

# STUDIO ASSOCIATO

**Rag. Franco Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Franca Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Rag. Giovanni Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

**Dott. Fulvia Peruzzi**

RESPONSABILE ECONOMICO - FINANZIARIA

Empoli, 23/01/2026

Circolare Flash n° 2

A tutte le Aziende  
Loro sedi

## Legge di bilancio 2026: tutte le novità per il lavoro

Si premette che, per i vari argomenti trattati della presente circolare, dovremo attendere, in alcuni casi, i decreti attuativi e, in altri, le circolari esplicative degli Enti preposti.

### Previdenza complementare e versamento del TFR al fondo di tesoreria INPS

**La Legge di Bilancio 2026 introduce rilevanti interventi in materia di previdenza complementare, articolati su tre distinti profili.**

- In primo luogo, il comma 201 prevede l'innalzamento della soglia di deducibilità dal reddito complessivo dei contributi versati alle forme di previdenza complementare, che passa da € 5.164,17 a € 5.300 con effetto a decorrere dal periodo d'imposta 2026.
- Il secondo profilo di intervento della Legge di Bilancio si concretizza nell'adesione automatica, dal 1° luglio 2026, da parte dei lavoratori neo-assunti (prima occupazione) alle forme di previdenza complementare previste dagli accordi o contratti collettivi.

**Il lavoratore, entro 60 giorni dall'assunzione, può rinunciare all'adesione automatica, decidendo di conferire così il TFR ad altro fondo o di mantenere lo stesso in azienda.**

**Per i lavoratori neo-assunti, ma già assicurati precedentemente ci sono 6 mesi di tempo per scegliere un altro fondo o per lasciare il tfr in azienda.**

- Infine, la novità più rilevante è che viene esteso l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS anche ai datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungano, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale dei 50 dipendenti. Limitatamente al biennio 2026-2027, la soglia dimensionale rilevante ai fini dell'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria INPS è di 60 dipendenti.

Con effetto sui periodi di paga, decorrenti **dal 1° gennaio 2032**, sono tenuti al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria INPS i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze, ovvero che raggiungano anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, un numero di lavoratori pari o superiore a 40.

Nel periodo compreso tra il 2028 e il 2031, invece, l'obbligo sorge al raggiungere della soglia dei 50 dipendenti.

**Per la verifica della soglia dimensionale ai fini dell'individuazione dell'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS si deve prendere a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.**

### **Modifica aliquota IRPEF**

Tra le modifiche apportate dalla legge di bilancio, al comma 3 è stata prevista la **diminuzione dell'aliquota IRPEF** applicata al secondo scaglione di reddito, relativo ai redditi tra a € 28.000 e € 50.000, che varia dal 35% al 33%.

### **Detassazione aumenti da rinnovi contrattuali**

La legge prevede che gli incrementi retributivi riconosciuti ai lavoratori dipendenti nel corso del 2026, derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026, siano assoggettati — salvo esplicita rinuncia da parte del lavoratore tramite atto scritto — a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali nella misura del 5%.

Tale regime agevolato si applica esclusivamente ai lavoratori del settore privato che, nell'anno 2025, abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a € 33.000.

La rinuncia da parte del lavoratore comporta l'applicazione delle aliquote ordinarie IRPEF sulle somme derivanti da aumenti contrattuali.

### **Detassazione premi di produttività**

La legge di bilancio 2025 aveva previsto, per il triennio 2025 – 2027, in relazione alla detassazione dei premi di produttività la riduzione temporanea dal 10% al 5% dell'imposta sostitutiva IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nel limite annuo di € 3.000 e per i lavoratori che nel periodo d'imposta precedente rispetto a quello di riferimento hanno prodotto redditi da lavoro dipendente non superiori ad € 80.000.

La legge di bilancio 2026 ha apportato modifiche al comma 385 prevedendo al comma 9:

- un'aliquota dell'imposta sostitutiva pari al 5% limitatamente al 2025;
- per gli anni 2026 e 2027 è prevista un'imposta sostitutiva su premi di produttività e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili pari all'1% entro un limite di importo pari ad € 5.000.

## **Detassazione maggiorazioni e indennità per lavoro notturno e festivo**

La legge di bilancio ha previsto, per l'anno d'imposta 2026 e salvo esplicita rinuncia scritta da parte del lavoratore, le somme erogate ai lavoratori dipendenti entro il limite annuo di € 1.500 sono assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%, quando corrisposte a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno;
- maggiorazioni e indennità relative a prestazioni lavorative svolte nei giorni festivi o nei giorni di riposo settimanale, come definiti dai CCNL;
- indennità di turno e altri emolumenti collegati allo svolgimento di lavoro su turni, previsti dai CCNL.

Le suddette disposizioni sono applicate dai sostituti d'imposta operanti nel settore privato, con esclusione delle attività del settore turistico - alberghiero nei confronti dei lavoratori titolari di redditi da lavoro dipendente che, nell'anno 2025, non abbiano superato l'importo di € 40.000.

Qualora il sostituto d'imposta incaricato dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sia diverso da quello che ha rilasciato la certificazione unica relativa all'anno precedente, il lavoratore è tenuto a dichiarare per iscritto l'ammontare del reddito di lavoro dipendente percepito nello stesso anno.

## **Aumento limite non imponibile dei buoni pasto elettronici**

**Il comma 14 introduce una modifica della disciplina fiscale in relazione all'importo non soggetto a tassazione dei buoni pasto erogati in forma elettronica.**

A decorrere dal 1° gennaio 2026, il valore esente viene aumentato dagli attuali € 8,00 al giorno a € 10,00 giornalieri.

