival, rassegne e premi cinematografici e audiovisivi,
- ◆ attività di acquisizione, conservazione, catalogazione, restauro, studio, ricerca, fruizione e valorizzazione del patrimonio cinematografico e audiovisivo svolte dalle cineteche.

Le domande vanno inviate **dal 28 maggio al 25 giugno 2026**, utilizzando la piattaforma informatica Direzione Generale Cinema on line, disponibile sul sito [www.cinema.cultura.gov.it](http://www.cinema.cultura.gov.it).

---

### LA COPERTURA DELLE PERDITE DA COVID 19 (ESERCIZI 2020-2022)

Con l'approvazione del bilancio 2025 termina il quinquennio a disposizione che consentiva di differire di 5 anni gli obblighi di copertura delle perdite e di scioglimento della società per perdite e, di conseguenza, occorre prendere gli opportuni provvedimenti qualora tali perdite non risultino ancora coperte.

#### LA COPERTURA DELLE PERDITE DA COVID 19 (ESERCIZI 2020-2022)

##### LA DISCIPLINA ORDINARIA DELLE PERDITE

Nel corso degli esercizi **2020, 2021 e 2022** molte società chiusero il bilancio riportando una **perdita**, da attribuirsi sostanzialmente alla situazione economica sfavorevole dovuta alla pandemia da **Covid-19**. Il legislatore aveva così deliberato un complesso di **misure emergenziali** che, pur non eliminando la perdita, ne hanno differito gli effetti giuridici, attenuando temporaneamente gli obblighi societari in tema di riduzione/ricostituzione del capitale e scioglimento della società.

La disciplina ordinaria da seguire circa la copertura delle perdite di esercizio è contenuta:

- ◆ negli artt. **2446 e 2447 del c.c.** per quanto attiene le **società per azioni**
- ◆ negli artt. **2482-bis e 2482-ter del c.c.** per quanto concerne le **società a responsabilità limitata**.

Qualora a causa delle perdite il **capitale sociale risulti diminuito di oltre un terzo**, gli amministratori o il consiglio di gestione devono convocare senza indugio l'assemblea per gli opportuni provvedimenti. Nel caso di loro inerzia tale obbligo ricade sul collegio sindacale, ovvero sul consiglio di sorveglianza (o per le srl il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale). All'assemblea deve essere sottoposta una relazione sulla situazione patrimoniale della società con le osservazioni dell'organo di controllo. Nell'assemblea gli amministratori sono tenuti anche ad informare i soci su eventuali **fatti di rilievo avvenuti dopo la predisposizione della relazione**.




Tuttavia, in tale fase **non vi è ancora l'obbligo riduzione del capitale sociale**, ma nel caso in cui la perdita non risulti diminuita a meno di un terzo **entro l'esercizio successivo**, l'assemblea ordinaria o il consiglio

	<p>di sorveglianza che approva il bilancio di tale esercizio è tenuta a ridurre il capitale in proporzione delle perdite accertate.</p> <p>In alternativa gli amministratori e i sindaci o il consiglio di sorveglianza devono chiedere al tribunale che venga disposta la <b>riduzione del capitale</b> in ragione delle perdite risultanti dal bilancio. Il tribunale provvede a disporre tale riduzione con decreto soggetto a reclamo, e quest'ultimo andrà iscritto da parte degli amministratori nel registro delle imprese.</p> <p>Inoltre, qualora a causa della perdita superiore ad un terzo del capitale, quest'ultimo si riduca al di sotto del minimo previsto per legge, l'organo amministrativo deve convocare tempestivamente l'assemblea al fine di deliberare la <b>riduzione del capitale sociale</b> ed il contestuale aumento ad una cifra non inferiore al minimo stabilito per legge. Diversamente si potrà anche procedere con la <b>trasformazione</b> in un tipo di società che preveda un minore ammontare minimo di capitale sociale o con la messa in <b>liquidazione</b>.</p>
<p><b>SCIoglimento DELLA SOCIETÀ PER LA RIDUZIONE DEL CAPITALE AL DI SOTTO DEL LIMITE LEGALE</b></p>	<p>L'art. 2484, comma 1, n. 4 del c.c. dispone lo <b>scioglimento della società per la riduzione del capitale al di sotto del limite legale</b>, salvo quanto disposto dai citati artt. 2447 e 2482 ter del c.c..</p> <p>Per le società cooperative l'articolo di riferimento in caso di scioglimento per la perdita del capitale sociale è l'art. 2545 duodecies del c.c..</p>
<p><b>DISCIPLINA DELLE PERDITE "COVID" RELATIVE AGLI ESERCIZI 2020, 2021 E 2022</b></p>	<p>L'art. 6 del D.L. 23/2020 (Decreto Liquidità), convertito con modificazioni dalla Legge 40/2020, è stato successivamente sostituito dall'art. 1, comma 266, della "Legge di Bilancio 2021"<sup>1</sup>. Come con la precedente disposizione viene <b>sospesa per 5 anni</b> l'applicazione sia di una parte della disciplina della riduzione obbligatoria del capitale per perdite in materia di società di capitali<sup>2</sup>, sia della causa di scioglimento<sup>3</sup> previste per le società di capitali e cooperative. Nella</p>

<sup>1</sup> Legge 178/2020.

<sup>2</sup> artt. 2446, commi 2 e 3, 2447, 2482-bis, commi 4, 5 e 6, 2482-ter del c.c.

