



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 16 gennaio 2026

Legge 30 dicembre 2025, n. 199 relativa al Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e al Bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028

Segnaliamo che è stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 31 dicembre 2025, la Legge n. 199 del 30 dicembre 2025 relativa al Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e al Bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028.

Riteniamo utile riassumere le novità previste in ambito giuslavoristico, fiscale e previdenziale dalla norma in titolo, riservandoci di approfondire con successive circolari gli interventi qui commentati, dopo che saranno emanati i provvedimenti attuativi e le disposizioni di prassi dagli enti preposti.

Di seguito, forniamo l'elenco degli argomenti trattati nella presente circolare (i commi indicati come riferimento si intendono facenti parte dell'articolo 1 della legge in esame).

1. REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELL'IRPEF (COMMI 3-4);
2. DETASSAZIONE AUMENTI CONTRATTUALI (COMMI 7 e 12);
3. DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITÀ (COMMI 8-9);
4. DETASSAZIONE INDENNITÀ E MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE (COMMI 10-12);
5. RIDUZIONE TEMPORANEA IRPEF SUI DIVIDENDI DI AZIONI (COMMA 13);
6. BUONI PASTO (COMMA 14);
7. TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE SETTORE TURISMO (COMMI 18-21);
8. IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO (COMMI 25-26);
9. CONTRASTO ALLE COMPENSAZIONI INDEBITE (COMMA 116);
10. ESONERO ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO (COMMI 153-155);
11. ASSEGNO DI INCLUSIONE (COMMI 158-161);
12. MISURE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI (COMMI 164-174);
13. NASPI E DISOCCUPAZIONE (COMMA 176);
14. INCENTIVO PER IL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO (COMMA 194);
15. INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI (COMMI 206-207);
16. PROMOZIONE OCCUPAZIONE LAVORATRICI MADRI (COMMI 210-213);
17. INCENTIVO TRASFORMAZIONE CONTRATTO DEI LAVORATORI GENITORI (COMMI 214-218);
18. CONGEDI PARENTALI E PER MALATTIA DEL FIGLIO (COMMI 219-220);
19. RAFFORZAMENTO CONTRATTO A TERMINE A FAVORE DELLA GENITORIALITÀ (COMMA 221);



- 20. DEDUCIBILITÀ CONTRIBUTI VERSATI A FORME DI PREVIDENZA (COMMI 201-202);
- 21. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE - FONDO TESORERIA (COMMA 203);
- 22. CONFERIMENTO DEL TFR A PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MECCANISMO DEL SILENZIO-ASSENSO (COMMI 204-205);
- 23. DETASSAZIONE STRAORDINARI INFERMIERI DELLA SANITÀ PRIVATA (COMMI 944-945).

1. REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELL'IRPEF (COMMI 3-4)

La legge di Bilancio 2026, nel confermare il quadro normativo vigente, apporta le seguenti modifiche:

- riduzione dell'aliquota IRPEF dal 35% al 33% per i redditi da 28.000,00 euro a 50.000,00 euro;
- riduzione di 440,00 euro della detrazione di alcuni oneri per i soggetti con reddito superiore a 200.000,00 euro.

Aliquote IRPEF

A decorrere dall'anno 2026, con la modifica alla lettera b), comma 1, D.P.R. n. 917/1986 (c.d. TUIR), gli scaglioni di reddito e le relative aliquote IRPEF risultano così fissate:

Scaglioni di reddito	Aliquota IRPEF
fino a 28.000,00 euro	23%
da 28.000,01 euro e fino a 50.000,00 euro	33% (35% nel 2025)
oltre 50.000,00 euro	43%

Detrazioni IRPEF per oneri/spese

Con l'introduzione dell'articolo 16-ter del TUIR, a decorrere dal 2025, ai contribuenti con reddito complessivo superiore a 75.000,00 euro le detrazioni IRPEF per oneri/spese (con alcune esclusioni) sono riconosciute nel rispetto di un limite massimo complessivo, che varia in base all'ammontare del reddito (fino a 100.000 ovvero superiore a 100.000 euro) ed in base al numero di figli fiscalmente a carico.

