

Ufficio: Prot.N.: 12\GR

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2026

Lecco, 22 Gennaio 2026

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2025 la **Legge n. 199 del 30 dicembre 2025** contenente “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2026”, le cui disposizioni sono in vigore dal **1° gennaio 2026**. Di seguito si propone una breve sintesi della novità di maggior interesse per datori di lavoro e sostituti d’imposta.

ALIQUEUTE E SCAGLIONI DI REDDITO

Dopo la significativa revisione operata lo scorso anno, il Legislatore, con la Legge di Bilancio 2026, interviene riducendo dal 35% al 33% l’aliquota IRPEF per il secondo scaglione di reddito (oltre 28.000 a fino a 50.000 euro).

Gli scaglioni di reddito e le relative aliquote IRPEF risultano così fissate:

Scaglioni di reddito e aliquote			
Per il 2025		Dal 2026	
Fino a 28.000 euro	23%	Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%	Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%	Oltre 50.000 euro	43%

DETAZZAZIONE AUMENTI CONTRATTUALI

Il comma 7 dell’articolo 1 della Legge di Bilancio 2026, con il dichiarato intento di favorire l’adeguamento salariale al costo della vita, introduce una misura fiscale che prevede la detassazione degli incrementi retributivi legati ai rinnovi dei contratti collettivi.

Nello specifico, la formulazione utilizzata dal Legislatore dispone che:

- **limitatamente all’anno 2026**,
- gli **aumenti retributivi** corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato,
- in conseguenza di **rinnovi contrattuali sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026**,
- siano assoggettati ad **imposta sostitutiva** dell’IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, **nella misura del 5%**,

- a condizione che il lavoratore sia titolare di un **reddito da lavoro dipendente, nell'anno 2025, di importo non superiore a 33.000 euro.**

Si ritiene che l'imposta sostitutiva possa legittimamente applicarsi ai soli incrementi retributivi che spettano ai lavoratori nel corso dell'anno 2026, con decorrenza da un qualsiasi mese dell'anno 2026. Non si ritiene, invece, applicabile la detassazione agli aumenti spettanti nel 2026 la cui decorrenza è antecedente al 2026.

DETAZZAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA'

Come noto la Legge di Bilancio 2025 aveva previsto, per:

- i **premi** di ammontare variabile, con corresponsione legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione,**
- erogati nel **triennio 2025-2027,**

la riduzione al **5%** dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF, nel **limite** annuo detassabile di **3.000 euro** per i dipendenti che nel periodo d'imposta precedente non hanno prodotto redditi da lavoro dipendente **superiori a 80.000 euro.**

Con la Legge di Bilancio 2026 è stata introdotta un'ulteriore novità: per gli anni **2026 e 2027** l'imposta sostitutiva sui premi di produttività sarà ridotta all'**1%** ed entro un **limite** di importo complessivo pari a **5.000 euro annui.**

Si ricorda che, per poter applicare l'aliquota ridotta sui premi di produttività, gli stessi devono essere erogati alla **generalità dei dipendenti**, sulla base di **parametri misurabili e verificabili**, riconosciuti in forza di **contratti collettivi o aziendali sottoscritti con le organizzazioni sindacali territoriali e successivamente depositati.**

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

Con la Legge di Bilancio 2026 viene previsto, **per il 2026**, che siano assoggettate all'**imposta sostitutiva del 15%**, salvo espressa rinuncia scritta, ed entro il **limite annuo di euro 1.500**, le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per **lavoro notturno** ai sensi del comma 2, articolo 1, D.Lgs. n. 66/2023 e dei CCNL;
- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei **giorni festivi** e nei giorni di **riposo settimanale**, come individuati dai CCNL;
- indennità di **turno** e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

La disposizione è applicabile dai sostituti d'imposta del settore privato a favore dei soggetti con **reddito** di lavoro dipendente **non superiore**, nel **2025**, a **40.000 euro** (il reddito è da attestare

per iscritto da parte del lavoratore qualora il sostituto che applica l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la CU dei redditi per l'anno precedente).

Rimangono **esclusi** i lavoratori, già interessati al trattamento integrativo speciale del settore turistico, degli **esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** e del **comparto del turismo**.

Viene inoltre precisato che:

- ai fini del predetto **limite di euro 1.500 non concorrono i premi** di risultato;
- restano ferme le **ordinarie regole contributive** in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.