<sup>3</sup> artt. 2484, comma 1, n. 4 e 2545-duodecies del c.c.

	<p>nuova normativa si fa riferimento a "<b>perdite emerse nell'esercizio in corso alla data del 31.12.2020</b>".</p> <p> È bene precisare che tale norma non riguarda le disposizioni di cui all'art. 2446, comma 1, c.c. e all'art. 2482-bis, commi 1, 2 e 3 del C.c. e ne consegue che <b>non è sospeso l'obbligo degli amministratori</b> di rilevare le perdite e di convocare l'assemblea sottoponendo ai soci la relazione sulla situazione patrimoniale, con le osservazioni di chi esercita il controllo, e riportare all'assemblea i fatti di rilievo successivamente intervenuti.</p> <p>Le perdite "Covid" devono, inoltre, essere distintamente indicate nella nota integrativa con la specifica, in appositi prospetti, della loro origine nonché delle movimentazioni intervenute nel corso dell'esercizio.</p> <p>Inoltre, nulla vietava che la società avrebbe potuto decidere di non avvalersi della norma in esame.</p>
<p><b>PROROGA DELLE DISPOSIZIONI SOSPENSIVE ANCHE PER LE PERDITE 2021 E 2022</b></p>	<p>Con l'art. 3, comma 1-ter del "Decreto Milleproroghe 2022"<sup>4</sup>, è stata poi prevista la possibilità di applicare il regime di sospensione dei citati articoli del Codice Civile in merito alla copertura delle perdite anche per quelle generate nel corso dell'annualità 2021. Successivamente tale deroga è stata riproposta anche per i bilanci 2022 con l'art. 3, comma 9 del "Decreto Milleproroghe 2023"<sup>5</sup>.</p>
<p><b>PERIODO DI SOSPENSIONE DELLA NORMATIVA DEL CODICE CIVILE IN MATERIA DI COPERTURA DELLE PERDITE</b></p>	<p>Con riferimento alla normativa sopra riportata, gli adempimenti sospesi riguardo alle perdite 2020 dovranno essere adempiuti entro l'esercizio 2025, per le perdite 2021 occorre adempiere entro il 2026, così come per quelle dell'esercizio 2022 è necessario provvedere entro il 2027. Con il bilancio 2023 si torna alla piena applicazione della disciplina della riduzione del capitale sociale per perdite.</p>
<p><b>LA COPERTURA DELLE PERDITE</b></p>	<p>Per le perdite 2020, dunque, i 5 anni terminano con l'esercizio 2025: se all'<b>approvazione del bilancio 2025</b> la <b>perdita non risulta ancora coperta</b>, con la successiva approvazione del bilancio tornano <b>pienamente operativi</b> tutti gli</p>

<sup>4</sup> D.L. 228/2021, convertito dalla Legge 15/2022.

<sup>5</sup> D.L. 198/2022, convertito dalla Legge 14/2023.

**COVID DOPO IL  
QUINQUENNIO**

**obblighi** sanciti dal **Codice Civile** con la disciplina ordinaria. Pertanto, la società potrà dover procedere a seconda dei casi con **una o più delle seguenti modalità**:

1)	copertura mediante utili portati a nuovo o conseguiti nell'esercizio
2)	utilizzo di riserve disponibili, della riserva legale (nei limiti della quota eccedente il quinto del capitale sociale) e per ultimo delle eventuali riserve in sospensione di imposta (tenuto conto dei vincoli che hanno per legge)
3)	versamenti da parte dei soci
4)	rinuncia da parte dei soci a crediti verso la società per incrementare il patrimonio netto e coprire le perdite
5)	riduzione del capitale sociale senza scendere al di sotto dei limiti previsti dalla legge
6)	adozione delle determinazioni richieste quando il capitale scende al di sotto del minimo legale



Ovviamente quale **misura adottare** dipende dalla **struttura patrimoniale** della società, dall'**ammontare residuo** della **perdita**, dalla **presenza** o meno nel patrimonio netto di **riserve distribuibili o utilizzabili**, oltre che dalla **disponibilità** dei **soci** ad **intervenire** con eventuali **aumenti di capitale sociale**.

### PREMI DI RISULTATO NEL MODELLO 730/2026

Nel modello 730/2026 occorre tenere conto delle regole ridefinite dalla “Legge di Bilancio 2025” in relazione alla tassazione dei premi di produttività erogati nel solo anno 2025 ai dipendenti del settore privato, soggetti ad imposta sostitutiva del 5% (in luogo del 10% ordinario) nel limite annuo di 3.000 euro.

Per favorire la partecipazione dei lavoratori alla gestione, organizzazione e profitti delle aziende per l'anno 2025 è prevista l'applicazione del regime sostitutivo anche nel caso di distribuzione ai lavoratori di una quota di utili non inferiore al 10% del complessivo, con soglia massima elevata a 5.000 euro.

