

A TUTTE LE AZIENDE

CIRCOLARE N. 1/2026

OGGETTO: LEGGE DI BILANCIO 2026 L. 199/2025, sintesi novità in materia di lavoro

1

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) che introduce una serie di misure volte a:

- incrementare il reddito netto dei lavoratori tramite leve fiscali;
- incentivare la contrattazione e la produttività;
- rafforzare le tutele per la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro;
- rendere più efficienti alcuni strumenti di welfare aziendale.

Di seguito si riporta una sintesi delle principali novità in materia di lavoro, con l'avvertenza che per alcune misure si è in attesa delle relative disposizioni attuative (in particolare da parte dell'INPS).

1. Detassazione degli aumenti contrattuali

Gli aumenti retributivi derivanti da rinnovi di CCNL sottoscritti tra il 1° gennaio 2024 e il 31 gennaio 2026, erogati nel 2026, sono assoggettati ad un'imposta sostitutiva del 5%.

La misura interessa tutti i lavoratori del settore privato con un reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2025 non superiore a 33.000 euro.

La detassazione è automatica, salvo rinuncia scritta del lavoratore.

2. Rimodulazione scaglioni IRPEF

Il comma 3 art. 1, interviene sulle attuali aliquote già in vigore, modificandole come segue:

- 23% per redditi fino a 28.000€;
- 33% per redditi da 28.001€ a 50.000€; **(in precedenza era al 35%)**
- 43% per redditi superiori a 50.001€;

Restano confermate le disposizioni su detrazioni da lavoro dipendente, trattamento integrativo, indennità sostitutiva dell'esonero contributivo INPS e ulteriore detrazione.

3. Premi di risultato

Solo per gli anni 2026 e 2027, ai sensi del c.9 art.1, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sottoforma di premi di risultato o di partecipazione agli utili **viene ridotta dal 5% all'1%.**

L'agevolazione si applica su premi di risultato ovvero su somme di ammontare variabile la cui corresponsione **sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza ed innovazione** nonché sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, a condizione che l'erogazione del premio di risultato avvenga in esecuzione di quanto previsto dai contratti aziendali o territoriali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU.

Tale riduzione spetta nel limite massimo di 5.000€ annui per lavoratori che nel corso del 2025 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente inferiori a 80.000 euro.

Resta fermo l'obbligo di deposito telematico del contratto aziendale presso il Ministero del Lavoro.

4. Imposta sostitutiva su lavoro notturno, festivo e a turni

Per i lavoratori dipendenti del settore privato con reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 € nel 2025, è prevista — salvo rinuncia scritta del lavoratore — l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali pari al 15% sulle somme corrisposte a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno;
- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi o di riposo settimanale;
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dalla contrattazione collettiva.

L'imposta sostitutiva si applica entro il limite massimo annuo di € 1.500 di retribuzioni agevolabili e riguarda esclusivamente le somme maturate nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2026.

L'agevolazione non si applica ai lavoratori impiegati nelle attività per le quali è già previsto il trattamento integrativo speciale, a cui si rimanda lettura al punto 5.

Ai fini dell'applicazione del regime agevolato:

- il lavoratore deve attestare per iscritto il possesso del requisito reddituale
- il datore di lavoro applica l'imposta sostitutiva in sede di erogazione delle somme agevolate, in luogo della tassazione ordinaria.

5. Settore turismo

Per il periodo 1° gennaio – 30 settembre 2026 è riconosciuto un trattamento integrativo speciale per i lavoratori dipendenti del comparto turistico, ricettivo, termale e somministrazione di alimenti e bevande.

Il beneficio consiste in un importo pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per lavoro notturno e straordinario svolto nei giorni festivi.

Caratteristiche principali:

- Non concorre alla formazione del reddito ai fini IRPEF (esenzione fiscale).
- Spetta ai lavoratori dipendenti del settore privato con reddito da lavoro dipendente nell'anno 2025 inferiore a 40.000 euro.

- Il trattamento viene riconosciuto dal sostituto d'imposta su richiesta scritta del lavoratore, con attestazione del proprio reddito 2025;
- L'onere sostenuto dal datore di lavoro viene recuperato mediante compensazione nel modello F24.