BUONI PASTO ELETTRONICI – INCREMENTO SOGLIA

La novità introdotta dalla Legge di Bilancio riguarda il valore monetario non imponibile dei “**buoni pasto**” - **ticket restaurant elettronici** corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (alla generalità o a categorie omogenee di essi), che **viene incrementato, a partire dal 1° gennaio 2026**, dagli attuali 8,00 euro giornalieri **a 10,00 euro giornalieri**.

Rimane, invece, confermato nella misura di:

- 4,00 euro al giorno il limite di esenzione dei ticket restaurant cartacei;
- 5,29 euro giornalieri il limite di esenzione delle eventuali indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture temporanee o ad unità produttive in zone prive di servizi di ristorazione.

Si ricorda, altresì, che il superamento del limite giornaliero di esenzione comporta l'imponibilità previdenziale e fiscale per il valore che eccede.

MISURE DI CONTRASTO INDEBITE COMPENSAZIONI

Con la Legge di Bilancio 2026 è stata soppressa la disposizione che prevedeva, a decorrere dal 1° luglio 2026 e per la generalità dei contribuenti, il divieto di utilizzo in compensazione nel Mod. F24 ai fini del pagamento dei **debiti** relativi a **contributi previdenziali e assistenziali** con riferimento ai **crediti d'imposta diversi da quelli emergenti dalla liquidazione delle imposte**.

Il divieto di compensazione rimane, quindi, limitato alle banche e agli altri intermediari finanziari con riferimento ai crediti d'imposta derivanti dalla cessione del credito/sconto in fattura riguardanti le detrazioni per interventi edilizi e di riqualificazione energetica.

ESONERO ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La Legge di Bilancio 2026 introduce un **esonero contributivo** per le **assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato** effettuate nel periodo compreso tra il **1° gennaio 2026** ed il **31 dicembre 2026**.

L'incentivo consiste nell'**esonero parziale** dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con **esclusione** dei premi dovuti all'**INAIL**, per un periodo **massimo di 24 mesi**, per:

- l'**assunzione**, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- la **trasformazione**, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Le finalità del Legislatore sono:

- incrementare l'occupazione giovanile stabile;
- favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate;
- sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno
- contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

Poiché la Legge identifica esclusivamente le finalità perseguite, sarà necessario attendere apposito decreto interministeriale con cui verranno disciplinati gli specifici interventi ed identificati la platea dei soggetti beneficiari, la misura dell'esonero, i relativi requisiti e le condizioni necessarie. Per la piena operatività del predetto esonero si dovranno attendere, inoltre, le istruzioni operative dell'INPS.

EROGAZIONE ANTICIPATA DELLA NASpl

La Legge di Bilancio 2026 interviene in merito alle **modalità** di liquidazione anticipata della NASpl, che può essere richiesta dal lavoratore come incentivo all'autoimprenditorialità.

Il Legislatore dispone che l'erogazione del trattamento non avvenga più in un'unica soluzione, come previsto finora, ma in **due rate**:

- la **prima** in misura pari al **70%** dell'intero importo;
- la **seconda**, pari al **restante 30%**, da corrispondere al termine della durata della prestazione (che è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni) e comunque non oltre 6 mesi dalla data di presentazione della domanda telematica di anticipazione. L'erogazione della seconda rata è subordinata al fatto che il beneficiario non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI CON DUE O PIÙ FIGLI

Come si ricorderà, la Legge di Bilancio 2025 aveva previsto un **esonero contributivo parziale** della quota di contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, in presenza di reddito imponibile ai fini previdenziali non superiore a 40.000 euro annui, a favore delle lavoratrici dipendenti **madri**:

- con **due o più figli**, dal 1° gennaio 2026, fino al mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo;
- con **tre o più figli**, dal 1° gennaio 2027, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

La Legge di Bilancio 2026 posticipa dal 2026 al 2027 l'attuazione dell'esonero contributivo (strutturale) parziale previsto dalla Legge di Bilancio 2025 e, per l'anno in corso, **prevede il riconoscimento da parte dell'INPS** di una misura simile al Bonus Mamme 2025 in favore delle lavoratrici madri:

- **con due figli** e sino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio;
 - **con tre figli o più figli**, titolari di contratti di lavoro subordinato a tempo **determinato**, e fino al compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo;
- di una somma di 60 euro mensili, non imponibili ai fini fiscali e contributivi, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua.