PREMI DI RISULTATO NEL MODELLO 730/2026							
<b>PREMESSA</b>	<p>Le somme erogate sotto forma di <b>premi di risultato e di partecipazione agli utili</b> possono beneficiare di un regime fiscale agevolato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>introdotto a regime dal 2016<sup>6</sup></b> e recentemente modificato dalla Legge di Bilancio 2026,</li> <li>◆ <b>che permette l'applicazione</b> di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali (regionale e comunale), c.d. "<b>detassazione dei premi di risultato</b>".</li> </ul> <p>A tal fine è necessario rispettare alcuni <b>limiti e requisiti</b>:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><b>a)</b></td> <td>Il premio di risultato è regolamentato attraverso un contratto <b>collettivo sottoscritto</b> e depositato telematicamente presso il Ministero del Lavoro <b>entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><b>b)</b></td> <td>Il premio è corrisposto per un importo complessivo del premio detassabile pari a: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>3.000 euro</b>, per la generalità dei beneficiari</li> <li>◆ <b>4.000 euro</b>, per i datori di lavoro che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><b>c)</b></td> <td>Rispetto della <b>misurabilità e verificabilità</b> dei suddetti incrementi sulla base dei criteri fissati con <a href="#">D.M. 25.03.2016</a>. I criteri di misurazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ sono <b>stabiliti da contratti collettivi aziendali o territoriali</b>;</li> <li>◆ <b>consistono in aumenti di produzione, risparmi dei fattori produttivi,</b></li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	<b>a)</b>	Il premio di risultato è regolamentato attraverso un contratto <b>collettivo sottoscritto</b> e depositato telematicamente presso il Ministero del Lavoro <b>entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione</b>	<b>b)</b>	Il premio è corrisposto per un importo complessivo del premio detassabile pari a: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>3.000 euro</b>, per la generalità dei beneficiari</li> <li>◆ <b>4.000 euro</b>, per i datori di lavoro che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione</li> </ul>	<b>c)</b>	Rispetto della <b>misurabilità e verificabilità</b> dei suddetti incrementi sulla base dei criteri fissati con <a href="#">D.M. 25.03.2016</a> . I criteri di misurazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ sono <b>stabiliti da contratti collettivi aziendali o territoriali</b>;</li> <li>◆ <b>consistono in aumenti di produzione, risparmi dei fattori produttivi,</b></li> </ul>
<b>a)</b>	Il premio di risultato è regolamentato attraverso un contratto <b>collettivo sottoscritto</b> e depositato telematicamente presso il Ministero del Lavoro <b>entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione</b>						
<b>b)</b>	Il premio è corrisposto per un importo complessivo del premio detassabile pari a: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>3.000 euro</b>, per la generalità dei beneficiari</li> <li>◆ <b>4.000 euro</b>, per i datori di lavoro che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione</li> </ul>						
<b>c)</b>	Rispetto della <b>misurabilità e verificabilità</b> dei suddetti incrementi sulla base dei criteri fissati con <a href="#">D.M. 25.03.2016</a> . I criteri di misurazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ sono <b>stabiliti da contratti collettivi aziendali o territoriali</b>;</li> <li>◆ <b>consistono in aumenti di produzione, risparmi dei fattori produttivi,</b></li> </ul>						

<sup>6</sup> art. 1, comma 182 e ss. della “Legge di Stabilità 2016” (Legge 208/2015), attuato con il D.M. 25.03.2016.

	<p><b>miglioramenti di qualità</b> di prodotti e processi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ devono essere <b>verificabili in modo certo ed obiettivo</b> attraverso indicatori numerici o di altro genere, appositamente individuati.</li> </ul> <table border="1" data-bbox="507 573 1390 1357"> <thead> <tr> <th colspan="2">ELENCO ESEMPLIFICATIVO INDICATORI DA CONSIDERARE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Volume della produzione/n. dipendenti</td> <td>MOL/VA di bilancio</td> </tr> <tr> <td>Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni</td> <td>% di rispetto dei tempi di consegna</td> </tr> <tr> <td>Modifiche organizzazione del lavoro</td> <td>Lavoro agile (<i>smart working</i>)</td> </tr> <tr> <td>Modifiche ai regimi di orario</td> <td>Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti</td> </tr> <tr> <td>Riduzione numero infortuni</td> <td>Riduzione tempi di commessa</td> </tr> <tr> <td>Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti</td> <td>Indici di soddisfazione del cliente</td> </tr> <tr> <td>Riduzione degli scarti di lavorazione</td> <td>Rispetto previsioni di avanzamento lavori</td> </tr> <tr> <td>Rapporto costi effettivi/costi previsti</td> <td>Riduzione assenteismo</td> </tr> <tr> <td>N. brevetti depositati</td> <td>Riduzione dei consumi energetici</td> </tr> <tr> <td>Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazioni</td> <td>Altro</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>d)</b> Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro (al fine di usufruire di un <b>trattamento fiscale più vantaggioso</b> come, ad esempio, nei casi di quei redditi la cui imposta determinata ordinariamente risulta annullata dalle detrazioni)</p> <p>Destinatari della detassazione dei premi di risultato sono i lavoratori del settore privato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ con <b>contratto di lavoro subordinato</b> (compresi i somministrati);</li> <li>◆ titolari, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolabili, di un reddito di lavoro dipendente <b>non superiore a 80.000 euro</b>.</li> </ul>	ELENCO ESEMPLIFICATIVO INDICATORI DA CONSIDERARE		Volume della produzione/n. dipendenti	MOL/VA di bilancio	Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	% di rispetto dei tempi di consegna	Modifiche organizzazione del lavoro	Lavoro agile ( <i>smart working</i> )	Modifiche ai regimi di orario	Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	Riduzione numero infortuni	Riduzione tempi di commessa	Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	Indici di soddisfazione del cliente	Riduzione degli scarti di lavorazione	Rispetto previsioni di avanzamento lavori	Rapporto costi effettivi/costi previsti	Riduzione assenteismo	N. brevetti depositati	Riduzione dei consumi energetici	Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazioni	Altro
ELENCO ESEMPLIFICATIVO INDICATORI DA CONSIDERARE																							
Volume della produzione/n. dipendenti	MOL/VA di bilancio																						
Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	% di rispetto dei tempi di consegna																						
Modifiche organizzazione del lavoro	Lavoro agile ( <i>smart working</i> )																						
Modifiche ai regimi di orario	Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti																						
Riduzione numero infortuni	Riduzione tempi di commessa																						
Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	Indici di soddisfazione del cliente																						
Riduzione degli scarti di lavorazione	Rispetto previsioni di avanzamento lavori																						
Rapporto costi effettivi/costi previsti	Riduzione assenteismo																						
N. brevetti depositati	Riduzione dei consumi energetici																						
Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazioni	Altro																						
<p><b>LE NOVITÀ 2025</b></p>	<p>In linea generale, <b>l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali</b> (regionale e comunale), sui premi di risultato e sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa, <b>è pari al 10%</b>. Il sistema di tassazione</p>																						