6. Buoni pasto elettronici

Dal 1° gennaio 2026 il limite di esenzione per i buoni pasto elettronici sale a 10 euro giornalieri (resta 4 euro per quelli cartacei).

7. TFR e previdenza complementare

Viene innalzato il limite annuo di deducibilità fiscale dei contributi alla previdenza complementare, che passa da euro 5.164,57 a euro 5.300 a decorrere dal periodo d'imposta 2026

Viene inoltre **esteso l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS anche ai datori di lavoro che raggiungono la soglia dimensionale dei 50 dipendenti in un qualsiasi anno successivo all'avvio dell'attività.**

Tuttavia:

- per gli anni 2026 e 2027 l'obbligo scatta solo se la media dell'anno precedente è almeno pari a 60 dipendenti;
- dal 1° gennaio 2032 la soglia sarà ridotta a 40 dipendenti;

Dal 1° luglio 2026 per **i lavoratori di prima assunzione**, eccetto i lavoratori domestici, **viene introdotto un meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare**, con conferimento dell'intero TFR e dei contributi previsti dal CCNL, **salvo rinuncia espressa** del lavoratore entro 60 giorni dall'assunzione (in luogo dei precedenti 6 mesi).

Per i lavoratori non di prima assunzione, dal 1° luglio 2026 il datore di lavoro è tenuto a:

- fornire informativa sugli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare;
- acquisire una dichiarazione sulla scelta già effettuata dal lavoratore in precedenza;
- consentire l'indicazione, entro 60 giorni, della forma pensionistica cui destinare il TFR maturando

Resta ferma la possibilità per il lavoratore di:

- scegliere una diversa forma di previdenza complementare rispetto a quella individuata dal CCNL;
- mantenere il TFR in azienda ai sensi dell'art. 2120 c.c.

8. Agevolazioni contributive per le assunzioni

Dal 1° gennaio 2026 è riconosciuto un esonero parziale contributivo per assunzioni a tempo indeterminato (o trasformazioni) di giovani, donne e lavoratori da impiegare nella ZES unica per il Mezzogiorno, per un massimo di 24 mesi.

Per tale incentivo si rimane in attesa del decreto ministeriale e della circolare INPS.

E' riconosciuto uno sgravio contributivo totale per l'assunzione di madri di almeno tre figli, di età inferiore a 18 anni e senza impiego da almeno sei mesi.

L'incentivo di 8.000 € annui è riparametrato e applicato su base mensile con una durata di:

- 12 mesi per assunzioni a termine;
- 18 se il contratto a termine è trasformato;
- 24 mesi per assunzioni a tempo indeterminato.

9. Bonus mamme

Viene confermato il bonus mamme, in sostituzione della prevista decontribuzione parziale:

- bonus esente da imposte e contributi pari a 60 euro mensili per ogni mese di lavoro nel 2026;
- spetta alle lavoratrici madri dipendenti, autonome e professioniste con reddito fino a 40.000 euro;
- riguarda:
 - o madri con due figli (con il più piccolo sotto i 10 anni);
 - o madri con tre o più figli (con il più piccolo sotto i 18 anni, a determinate condizioni);

L'erogazione è prevista in un'unica soluzione a dicembre 2026 con apposita domanda da parte delle lavoratrici madri sul sito INPS.

10. Congedo parentale e permessi per malattia del figlio

A decorrere dal 1° gennaio 2026 vengono introdotte importanti modifiche alla disciplina dei congedi parentali e per la malattia del figlio, con ampliamento delle tutele a favore dei genitori lavoratori.

In particolare, viene innalzata a 14 anni l'età del figlio entro cui è possibile fruire del congedo parentale e dei permessi per malattia del figlio.

Contestualmente si innalzano da 5 a 10 giorni di permessi non retribuiti per la malattia del figlio dai 3 ai 14 anni di età.

Restano invece confermate le seguenti previsioni già in vigore:

- assenze illimitate per la malattia dei figli fino a 3 anni di età;
- esonero dall'obbligo di reperibilità per le visite fiscali durante il congedo;

Lo Studio resta a disposizione per l'analisi puntuale delle singole situazioni aziendali.

C.S.V. S.r.l.

(Dr. Sbenaglia Alessandro)