

**Spett.li Aziende
Loro Sedi**

OGGETTO: Principali novità Legge di Bilancio 2026

Con la presente circolare, lo Studio vuole illustrare le principali disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2026 (L.199/2025) relative alle novità in materia di lavoro:

- **REVISIONE DELLA DISCIPLINA IRPEF – RIDUZIONE ALIQUOTA**
- **TASSAZIONE AGEVOLATA DEI RINNOVI CONTRATTUALI**
- **DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA'**
- **TASSAZIONE AGEVOLATA DI INDENNITA' E MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE**
- **TFR E FONDO TESORERIA INPS "GRANDI AZIENDE"**
- **TFR E ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**
- **BONUS MAMME**
- **ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE MADRI LAVORATRICI**
- **ESONERO CONTRIBUTIVO E INCENTIVI PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**
- **CONGEDI PARENTALI**
- **CONGEDO MALATTIA FIGLI MINORI**
- **PROROGHE CONTRATTI DI ASSUNZIONI IN SOSTITUZIONE DI MATERNITA'**
- **AUMENTO ESENZIONE BUONI PASTO**
- **PROROGA ESONERI CONTRIBUTIVI ASSUNZIONI DONNE/GIOVANI UNDER 35/ZES**

La presente viene inviata solamente ora, a distanza di alcune settimane dall'approvazione della Legge, in quanto lo Studio era ed è tuttora in attesa della definizione di alcuni aspetti fondamentali da parte degli enti competenti (in particolar modo le istruzioni operative da parte dell'Agenzia delle Entrate per l'applicazione delle tassazioni agevolate, istruzioni ad oggi non ancora emanate, e l'approvazione degli incentivi per le assunzioni, inseriti nel Decreto Milleproroghe che dovrà essere approvato entro il 1 marzo 2026). Seguiranno pertanto ulteriori comunicazioni da parte dello Scrivente con i chiarimenti, ad oggi purtroppo non ancora pervenuti, in merito ad alcune delle novità della legge di Bilancio 2026.

REVISIONE DELLA DISCIPLINA IRPEF – RIDUZIONE ALIQUOTA

La legge 199/2025 (cd. "Legge di Bilancio 2026") prevede la riduzione dal 35% al 33% dell'aliquota relativa al secondo scaglione IRPEF (compresa tra 28 mila e 50 mila euro). Inoltre, al fine di sterilizzare gli effetti della riduzione dell'aliquota per chi ha un reddito annuo complessivo superiore a 200mila euro, è stata prevista una riduzione di 440 euro della detrazione dall'imposta lorda spettante in relazione a taluni oneri.

TASSAZIONE AGEVOLATA DEI RINNOVI CONTRATTUALI

Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita, per gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal primo gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, è prevista l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%. La misura si applica ai lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente nell'anno precedente - vale a dire anno 2025 - non superiore a 33.000 euro. Siamo in attesa di ricevere le istruzioni operative da parte dell'Agenzia delle Entrate in merito all'applicazione di tale agevolazione.

DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA'

Viene ridotta all'1% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività corrisposti in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015 e sulle somme erogate ai dipendenti del settore privato a titolo di partecipazione agli utili di impresa per il biennio 2026-2027. Contestualmente viene innalzato da 3.000 euro a 5.000 euro il limite di importo complessivo al quale è possibile applicare la tassazione agevolata. L'agevolazione spetta ai dipendenti il cui reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente non sia superiore a 80.000 euro.

TASSAZIONE AGEVOLATA DI INDENNITA' E MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE

Per il periodo d'imposta 2026 ed entro il limite annuo di 1.500 euro, le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti del settore privato, a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno (ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D.lgs. n. 66/2003 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)

sono assoggettate ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%. La misura opera salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro e viene applicata dai sostituti d'imposta del settore privato nei confronti dei lavoratori che, nell'anno 2025, hanno percepito redditi di lavoro dipendente per un importo non superiore a 40.000 euro.