sostitutiva introdotto dalla “Legge di Stabilità 2016” è stato recentemente oggetto di **interventi correttivi e proroghe** da parte del legislatore.

In particolare:

- ◆ la “Legge di Bilancio 2025”<sup>7</sup> ha esteso al **periodo d'imposta 2025**, l'**aliquota ridotta al 5%** già prevista per gli anni **2023 e 2024**;
- ◆ la legge di bilancio 2026 ha ulteriormente ridotto l'**aliquota all'1%** per il **biennio 2026-2027**,

contestualmente è stato elevato **a 5.000 euro lordi il limite dell'importo complessivo assoggettato a imposta sostitutiva**, in caso di distribuzione ai lavoratori dipendenti di una **quota degli utili d'impresa non inferiore al 10%** degli utili complessivi, effettuata in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali.



Resta in ogni caso confermato, per poter fruire dell'agevolazione, il requisito del reddito massimo **fino a 80.000**.

Periodo d'imposta	Aliquota sostitutiva	Importo Max	
Fino al 2022	10%	Premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa: <b>3.000 €</b>	
2023	5%		
2024	5%		
2025	5%	Premi di risultato: <b>3.000 €</b>	Partecipazione agli utili: ◆ <b>3.000 €</b> ◆ <b>5.000 €</b> se distribuzione quota di utili non inferiore al 10%
2026 – 2027	1%	Premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa: <b>5.000 €</b>	
A regime	10%	Premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa: <b>3.000 €</b>	

<sup>7</sup> art. 1 della Legge 207/2024.

**CASI  
PARTICOLARI E  
CU 2026**

Le **retribuzioni premiali 2025** possono essere **erogate**:

a)	<b>sotto forma di compensi per premi di risultato o di partecipazione agli utili</b> dell'impresa e in tal caso sono assoggettate ad un'imposta sostitutiva del 5%
b)	a richiesta del lavoratore e purché previsto dalla contrattazione di secondo livello, <b>sotto forma di benefit</b> , intendendosi tali le prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale. I benefit non sono assoggettati ad alcuna imposizione entro i limiti dell'importo del premio agevolabile
c)	a scelta del lavoratore, sotto forma di <b>auto aziendali, prestiti, alloggi o fabbricati</b> concessi in uso o comodato o servizi di trasporto ferroviario di persone. Il valore di tali benefit, determinato ai sensi dell'art. 51, comma 4 del Tuir, <b>è assoggettato a imposizione ordinaria</b> , non è possibile assoggettarli a tassazione sostitutiva



In generale l'imposta sostitutiva è applicata **direttamente dal sostituto d'imposta** tranne nei casi di espressa rinuncia in forma scritta da parte del lavoratore, oppure perché il datore di lavoro ha verificato che la tassazione ordinaria è più favorevole per il lavoratore

Di conseguenza, possono verificarsi le seguenti **situazioni particolari**:

- ◆ il contribuente **ha percepito compensi per premi di risultato da più datori di lavoro ed è in possesso di più modelli di CU** (conguagliati e non) e potrebbe quindi aver fruito della tassazione agevolata su un ammontare di compensi superiore a quello previsto;

FATTISPECIE	LIMITE APPLICABILE
<b>CU rilasciata da aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori</b>	Il limite <b>fino a 4.000 euro</b> può essere applicato solo se l'importo o la somma degli importi dei compensi percepiti per premi di risultato indicati in tali CU (somma dei punti 572, 573, 578 e 579 delle CU con codice 2 nel punto 571 e/o somma dei punti 592, 593, 598 e 599 delle CU con codice 2