Il Bonus spettante verrà erogato direttamente dall'INPS in un'unica soluzione nel mese di Dicembre 2026.

Si ricorda che per le lavoratrici madri di tre o più figli, assunte con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, resta in vigore **fino al 31/12/2026** l'esonero dei contributi carico lavoratrice al 100% introdotto dalla Legge di Bilancio 2024.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI MADRI LAVORATRICI

La Legge di Bilancio 2026 prevede il riconoscimento di un **esonero** dal versamento della **contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro**, nella misura del **100%**, in favore dei datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2026**, assumono **donne che, congiuntamente, siano:**

- **madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni;**
- **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.**

Il beneficio è **riconosciuto** nel limite massimo di **8.000 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL,

- per **24 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- per **12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato;
- per **18 mesi**, **se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato** (considerando sempre quale termine iniziale la data di assunzione con il contratto a tempo determinato).

Tali esoneri **non si applicano ai rapporti di lavoro domestico** e ai rapporti di **apprendistato** e **non sono cumulabili** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive. **Per l'effettiva operatività del predetto esonero si attendono le istruzioni operative dell'INPS.**

INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, la Legge di Bilancio 2026 stabilisce che, **dal 1° gennaio 2026**, alla lavoratrice o al lavoratore, con **almeno 3 figli conviventi**, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (o senza limiti di età nel caso di figli disabili, fermi restando il numero minimo di tre figli conviventi e il limite anagrafico per gli altri figli), è riconosciuta la **priorità** nella **trasformazione** del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale) o di **rimodulazione** della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale già stipulato, a patto che tale trasformazione/rimodulazione determini una riduzione dell'orario di lavoro di **almeno 40 punti percentuali**.

Ai datori di lavoro privati (**esclusi i rapporti di apprendistato**) che consentono ai lavoratori dipendenti la predetta **trasformazione/rimodulazione** del contratto, è riconosciuto l'**esonero totale** (100%) dal versamento dei contributi previdenziali, con **esclusione** dei premi dovuti all'INAIL. L'esonero spetta:

- nel **limite massimo di 3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile;
- per un periodo **massimo di 24 mesi** decorrenti dalla data di trasformazione o rimodulazione del contratto.

Con apposito decreto interministeriale, da emanare entro fine giugno 2026, saranno definite le disposizioni attuative del predetto esonero. Per la piena operatività del predetto beneficio si attendono, inoltre, le istruzioni operative dell'INPS.

CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER MALATTIA DI FIGLI MINORENNI

Legge di Bilancio 2026 estende ulteriormente l'ambito di applicazione dei **congedi parentali** dei lavoratori dipendenti. In particolare, l'ampliamento concerne l'**applicabilità del congedo parentale**:

- anche con riferimento ai **figli di età compresa tra i 12 e i 14 anni**;
- in caso di **adozione** o di **affidamento**, con riferimento ai **minori fino al quattordicesimo anno di ingresso nella famiglia**, anziché fino al dodicesimo anno.

La Legge di Bilancio 2026 **modifica** altresì la disciplina dei **congedi** dei lavoratori dipendenti per **malattia dei figli di età superiore a tre anni** (congedi spettanti, per il medesimo giorno, in via alternativa a uno dei genitori) elevando da cinque **a dieci giorni lavorativi** all'anno il limite di

tali congedi fruibili da ciascun genitore ed **estende l'applicabilità** dell'istituto con riferimento ai **minori** di età compresa **tra 8 e 14 anni**.

RAFFORZAMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE A FAVORE DELLA GENITORIALITÀ

Al fine di favorire la **conciliazione vita-lavoro**, la Legge di Bilancio 2026 prevede che nel caso di **contratto a termine** stipulato per **sostituzione** di lavoratrice in congedo di maternità o congedo parentale, lo stesso possa **prolungarsi per un ulteriore periodo** di **affiancamento** della lavoratrice **sostituita** di durata, comunque, non superiore al **primo anno di età del bambino**.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La Legge di Bilancio 2026 dispone, a decorrere dal periodo d'imposta 2026:

- **l'innalzamento da euro 5.164,57 ad euro 5.300 del limite annuo di deducibilità dal reddito complessivo dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro/committente a forme di previdenza complementare;**
- **con riferimento ai lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006**, per i quali trova applicazione il regime fiscale ulteriormente agevolato sui contributi versati a previdenza complementare nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione al fondo, la possibilità di dedurre dal reddito complessivo i contributi eccedenti il limite di euro 5.300 (in luogo di euro 5.164,57) per un importo pari alla differenza tra euro 26.500 (5.300 x 5) e la contribuzione versata nei primi cinque anni di partecipazione. L'ulteriore importo deducibile non potrà essere comunque superiore a euro 2.650 annui (5.300 : 2) **per un totale annuo massimo complessivo di euro 7.950**.