TFR E FONDO TESORERIA INPS "GRANDI AZIENDE"

Viene estesa la platea delle aziende che dovranno conferire le quote di TFR (eccetto quelle già destinate alla previdenza complementare per scelta esplicita del dipendente) al fondo Tesoreria INPS, includendo quelle aziende che, negli anni successivi a quello di avvio delle attività, raggiungono i 50 dipendenti. In deroga al principio generale precedentemente esposto, per gli anni 2026 e 2027 sono esenti dall'obbligo le imprese con media annuale riferita all'anno precedente inferiore ai 60 dipendenti. Dal 2032, l'obbligo viene esteso alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti:



Le nuove regole dal 1° gennaio 2026			
	Biennio 2026/2027	Anni 2028/2031	Dall'anno 2032
Limite dimensionale	Almeno 60 dipendenti	Almeno 50 dipendenti	Almeno 40 dipendenti
Verifica del limite	Media annua lavoratori in forza nell'anno solare precedente		
Obbligo	Versamento all'Inps del Tfr maturando dai lavoratori dipendenti		
Decorrenza obbligo	Dall'anno successivo a quello di superamento del limite dimensionale		

TFR E ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1° luglio 2026 per i dipendenti neoassunti del settore privato scatta l'adesione automatica alla previdenza complementare, con conferimento del TFR, nel caso in cui non esprimano la propria scelta, relativamente alla destinazione del TFR, nei 60 giorni successivi alla data di assunzione. Di seguito si riporta uno specchietto di sintesi con le casistiche principali:

	Prima assunzione nella vita lavorativa	Assunzioni successive	
Situazione previdenziale di partenza	Già iscritto/Non iscritto alla previdenza complementare	Già iscritto alla previdenza complementare	Non iscritto alla previdenza complementare
Meccanismo di adesione	Adesione automatica, salvo rinuncia	Adesione automatica, salvo rinuncia	Adesione automatica, salvo rinuncia
Fondo pensione di destinazione	Quello contrattuale. In mancanza Fondo Cometa	Fondo pensione indicato dal lavoratore. In difetto Fondo contrattuale o Fondo Cometa	Quello contrattuale. In mancanza Fondo Cometa
Decorrenza	Data di assunzione	Data di assunzione	Data di assunzione
Devoluzione Tfr	Intero importo maturando, salvo opzione lavoratore	Intero importo maturando, salvo eccezioni (accordo deroga normativa)	Intero importo maturando, salvo opzione lavoratore
Contribuzione (lavoratore)	Obbligatoria, salvo esonero: retribuzione inferiore assegno sociale (7.101€ nel 2026)	Obbligatoria (senza possibilità di esonero)	Obbligatoria, salvo esonero: retribuzione inferiore assegno sociale (7.101€ nel 2026)
Rinuncia – Termine	il lavoratore può rinunciare all'adesione automatica entro 60 giorni dall'assunzione	il lavoratore può scegliere il fondo pensione cui sia già iscritto entro 60 gg dalla assunzione. In difetto: adesione automatica	il lavoratore può rinunciare all'adesione automatica entro 60 giorni dall'assunzione
Rinuncia – Altre opzioni	il lavoratore che rinuncia all'adesione automatica può decidere di: • destinare il Tfr a un altro fondo pensione; • conservare il Tfr in azienda (scelta revocabile in ogni momento)		il lavoratore che rinuncia all'adesione automatica può decidere di: • destinare il Tfr a un altro fondo pensione; • conservare il Tfr in azienda (scelta revocabile in ogni momento)



BONUS MAMME

Sale da 40 euro a 60 euro mensili il bonus, erogato direttamente dall'Inps mediante apposita domanda, per le lavoratrici madri dipendenti (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e autonome (iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata) con 2 figli e fino al mese del compimento del decimo anno del secondo figlio.

Le lavoratrici devono essere titolari di un reddito da lavoro inferiore a 40.000 euro annui.

Lo stesso incremento è riconosciuto alle lavoratrici madri dipendenti e alle lavoratrici madri autonome con 3 o più figli, fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo. In tal caso, il bonus spetta solamente per i mesi in cui la lavoratrice **non** sia titolare di alcun rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE MADRI LAVORATRICI

A decorrere dal primo gennaio 2026, ai datori di lavoro privati che assumono lavoratrici madri di almeno 3 figli di età inferiore ai 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, viene riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ad esclusione di premi e contributi Inail, entro il limite massimo di 8.000 euro all'anno. L'esonero spetta:

- per 12 mesi dalla data di assunzione, qualora sia stato stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- per 24 mesi dalla data di assunzione, qualora sia stato stipulato un contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- per 18 mesi dalla data dell'assunzione, qualora il contratto a tempo determinato venga trasformato a tempo indeterminato.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato; non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ma è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. maxi-deduzione).