	<p><b>nell'organizzazione del lavoro</b></p>	<p>nel punto 591) è di ammontare <b>superiore ai 3.000 euro</b>. In tal caso la tassazione agevolata sarà applicata solo sui premi di risultato che nelle CU sono individuati con il codice 2. Diversamente <b>si applica sempre il limite dei 3.000 euro</b></p>
	<p><b>CU rilasciate dal sostituto che ha distribuito ai lavoratori dipendenti una quota degli utili d'impresa non inferiore al 10% degli utili complessivi sottoforma di premi di risultato</b></p>	<p>il limite <b>fino a 5.000 euro</b> può essere applicato solo se l'importo o la somma degli importi dei compensi percepiti per premi di risultato indicati in tali CU (somma dei punti 572, 573, 578 e 579 delle CU con codice 3 nel punto 571 e/o somma dei punti 592, 593,598 e 599 delle CU con codice 3 nel punto 591) è di ammontare superiore ai 4.000 euro. Diversamente, se la somma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ degli importi indicati nelle relative CU (somma dei punti 572, 573, 578 e 579 delle CU con codice 3 nel punto 571</li> <li>◆ e/o dei punti 592, 593,598 e 599 delle CU con codice 3 nel punto 591)</li> </ul> <p><b>è di ammontare inferiore a 3.000 si applica il limite dei 3.000.</b></p> <p>Se invece la somma degli importi indicati nelle relative CU:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ somma dei punti 572, 573, 578 e 579 delle CU con codice 3 nel punto 571,</li> <li>◆ e/o somma dei punti 592, 593,598 e 599 delle CU con codice 3 nel punto 591</li> </ul> <p>è di ammontare <b>inferiore a 4.000 si applica il limite dei 4.000 euro</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ il contribuente ha percepito <b>compensi da uno o più datori di lavoro</b> e, quindi, è in possesso di uno o più modelli di CU 2026, nei quali in tutto o in parte risultano compilati i punti da 571 a 602, ma il datore di lavoro ha assoggettato questi compensi a tassazione agevolata in mancanza dei requisiti previsti.</li> </ul>	
	<p><b>Esempio</b></p> <p>Il lavoratore nell'anno 2024 aveva percepito un reddito di lavoro dipendente pari a 90.000 euro e, pertanto, non era nelle condizioni per fruire della tassazione</p>	

agevolata. In tal caso il lavoratore, in dichiarazione, dovrà assoggettare a tassazione ordinaria i compensi ricevuti

## DIPENDENTE IN DIFFICOLTÀ ECONOMICA - ACCONTO, PRESTITO O UNA TANTUM?

Le aziende possono sostenere i dipendenti in difficoltà economica attraverso acconti, prestiti aziendali o una tantum. Ogni soluzione presenta effetti diversi sotto il profilo fiscale, contributivo e gestionale, qui riepilogati.

### DIPENDENTE IN DIFFICOLTÀ ECONOMICA: ACCONTO, PRESTITO O UNA TANTUM?

#### ACCONTO DELLO STIPENDIO: LA SOLUZIONE PIÙ IMMEDIATA

L'acconto dello stipendio si concretizza in **una liquidazione anticipata di una quota – parte del netto mensile** di prossima emanazione. Lo strumento si configura, quindi, come un diverso metodo di pagamento della retribuzione, in deroga alle tempistiche di erogazione degli stipendi nel rispetto del CCNL applicato o degli usi – prassi aziendali.

La somma richiesta in acconto dal dipendente è un importo netto, non soggetto a contributi e tasse. Successivamente, nella prima retribuzione utile, **il** datore di lavoro tratterrà dal netto mensile, ottenuto una volta recuperati i contributi previdenziali e assistenziali a carico dipendente e le somme a titolo di IRPEF e addizionali regionali e comunali, l'importo già liquidato come acconto.

A fronte di apposita **richiesta scritta del dipendente**, il datore di lavoro liquida l'acconto con uno strumento di pagamento tracciabile, compreso tra quelli ammessi dalla normativa<sup>8</sup>, in particolare:

- ◆ bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- ◆ strumenti di pagamento elettronico;
- ◆ contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- ◆ assegno o vaglia postale, consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato (coniuge, convivente o familiare, in linea retta o collaterale, purché di età non inferiore a 16 anni).

<sup>8</sup> articolo 1, commi 910-914, Legge n. 205/2017



L'acconto, al pari della retribuzione mensile, **non può essere riconosciuto al dipendente direttamente in denaro contante.**

I vantaggi dell'acconto sono rappresentati da una gestione **particolarmente snella dal punto di vista amministrativo** che si concretizza in tre adempimenti:

- ◆ Richiesta del dipendente;
- ◆ Risposta dell'azienda e liquidazione dell'acconto;
- ◆ Trattenuta dell'acconto dal netto mensile sulla prima busta paga utile.

**PRESTITO  
AZIENDALE:  
SOSTEGNO  
ECONOMICO  
RATEIZZABILE**

Il prestito concesso dal datore di lavoro si concretizza nella **liquidazione al dipendente di una somma di denaro**, non soggetta a contributi né imposte, **recuperata poi in busta paga nel rispetto di un piano di ammortamento** concordato dalle parti (dipendente e azienda).

Rispetto all'acconto, di norma riservato ad importi ridotti, il prestito è da utilizzare se il dipendente ha necessità di un sostegno economico rilevante, che non può limitarsi ad un singolo recupero mensile ma in più rate, eventualmente distribuite su una o più annualità.

La normativa fiscale (articolo 51, comma 4, lettera b del TUIR) qualifica come retribuzione in natura il vantaggio economico per il dipendente, rappresentato dai tassi di interessi applicati dal datore di lavoro, in misura inferiore rispetto alle condizioni di banche e finanziarie.

