

Fano, li 20.01.2026

A tutte le Aziende interessate
loro sedi

Circolare n. 1/2026

OGGETTO: LEGGE DI BILANCIO 2026 – LE NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Riportiamo di seguito le principali novità in materia di lavoro presenti nella **Legge di Bilancio 2026 (n. 199 del 30 dicembre 2025)** entrate in vigore il 1° gennaio 2026, fatte salve alcune decorrenze specifiche.

REVISIONE ALIQUOTE IRPEF

Viene ridotta l'aliquota IRPEF da applicare al secondo scaglione di reddito (oltre € 28.000 e fino a € 50.000) che **passa dal 35% al 33%**.

Scaglioni di reddito	Aliquota IRPEF 2026
fino a € 28.000	23%
oltre € 28.000 e fino a € 50.000	33%
oltre € 50.000	43%

DETAZZAZIONE AUMENTI CONTRATTUALI

Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, è prevista la detassazione degli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026:

- in attuazione di rinnovi dei contratti collettivi sottoscritti **negli anni 2024, 2025 e 2026**,
- assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a **un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%**,
- a condizione che **il lavoratore sia titolare di un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.**

DETAZZAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA'

Per gli anni **2026 e 2027** l'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili è **pari all'1%**, entro un limite di importo **pari a € 5.000 annui**, per i lavoratori dipendenti che nel periodo d'imposta precedente non abbiano prodotto **redditi da lavoro dipendente superiori a € 80.000**.

Si ricorda che per premi di produttività si intendono: i premi di ammontare variabile, con corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili.

Il premio non può essere istituito unilateralmente dal datore di lavoro se si vuole accedere ai benefici fiscali. È obbligatorio un **accordo collettivo aziendale o territoriale** sottoscritto con i sindacati. Tale accordo deve essere depositato telematicamente presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro **30 giorni** dalla firma.

DETAZZAZIONE MAGGIORAZIONI E INDENNITA' PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI

Per l'anno 2026 sono assoggettate all'imposta sostitutiva del 15%, entro il limite di € 1.500 annui salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore, le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- **maggiorazioni e indennità per lavoro notturno;**
- **maggiorazioni ed indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale**, come individuati nel CCNL;
- **indennità di turno ed ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni**, previsti dal CCNL.

La detassazione è applicabile nei confronti dei lavoratori con un reddito di lavoro dipendente non superiore nel 2025 a € 40.000.

RIDUZIONE IRPEF SUI DIVIDENDI CORRISPOSTI AI LAVORATORI

La norma prevede che gli eventuali dividendi corrisposti ai lavoratori in virtù di azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato sono **esenti dalle imposte sui redditi per il 50%** del loro ammontare, qualora l'importo non sia superiore a € 1.500 annui.

BUONI PASTO ELETTRONICI

Dal 1° gennaio 2026 viene incrementato il valore monetario non imponibile dei buoni pasto elettronici corrisposti dal Datore di lavoro alla generalità dei lavoratori (o categorie omogenee), dagli attuali € 8,00 a € 10,00 giornalieri.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE SETTORE TURISTICO

Dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026, i lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto turismo con un reddito di lavoro dipendente per il 2025 inferiore a € 40.000, su richiesta scritta al proprio Datore di Lavoro, potranno **fruire di un trattamento integrativo speciale**:

- che **non concorre alla formazione del reddito**,
- **pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte**
- in relazione al **lavoro notturno** e alle prestazioni di **lavoro straordinario nei giorni festivi**.

COMPENSAZIONI INDEBITE NEL MODELLO F24

E' esclusa la possibilità di compensazione nel modello F24 con crediti tributari in presenza di debiti iscritti a ruolo per imposte erariali, (per i quali i termini di pagamento siano scaduti) per importi superiori a €. 50.000,00 (precedente limite € 100.000,00).

ESONERO ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Previsto un nuovo esonero contributivo per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026. L'incentivo consiste in un'esonero parziale del versamento dei contributi previdenziali a carico del Datore di Lavoro, con esclusione dei premi e contributi Inail, per un periodo massimo di 24 mesi.

Le finalità indicate dal legislatore riguardano l'incremento dell'occupazione giovanile stabile, favorire le pari opportunità per le lavoratrici svantaggiate, sostenere l'occupazione della zona ZES.