ESONERO CONTRIBUTIVO E INCENTIVI PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, alle lavoratrici o ai lavoratori con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età da parte del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili, sono riconosciute:

- la priorità per la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale);
- la priorità per la rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto in essere a tempo parziale, purché tale rimodulazione determini una riduzione dell'orario di almeno il 40%.



In tal caso, i datori di lavoro sono esonerati dal versamento del 100% dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti ad INAIL), fino a un massimo di 3.000 euro annui nei 24 mesi successivi alla data di trasformazione del contratto (o di rimodulazione dell'orario)

Il riconoscimento dell'esonero è però subordinato al mantenimento del monte orario di lavoro complessivo in essere al momento della trasformazione o rimodulazione (considerando quindi tutto il personale in forza).

CONGEDI PARENTALI

Al fine favorire la genitorialità, con l'obiettivo contestuale di preservare l'occupazione, vengono estesi:

- fino al quattordicesimo anno di età del bambino, il diritto di fruire del congedo parentale, in luogo degli attuali 12 anni;
- fino al quattordicesimo anno di età del bambino, il diritto al prolungamento del congedo parentale previsto per figli con disabilità;
- fino al quattordicesimo anno di età del bambino, il riconoscimento di un'indennità di congedo parentale pari al 30% della retribuzione, della durata di tre mesi per ciascun genitore; tale indennità viene elevata nella misura dell'80% della retribuzione, in alternativa tra ciascun genitore e per la durata massima complessiva di tre mesi, fino al sesto anno di vita del bambino.

Tali previsioni normative sono estese anche ai casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

CONGEDO MALATTI FIGLI MINORI

Con riferimento al congedo per malattia dei figli di età superiore a 3 anni, in alternativa tra i genitori, la normativa:

- innalza a 10 giorni (rispetto ai 5 vigenti) il limite massimo di giorni di assenza fruibili all'anno;
- eleva da 8 anni a 14 anni il limite di età anagrafica del figlio per la fruizione del congedo.

PROROGHE CONTRATTI DI ASSUNZIONI IN SOSTITUZIONE DI MATERNITA'

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) per sostituzione delle lavoratrici in congedo di maternità o parentale, sarà possibile prolungare il contratto per affiancare la lavoratrice sostituita in fase di rientro fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

AUMENTO ESENZIONE BUONI PASTO

L'importo dei buoni pasto in forma elettronica esente da imposizione fiscale viene elevato da 8 a 10 euro.

PROROGA ESONERI CONTRIBUTIVI ASSUNZIONI DONNE/GIOVANI UNDER 35/ZES

Con il nuovo emendamento inserito nel Decreto Milleproroghe (in fase di approvazione), si agevolano:

- le assunzioni effettuate entro il 30 aprile 2026 di giovani under 35 mai assunti a tempo indeterminato, con l'applicazione di un'esonero dal versamento dei contributi previdenziali del 70% per 24 mesi nel limite di 500 euro mensili; l'importo viene innalzato al 100% dei contributi dovuti qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto (calcolato sulla base della differenza tra il



numero di lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nell'arco dei 12 mesi precedenti).

- le assunzioni effettuate entro il 30 aprile 2026 di giovani nella ZES Mezzogiorno, con l'applicazione di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali del 70% per 24 mesi nel limite di 650 euro mensili; anche in questo caso l'importo viene innalzato al 100% dei contributi dovuti qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.
- Le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2026 di donne svantaggiate (donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti, oppure da almeno 6 mesi se residenti in ZES, oppure svantaggiate per lo svolgimento di attività lavorative in settori economici caratterizzati da accentuata disparità di genere). L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali pari al 100% per 24 mesi viene riconosciuto per un importo massimo di 650 euro mensili.

Per quanto concerne gli esoneri contributivi legati ad assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni di contratti a tempo determinato di giovani, lavoratrici svantaggiate e lavoratori occupati in aree ZES, lo scrivente Studio provvederà ad inoltrare successive comunicazioni, in quanto ad oggi non risulta emanato il decreto attuativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che disciplina gli interventi, i requisiti e le condizioni di accesso a tali benefici.

Lo Studio resta a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

DE PELLEGRIN & PARTNERS SRL STP

Belluno, 19 febbraio 2026