In busta paga è pertanto da considerare come **reddito imponibile per il calcolo di contributi** (a carico dipendente e azienda) e imposte (IRPEF e addizionali) **il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso BCE** vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

Il datore di lavoro, a seguito di apposita richiesta scritta del dipendente, **è tenuto a definire con quest'ultimo un piano di ammortamento** che preveda:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Ammontare del prestito concesso;</li> <li>◆ Ammontare delle singole rate;</li> <li>◆ Numero delle rate;</li> <li>◆ Decorrenza delle rate e cadenza delle stesse;</li> <li>◆ Ammontare degli interessi;</li> <li>◆ Condizioni riguardanti la cessazione anticipata del rapporto di lavoro.</li> </ul> <p>Dal punto di vista burocratico, la definizione di un prestito aziendale <b>richiede un'attività amministrativa maggiore rispetto agli acconti</b>. Le tempistiche per il riconoscimento del prestito (domanda del dipendente, risposta dell'azienda e definizione di un piano di ammortamento) potrebbero mal conciliarsi con l'urgenza del lavoratore di risolvere le difficoltà economiche.</p>
<p><b>UNA TANTUM IN BUSTA PAGA: IL SOSTEGNO DEFINITIVO</b></p>	<p>Il <b>riconoscimento di una somma lorda in busta paga</b> rappresenta una valida alternativa all'acconto (in quanto non comporta una successiva trattenuta sul netto) e al prestito aziendale (posto che si evitano le rate mensili del piano di ammortamento).</p> <p>Al contrario, l'erogazione di un <i>una tantum</i> in cedolino, pur rientrando nel potere del datore di lavoro di organizzare l'attività economico – produttiva, è comunque soggetta a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Contributi a carico azienda (con un aumento del costo del personale);</li> <li>◆ Contributi a carico dipendente, trattenuti in busta paga;</li> <li>◆ IRPEF;</li> <li>◆ Calcolo delle addizionali regionali e comunali.</li> </ul> <p>In definitiva, a parità di somma netta spettante al dipendente, l'erogazione dell'<i>una tantum</i> <b>comporta un maggior costo del personale per l'azienda</b> e un incremento del reddito del dipendente, imponibile ai fini fiscali ed utilizzato per accedere a determinate agevolazioni o prestazioni socio – assistenziali.</p> <p>Gli adempimenti amministrativi sono minimi, concretizzandosi in una richiesta scritta del dipendente e <b>nell'inserimento della somma in questione</b></p>

	<p><b>nella prima busta paga utile.</b> Inoltre, come anticipato, non sono previste successive trattenute in capo al dipendente.</p>
<b>CONCLUSIONI OPERATIVE</b>	<p>Non esiste uno strumento migliore in assoluto per aiutare un dipendente in difficoltà economica. La scelta tra:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ acconto;</li><li>◆ prestito aziendale;</li><li>◆ una tantum;</li></ul> <p>dipende:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ dall'urgenza del dipendente;</li><li>◆ dall'importo richiesto;</li><li>◆ dalla sostenibilità per l'azienda;</li><li>◆ dagli effetti fiscali e contributivi;</li><li>◆ dalla volontà o meno di prevedere restituzioni future.</li></ul> <p>L'acconto è lo strumento più semplice ma temporaneo. Il prestito consente importi più elevati ma richiede gestione amministrativa. L'<i>una tantum</i> è il sostegno più immediato e definitivo, ma aumenta costo del lavoro e imponibile fiscale.</p>

### CONGUAGLI 730/2026 - COME FUNZIONANO

Il **modello 730/2026** ha la funzione di calcolare l'IRPEF e le relative addizionali regionali e comunali effettivamente dovute dal contribuente **lavoratore dipendente o pensionato** con riguardo al **periodo d'imposta 2025**. Dall'**esito** della **dichiarazione** dei redditi possono risultare **imposte ancora dovute** dal contribuente o, al contrario, **versate in eccesso** nel corso dello stesso periodo d'imposta.

Le **trattenute** a titolo di **imposte ancora dovute o i rimborsi** per un eccessivo carico fiscale subito nel corso del periodo d'imposta **2025 avvengono**, per i contribuenti pensionati e lavoratori dipendenti:

- ◆ **direttamente in busta paga,**
- ◆ **nella rata di pensione,**

nell'ambito delle cosiddette "**operazioni di conguaglio da 730**" effettuate dal **datore di lavoro e dall'ente pensionistico**, in qualità di **sostituti d'imposta**.

Di seguito, riepiloghiamo il funzionamento.

#### CONGUAGLI 730/2026 - COME FUNZIONANO

##### PREMESSA


Il conguaglio 730/2026 è il meccanismo con cui si regolano:

- ◆ le imposte IRPEF,
- ◆ le relative addizionali regionali,
- ◆ le relative addizionali comunali dovute per il 2025, sulla base della dichiarazione dei redditi presentata con il modello 730.

Serve a restituire al contribuente eventuali imposte pagate in eccesso (conguaglio positivo) o, al contrario, a recuperare quelle non ancora versate (conguaglio negativo) direttamente in busta paga o nel cedolino della pensione.

In questa ultima ipotesi il lavoratore dipendente/pensionato **deve farsi carico di imposte ancora dovute**. Al contrario, in caso di conguaglio positivo, **il contribuente ha diritto ad un rimborso delle imposte trattenute in eccesso**.