Con Decreto interministeriale saranno disciplinati i requisiti e le condizioni di accesso alla misura. Come sempre saranno necessarie, per l'effettiva applicazione, le istruzioni operative Inps.

BONUS LAVORATRICI MADRI CON DUE O PIU' FIGLI

La Legge di bilancio 2026, nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo parziale per le lavoratrici madri differito al 2027, **prevede per il 2026 un bonus erogato dall'Inps alle lavoratrici madri dipendenti e autonome:**

- **con due figli** e sino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio;
- **con più di due figli** e fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. Escluse le lavoratrici titolari di un contratto a tempo indeterminato per le quali si applica l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2024.
- **titolari di reddito da lavoro non superiore a € 40.000 su base annua.**

L'importo che l'Istituto corrisponderà nel mese di dicembre 2026 è pari a € 60,00 mensili, esenti da imposizione fiscale e contributiva, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI MADRI LAVORATRICI CON ALMENO TRE FIGLI

Introdotta **un nuovo esonero contributivo** in favore dei lavoratori privati che, dal 1° gennaio 2026, **assumono donne madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.**

Il beneficio riguarda il **100% della contribuzione previdenziale a carico Datore di Lavoro, nel limite massimo di € 8.000 annui**, con esclusione dei premi e contributi Inail, per un periodo di:

- **24 mesi** in caso di assunzione **a tempo indeterminato**;
- **12 mesi** in caso di assunzione **a tempo determinato**;
- **18 mesi**, se il contratto a tempo determinato è **trasformato a tempo indeterminato**.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzione delle aliquote previste dalla normativa vigente.

Si attendono le istruzioni Inps per la relativa applicazione della misura.

INCENTIVO PER LA TRASFORMAZIONE DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Per favorire la conciliazione vita-lavoro, viene disciplinato **dal 1° gennaio 2026 un nuovo esonero contributivo per i Datori di Lavoro che consentono ai lavoratori dipendenti con almeno 3 figli conviventi** (fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo) **la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time.**

L'incentivo è **pari al 100% dal versamento dei contributi previdenziali a carico DL**, con esclusione dei premi Inail, **nel limite massimo di € 3.000 annui per un periodo di 24 mesi.**

Si attendono decreto interministeriale e le istruzioni Inps per l'applicazione della misura.

CONGEDI PARENTALI E PER MALATTIA DEI FIGLI

La Legge di Bilancio modifica l'ambito di applicazione dei congedi parentali dei lavoratori dipendenti **prevedendo l'estensione di applicabilità con riferimento ai figli di età compresa tra i 12 e 14 anni.**

Elevato da 5 a 10 giorni lavorativi annui il limite di congedi fruibili per malattia dei figli da ciascun genitore, estendone l'applicabilità con riferimento ai minori di età compresa tra 8 e 14 anni. Si precisa che i lavoratori in congedo per malattia del figlio sono considerati assenti giustificati ma non retribuiti.

PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER LA SOSTITUZIONE DELLA LAVORATRICE IN MATERNITA'

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, il legislatore **ha previsto la possibilità di prolungare il contratto di lavoro** della lavoratrice o del lavoratore assunta/o a tempo determinato (anche in somministrazione) **al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o in congedo parentale**, per un ulteriore affiancamento della lavoratrice sostituita **di durata non superiore al primo anno di età del bambino**.

FONDO DI TESORERIA INPS - AMPLIAMENTO DELLA PLATEA DELLE AZIENDE TENUTE AL VERSAMENTO (NOVITA' IMPORTANTE)

Il legislatore **amplia** la platea delle aziende che dovranno versare il TFR al Fondo di Tesoreria Inps. Dal **1° gennaio 2026 sono ricompresi nell'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria** anche i datori di lavoro privati che:

- negli anni successivi all'inizio di attività abbiano raggiunto o raggiungano la soglia dimensionale di 50 dipendenti;

La soglia occupazionale va calcolata come **media annuale dell'anno solare precedente l'anno del periodo di retribuzione considerato**.

Per gli **anni 2026 e 2027**, gli effetti della norma, non operano qualora la media annuale **sia inferiore a 60 lavoratori dipendenti**.