Restano invece confermati sia il limite di esenzione per i buoni pasto in formato cartaceo, pari a € 4,00 giornalieri, sia quello previsto per le indennità sostitutive del servizio di mensa erogate ai lavoratori dei cantieri edili, di altre strutture temporanee o di unità produttive situate in aree sprovviste di servizi di ristorazione, fissato a € 5,29 al giorno.

## **Trattamento integrativo speciale nel settore turistico-alberghiero**

La legge prevede che nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 settembre 2026, ai dipendenti degli esercizi di somministrazione di cibi e bevande e ai lavoratori del comparto turistico, inclusi gli stabilimenti termali, venga riconosciuta una speciale integrazione economica.

Tale beneficio, che non concorre alla formazione del reddito, è pari al 15% delle retribuzioni lorde riferite alle prestazioni di lavoro notturno e alle ore di lavoro straordinario svolte nelle giornate festive.

La misura si applica ai lavoratori dipendenti del settore privato che, nel periodo d'imposta 2025, abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a € 40.000.

### **Gli incentivi all'assunzione**

La Legge di Bilancio 2026 interviene sul sistema delle agevolazioni all'assunzione, prevedendo misure volte a incentivare le imprese del settore privato all'inserimento di specifiche categorie di lavoratori mediante rapporti di lavoro stabili.

In particolare introduce, per il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2026, un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero in caso di trasformazioni da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato.

La misura è finalizzata a promuovere l'occupazione giovanile stabile, a rafforzare le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate e a sostenere lo sviluppo occupazionale nella Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno. Restano escluse dall'agevolazione le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale.

**La Legge riserva poi ad un successivo Decreto Ministeriale il compito di definire i requisiti e le condizioni di accesso all'esonero al fine di rispettare i limiti di spesa fissati dalla Legge stessa per il prossimo triennio.**

Il comma 210 si propone di promuovere l'occupazione delle madri lavoratrici introducendo un esonero contributivo nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di € 8000 annui.

I soggetti interessati dal beneficio contributivo sono le lavoratrici madri, assunte dal 1° gennaio 2026, di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

La durata dell'esonero varia a seconda che si tratti di un'assunzione o di una trasformazione, nonché della tipologia del contratto di assunzione:

- assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione, l'agevolaione dura per 12 mesi a partire dalla data di assunzione;
- trasformazione di contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, la durata dell'esonero è nel limite massimo di 18 mesi dalla data di assunzione con il contratto a termine;

- assunzione a tempo indeterminato l'agevolazione ha una durata di 24 mesi che decorrono dalla data di assunzione.

Il comma 214, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, prevede un incentivo per la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale.

In particolare, qualora il rapporto di lavoro di un lavoratore o di una lavoratrice con almeno tre figli conviventi sia trasformato da tempo pieno a tempo parziale, con una riduzione dell'orario di lavoro pari ad almeno il 40%, viene riconosciuto al datore di lavoro un esonero contributivo.

Il beneficio spetta fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, ed è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo non superiore a 24 mesi dalla data di trasformazione del rapporto di lavoro.

**Per questo argomento dovremo attendere le circolari esplicative.**

### **Incentivo al posticipo del pensionamento**

Viene prorogato l'incentivo al posticipo del pensionamento, introdotto dalla Legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022), riconosciuto in favore dei lavoratori dipendenti che maturino entro il 31/12/2026 i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato, e che decidono tuttavia di rinunciare all'accreditto contributivo e di continuare a svolgere l'attività lavorativa.

### **Nuovo bonus mamme**

E' stata rinviata dal 2026 al 2027 l'entrata in vigore della misura strutturale prevista dalla Legge di Bilancio 2025, che prevede un esonero contributivo parziale sulla quota di contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, a condizione che il reddito imponibile ai fini previdenziali non superi i 40.000 euro annui.

In attesa dell'attuazione di tale esonero contributivo, il comma 207 prevede per l'anno 2026 l'erogazione, da parte dell'INPS, di un contributo a favore delle lavoratrici madri dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) e delle lavoratrici autonome iscritte alle gestioni previdenziali obbligatorie, comprese le Casse professionali e la Gestione separata, che siano:

- madri di 2 figli, fino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio;
- madri di più di 2 figli, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, con esclusione delle titolari di contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Il beneficio consiste in un importo pari a € 60 mensili, non soggetto a imposizione fiscale né contributiva, riconosciuto per ciascun mese o frazione di mese di validità del rapporto di lavoro o dell'attività autonoma, a condizione che il reddito da lavoro non ecceda i € 40.000 annui.

Le somme spettanti per il periodo dal 1° gennaio 2026 fino al mese di novembre saranno erogate in un'unica soluzione in occasione del pagamento della mensilità di dicembre 2026 e non rileveranno ai fini del calcolo dell'ISEE.

### **Congedo parentale e congedo per la malattia del figlio**

Con riferimento al congedo parentale, viene innalzato il limite di età dei figli da 12 anni a 14 anni ai fini del ricorso ai periodi di congedo parentale da parte dei genitori lavoratori.

Per il congedo per malattia del figlio, vengono estesi da 5 a 10 i giorni di permesso per la malattia di ciascun figlio. Inoltre, è esteso da 8 anni a 14 anni il limite massimo di età del figlio per cui è possibile fruire del congedo.

Infine, ai sensi del comma 221, viene concessa la possibilità di prolungare la durata del contratto a tempo determinato, stipulato per la sostituzione di lavoratrici assenti per la fruizione dei congedi legati alla maternità, per un ulteriore periodo di durata non superiore al primo anno di età del bambino, per l'affiancamento della lavoratrice sostituita.

**Studio Associato Peruzzi e Triggiani**