CONGUAGLIO DA 730/2026

	<p><b>CONGUAGLIO POSITIVO:</b> il lavoratore dipendente/pensionato ha subito a titolo d'acconto, nel corso del periodo d'imposta 2025, dal datore di lavoro o dall'ente pensionistico, trattenute fiscali superiori a quelle effettivamente dovute, calcolate nel 730</p> <p><b>CONGUAGLIO NEGATIVO:</b> il lavoratore dipendente/pensionato ha subito a titolo d'acconto, nel corso del periodo d'imposta 2025, dal datore di lavoro o dall'ente pensionistico, trattenute fiscali inferiori a quelle effettivamente dovute, calcolate nel 730</p> <p style="text-align: center;"><b>DA COSA NASCE IL CONGUAGLIO 730/2026 POSITIVO O NEGATIVO?</b></p> <p><b>CONGUAGLIO POSITIVO:</b> il lavoratore dipendente/pensionato fa valere nel modello 730 oneri deducibili – detraibili e/o crediti d'imposta non applicati dal datore di lavoro o dall'ente pensionistico in sede di determinazione della tassazione fiscale calcolata a titolo d'acconto nel corso del periodo d'imposta 2025</p> <p><b>CONGUAGLIO NEGATIVO:</b> il lavoratore dipendente/pensionato dichiara nel modello 730 redditi ulteriori a quelli già tassati a titolo d'acconto dal datore di lavoro o dall'ente pensionistico nel corso del periodo d'imposta 2025</p>
<p><b>QUANDO INIZIANO</b></p>	<p>In generale, per i lavoratori dipendenti, i conguagli partono con la retribuzione di luglio 2026. Per i pensionati, invece, si parte tra agosto e settembre 2026.</p> <p> Per i 730 presentati all'Agenzia Entrate successivamente alle <b>retribuzioni di competenza del mese di luglio 2026</b> o ai cedolini di pensione di agosto – settembre 2026, le tempistiche di effettuazione dei conguagli in busta paga o nel cedolino di pensione dipendono dalla <b>procedura di ricezione dei modelli 730-4</b> (contenenti i dati necessari al conguaglio) dall'Agenzia entrate, da parte del sostituto d'imposta, nonché dalla successiva <b>fase di importazione dei dati</b> nel gestionale per l'elaborazione della busta paga/cedolino di pensione.</p>

**COME  
FUNZIONANO**

A partire dalle decorrenze sopra descritte, il datore di lavoro e l'ente pensionistico:

- ◆ effettuano i **rimborsi** relativi all'IRPEF e alle altre imposte **risultanti dal modello 730-4**;
- ◆ **trattengono le somme o le rate** (se è stata richiesta la rateizzazione) dovute a titolo:
  - ✓ di **saldo e primo acconto** relativi all'IRPEF e alla cedolare secca, di addizionali regionale e comunale all'IRPEF,
  - ✓ di **acconto del 20%** su taluni **redditi** soggetti a **tassazione separata**,
  - ✓ di **acconto all'addizionale comunale** all'IRPEF,
  - ✓ di **imposta sostitutiva** sui premi di **risultato**,

sulla base delle **risultanze** indicate nel **modello 730-4** ricevuto dall'Agenzia entrate.





L'importo risultante dal 730-4 non dev'essere trattenuto o rimborsato se, per ogni singola imposta o addizionale, **è uguale o inferiore a 12 euro**. Tuttavia, se il credito è stato **parzialmente utilizzato** per pagare altre imposte, l'**eccedenza è comunque rimborsata**.

Le somme risultanti dal conguaglio 730/2026 **devono essere evidenziate nel cedolino paga** e concorrono alla determinazione del netto mensile spettante al dipendente/collaboratore.

Tanto nelle ipotesi di trattenuta per conguaglio negativo che di rimborso del credito per conguaglio positivo, le somme interessate sono nette.

Di conseguenza:

- ◆ la **trattenuta per conguaglio negativo** diminuisce direttamente il netto da liquidare al contribuente;
- il **rimborso per conguaglio positivo** ha l'effetto di incrementare il netto da pagare.

<p><b>730-4 PER IL DATORE DI LAVORO</b></p>	<p>Per poter ricevere il modello 730-4 dall' Agenzia delle Entrate il datore di lavoro deve segnalare a quest'ultima il proprio indirizzo telematico, riportandolo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ se si tratta della <b>prima comunicazione in assoluto</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ nel <b>quadro CT</b> della Certificazione Unica,</li> <li>✓ nel <b>Modello CSO</b> reperibile sul portale "<a href="http://agenziaentrate.gov.it">agenziaentrate.gov.it</a>";</li> </ul> </li> <li>◆ se si tratta di <b>modifica di un indirizzo già comunicato</b>, nel <b>Modello CSO</b>.</li> </ul> <p> Il datore di lavoro <b>può segnalare all' Agenzia delle Entrate l'indirizzo telematico di un intermediario delegato alla ricezione del 730-4</b>. In caso di variazione dell'intermediario, se il datore non lo comunica nel Modello CSO, può farlo l'intermediario direttamente via PEC all'indirizzo <a href="mailto:agenziaentratepec@pce.agenziaentrate.it">agenziaentratepec@pce.agenziaentrate.it</a>.</p>
<p><b>CONGUAGLIO A DEBITO</b></p>	<p>Le somme che il lavoratore dipendente è tenuto a riconoscere all' Erario <b>come saldo e 1° rata d'acconto per l'anno successivo (2026)</b> sono trattenute, eccezion fatta per le decorrenze sopra citate, dalla prima retribuzione utile o comunque dalla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il datore di lavoro ha ricevuto il modello 730-4.</p> <p>--</p> <p><b>Rateizzazione</b></p> <p>Il lavoratore può optare per il recupero delle somme in singole rate mensili, da un minimo di 2 a un massimo di 5 rate mensili, applicando una maggiorazione dello 0,33% mensile (a titolo di interessi) a decorrere dalla seconda rata. La rateizzazione deve in ogni caso concludersi entro il mese di novembre.</p> <p>La volontà di procedere alla dilazione è espressa dal contribuente nel 730 e segnalata al sostituto d'imposta, che non presta assistenza fiscale, nel modello 730-4.</p> <p> Nei casi in cui la <b>retribuzione mensile</b> sia <b>insufficiente</b> per la ritenuta dell'importo rateizzato, il sostituto d'imposta applica, oltre all'<b>interesse</b></p>

dello **0,33% mensile** dovuto per la **rateizzazione**, anche l'**interesse dello 0,40% mensile** riferito al differito **pagamento**.