AMPLIAMENTO PLATEA DEI DATORI TENUTI AL VERSAMENTO DEL TFR AL FONDO TESORERIA INPS

La nuova norma rimodula l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS, incidendo direttamente sui criteri di individuazione dei datori di lavoro privati interessati dal predetto obbligo.

È, infatti, previsto che, con effetto dai **periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026**, siano **ricompresi nell'obbligo** anche i **datori che abbiano raggiunto o raggiungano la soglia dei cinquanta dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività**.

Con le modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2026 quindi, **con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026**, sono **soggetti all'obbligo di versamento del TFR al predetto fondo** anche i datori di lavoro che:

- **abbiano raggiunto la soglia dimensionale dei 50 dipendenti** in anni successivi a quello di inizio dell'attività;
- **raggiungano la soglia dimensionale dei 50 dipendenti in un qualsiasi anno**

successivo all'inizio dell'attività di impresa.

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

L'effetto della nuova norma, per gli **anni 2026 e 2027**, non opera qualora la **media annuale** (del relativo anno precedente) sia inferiore a **sessanta lavoratori dipendenti**.

Con effetto sui periodi di retribuzione decorrenti **dal 1° gennaio 2032**, è prevista la riduzione a **quaranta** del numero di **lavoratori dipendenti** a partire dal quale, per il datore di lavoro, si applica l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONFERIMENTO DEL TFR A PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MECCANISMO DEL SILENZIO-ASSENSO

La Legge di Bilancio 2026, con decorrenza **dal 1° luglio 2026**, modifica la disciplina del D.Lgs. n. 252/2005 con riferimento al finanziamento dei fondi pensione.

Dipendenti di prima assunzione

In particolare, è prevista per i dipendenti di **prima assunzione** l'**adesione automatica** alla previdenza complementare:

- verso la **forma pensionistica** collettiva **prevista** dagli accordi o **dai contratti collettivi**, anche territoriali o aziendali;
- **con versamento dell'intero TFR nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore** nella misura definita dagli accordi collettivi.

Di fatto, la norma **estende gli effetti del conferimento tacito** o automatico (**c.d. silenzio-assenso**) alle forme di previdenza complementare, oltre che al TFR come già accadeva in passato, **anche alla contribuzione da parte del datore di lavoro e del lavoratore** secondo le modalità e le misure indicate dai contratti e dagli accordi collettivi.

Al **lavoratore** è espressamente riconosciuta la **possibilità, entro 60 gg dall'assunzione (prima erano concessi 6 mesi)**, di **rinunciare all'adesione automatica** e di **scegliere:**

- un'altra **forma di previdenza complementare** alla quale conferire il **TFR maturando nella misura prevista dagli accordi collettivi** (e l'eventuale contribuzione)
- ovvero mantenere il **TFR in azienda.**

Dipendenti non di prima assunzione

Dal 1° luglio 2026, **contestualmente all'assunzione** del lavoratore non di prima assunzione, il datore di lavoro deve:

- fornire **informativa** sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare;
- verificare quale sia stata la **scelta in precedenza compiuta** dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Qualora il lavoratore abbia in essere un'adesione a **previdenza complementare**, il datore deve fornire **informativa**:

- sulla possibilità di indicare, **entro 60 giorni** dall'assunzione, a **quale forma** pensionistica complementare conferire il TFR maturando dall'assunzione;
- che in **manca di indicazioni** entro il termine di 60 giorni si applica il principio **dell'adesione automatica** già dettagliato per i dipendenti di prima assunzione (versamento alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, dell'intero TFR maturando nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dai predetti accordi collettivi).

L'ufficio sindacale/paghe resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.

L'occasione è gradita per rinnovare i nostri più cordiali saluti.

RESPONSABILE SINDACALE
(Giovanni Righetto)