Dal **2032** è prevista la riduzione **a 40 dipendenti**.

CONFERIMENTO DEL TFR ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE – ADESIONE DEI LAVORATORI E MECCANISMO DEL SILENZIO ASSENSO

La Legge di Bilancio modifica **dal 1° luglio 2026** la disciplina del finanziamento dei fondi pensione da parte dei lavoratori ed aziende (conferimento del TFR e versamento della contribuzione), distinguendo tra dipendenti di prima assunzione e non di prima assunzione.

➤ Dipendenti di prima assunzione

Per i dipendenti **di prima assunzione** è prevista **l'adesione automatica alla previdenza complementare**:

- verso **la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi**.
- con **versamento dell'intero TFR e della contribuzione a carico DL e lavoratore** nella misura indicata dagli accordi collettivi.

Il lavoratore ha la possibilità di **rinunciare all'adesione automatica** e di scegliere **entro 60 giorni dalla data di prima assunzione (in precedenza 6 mesi)** un'altra forma di previdenza complementare oppure di mantenere il TFR in azienda.

➤ Dipendenti non di prima assunzione

Il DL contestualmente all'assunzione del lavoratore **non di prima assunzione deve fornire informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e verificare la scelta compiuta in precedenza dal lavoratore**, facendosi rilasciare apposita documentazione.

Il lavoratore che abbia in essere un'adesione alla previdenza complementare, entro 60 giorni, può indicare a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando. In mancanza di indicazioni si applica il principio di adesione automatica sopra riportato per i lavoratori di prima assunzione.

Il meccanismo del silenzio-assenso non dovrebbe operare per i lavoratori che nel precedente rapporto hanno scelto di mantenere il TFR in azienda.

DEDUCIBILITA' DEI CONTRIBUTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal periodo d'imposta **2026** viene previsto:

- **l'innalzamento a € 5.300** (in precedenza € 5.164,57) del limite annuo di **deducibilità dal reddito dei contributi** versati dal lavoratore e dal datore di lavoro/committente **alla previdenza complementare**;
- per i lavoratori di **prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006**, la possibilità di **dedurre** dal reddito complessivo **i contributi eccedenti il limite di € 5.300** (differenza tra 26.500 e la contribuzione versata nei primi cinque anni di partecipazione). L'ulteriore importo deducibile non può essere superiore a € 2.650 annui per un totale massimo complessivo di € 7.950 annuo.

INCENTIVO PER IL POSTICIPO AL PENSIONAMENTO

La Legge di Bilancio estende l'ambito di applicazione, per l'anno 2026, **dell'incentivo per la prosecuzione di attività lavorativa** da parte dei lavoratori dipendenti che nell'anno **abbiano maturato il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva** (diritto indispensabile per il riconoscimento del trattamento anticipato).

L'incentivo consiste nella **corresponsione al lavoratore della quota di contribuzione pensionistica a suo carico**, con l'esclusione del versamento e dell'accredito di tale quota contributiva.

APE SOCIALE

L'APE sociale è un'indennità erogata dall'Inps, pari all'importo della rata mensile della pensione, fino alla maturazione dei requisiti pensionistici, nei confronti dei **soggetti che abbiano compiuto 63 anni e 5 mesi** e che **si trovino in una delle condizioni previste dalla norma** (persone disoccupate, caregiver, persone con riduzione della capacità lavorativa pari ad almeno il 74%, svolgimento di attività di lavoro gravoso).

La Legge di Bilancio prevede **la sua estensione fino al 31 dicembre 2026** in favore dei soggetti in possesso delle condizioni sopra menzionate e i requisiti contributivi previsti. Permane, **il divieto di cumulo** con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, fatta eccezione per quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di € 5.000 annui lordi.

REQUISITI DI ACCESSO AL PENSIONAMENTO

I requisiti **di accesso al pensionamento**, ad oggi, sono i seguenti:

- requisito anagrafico - 67 anni
- requisito contributivo - 42 anni e 10 mesi (41 anni e 10 mesi per le donne)

È stabilito **un incremento** dei requisiti anagrafici e contributivi ai fini dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita:

- **dal 2027 pari ad un mese;**
- **dal 2028 si estenderà a 3 mesi.**

Rimaniamo a disposizione come sempre per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*