Se alla fine dell'anno il datore di lavoro **non ha potuto trattenere tutti gli importi per insufficienza delle retribuzioni corrisposte**, questi è tenuto a comunicare al dipendente, entro dicembre, di provvedere in autonomia al versamento delle somme ancora dovute.

--

#### **Seconda o unica rata di acconto**

Nelle ipotesi in cui risulti dal modello 730-4 che il contribuente è tenuto a versare la seconda o unica rata di acconto IRPEF e/o cedolare secca, il datore di lavoro (sostituto d'imposta) trattiene il relativo importo sulla **retribuzione corrisposta nel mese di novembre**.



A differenza delle altre somme dovute all'Erario, la **seconda o unica rata** di acconto IRPEF / cedolare secca **non può essere dilazionata** e dev'essere **recuperata** dal **sostituto d'imposta** in un'**unica soluzione** sulla **retribuzione corrisposta a novembre**.

Se la retribuzione corrisposta nel mese di novembre risulta insufficiente per l'effettuazione dell'intero recupero della seconda o unica rata di acconto IRPEF e/o cedolare secca locazioni, l'importo residuo sarà trattenuto dalla retribuzione corrisposta nel mese di dicembre, in base al principio di cassa, **applicando la maggiorazione dello 0,40%**.

Nel caso in cui anche la retribuzione corrisposta a dicembre risulti insufficiente al recupero delle somme in parola, il sostituto d'imposta provvederà a comunicare al contribuente l'ammontare del debito residuo che lo stesso dovrà versare autonomamente.

Il termine ultimo per il versamento da parte del datore di lavoro della seconda o unica rata di acconto IRPEF e/o cedolare secca locazioni **è fissato**

al 16 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello di presentazione del 730.

#### Versamento con F24

Le somme trattenute in busta paga al dipendente per conguaglio negativo devono essere versate dal datore di lavoro con modello F24, **nel termine previsto per il versamento delle ritenute fiscali relative alle retribuzioni dei cedolini paga interessati**. Il versamento avviene utilizzando i seguenti **codici tributo**:

CODICE TRIBUTO A DEBITO	TIPOLOGIA IMPORTO
4731	Saldo IRPEF
4730	Acconto IRPEF
4201	Acconto 20% su redditi soggetti a tassazione separata
1057	Imposta sostitutiva su premi di risultato e partecipazione agli utili
1846	Cedolare secca locazioni saldo
1845	Cedolare secca locazioni acconto
3803	Addizionale regionale
3845	Acconto addizionale comunale
3846	Saldo addizionale comunale

#### CONGUAGLIO A CREDITO

Il rimborso delle imposte pagate in eccesso (conguaglio positivo) avviene ad opera del datore di lavoro in busta paga, eccezion fatta per le decorrenze sopra citate, **nella prima retribuzione utile** o, comunque, **nella retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il datore di lavoro ha ricevuto il modello 730-4**.

Ai fini della restituzione dei rimborsi in cedolino, come risultanti dal modello 730-4, il sostituto d'imposta **utilizza in via prioritaria le eventuali voci di debito risultanti dallo stesso modello 730.**

Il risultato della compensazione, se a credito, viene restituito a mezzo corrispondente riduzione delle ritenute fiscali (IRPEF ed addizionali regionali/comunali) utilizzando, se necessario, l'ammontare complessivo delle ritenute fiscali operate dallo stesso sostituto d'imposta sui compensi erogati a tutti i percipienti.



Per la determinazione della capienza ai fini del rimborso delle imposte il sostituto d'imposta **può altresì utilizzare le somme derivanti dai conguagli a debito da 730, con riguardo ad altri dipendenti e collaboratori.**

Al contrario, non è possibile rimborsare i crediti da 730 utilizzando importi anticipati dal datore di lavoro stesso, né tantomeno sfruttare tali somme in compensazione con ritenute operate, effettuando così versamenti inferiori rispetto a quanto dovuto.

Nel caso in cui l'ammontare delle ritenute non consenta il rimborso integrale dei conguagli positivi da 730, il sostituto d'imposta procederà all'erogazione delle somme residue nei mesi successivi. Se alla fine dell'anno **non è stato possibile concludere il rimborso**, gli importi ancora spettanti al contribuente dovranno essergli comunicati nella Certificazione Unica (CU).

In presenza di più contribuenti con conguaglio positivo, **il rimborso deve avvenire in percentuale uguale per tutti i dipendenti/collaboratori.**

La percentuale dev'essere determinata dal rapporto tra l'ammontare globale delle ritenute fiscali, da operare nel singolo mese interessato, con la somma totale del credito da rimborsare.

Le somme anticipate in busta paga dal datore di lavoro per conguaglio positivo **vengono recuperate mediante compensazione in F24.**

---

Giuseppe Iannibelli