Nello specifico, tale limite deve essere calcolato applicando la seguente forma:

$$\begin{array}{l} \text{Importo base} \\ \text{(variabile in base al} \\ \text{reddito complessivo)} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Coefficiente} \\ \text{(variabile in base al} \\ \text{n. di figli a carico)} \end{array} = \text{Ammontare massimo oneri/spese detraibili}$$

Ciò premesso, la Legge di Bilancio in esame ha introdotto il nuovo comma 5-bis al citato art. 16-ter prevedendo che ai contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000,00 euro, ferma restando l'applicazione di quanto sopra rammentato, è ridotto di 440 euro l'ammontare della detrazione spettante per:

- oneri detraibili al 19% (con espressa esclusione delle spese sanitarie di cui all'art. 15, comma 1, lett. c, TUIR);
- erogazioni liberali ai partiti politici (ex art. 11, D.L. n. 149/2013);
- premi assicurativi per rischio eventi calamitosi (ex art. 119, comma 4, D.L. n. 34/2020).



Il livello massimo di detrazioni percepibili annualmente in funzione della composizione del nucleo familiare e del livello di reddito complessivo percepito diventa pertanto:

Reddito complessivo	Figli a carico (coefficiente)*	Importo massimo spesa/onere detraibile
75.000 < RC < 100.000	0	14.000 x 0,50 = 7.000 euro
	1	14.000 x 0,70 = 9.800 euro
	2	14.000 x 0,85 = 11.900 euro
	3 o più /disabile	14.000 x 1 = 14.000 euro
100.000 < RC ≤ 200.000	0	8.000 x 0,50 = 4.000 euro
	1	8.000 x 0,70 = 5.600 euro
	2	8.000 x 0,85 = 6.800 euro
	3 o più /disabile	8.000 x 1 = 8.000 euro
RC > 200.000	0	(8.000 x 0,50) - 440 = 3.560 euro
	1	(8.000 x 0,70) - 440 = 5.160 euro
	2	(8.000 x 0,85) - 440 = 6.360 euro
	3 o più /disabile	(8.000 x 1) - 440 = 7.560 euro

* Per risultare fiscalmente a carico, è necessario essere titolari di un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro al lordo degli oneri deducibili ovvero non superiore a 4.000,00 euro nel caso dei figli fino a 24 anni di età.

In via generale, precisiamo che il sostituto d'imposta (es. datore di lavoro) attribuisce la detrazione per oneri solo su richiesta da parte del sostituito (es. dipendente). Si tratta, infatti, di detrazioni che sono generalmente riconosciute in sede di dichiarazione dei redditi.

Alcune tipologie di oneri/spese sono espressamente escluse dalla suddetta disposizione e, pertanto, continuano a spettare per intero. A tale proposito, a titolo di esempio sono esclusi gli interessi passivi per prestiti/mutui agrari e mutui ipotecari, su alcuni premi per assicurazione e sulle spese sanitarie.

2. DETASSAZIONE AUMENTI CONTRATTUALI (COMMI 7 e 12)

Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, viene introdotta, per il solo anno 2026, un'agevolazione fiscale sugli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi.

Tale misura è riservata esclusivamente ai dipendenti del settore privato e prevede che le somme corrisposte in esecuzione di accordi sottoscritti nel triennio compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026 siano assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali ridotta al 5%.



L'accesso al beneficio è subordinato alla verifica del requisito reddituale, in quanto spetta ai soli lavoratori che nel corso dell'anno 2025 abbiano conseguito un reddito da lavoro dipendente non eccedente i 33.000,00 euro.

Per quanto riguarda gli aspetti operativi, il sostituto d'imposta procede all'applicazione dell'aliquota agevolata in via automatica. Rimane tuttavia ferma la facoltà del lavoratore di richiedere l'applicazione dell'IRPEF ordinaria attraverso una specifica rinuncia scritta da presentare al datore di lavoro.

Stante la formulazione generica utilizzata dal Legislatore, si ritiene applicabile l'imposta sostitutiva ai soli incrementi retributivi che spettano ai lavoratori nel corso dell'anno 2026, indipendentemente dal mese di decorrenza purché interno all'annualità. Al contrario, si ritiene esclusa dal beneficio la detassazione degli aumenti che, pur essendo erogati nel 2026, abbiano una decorrenza economica antecedente.

Nondimeno, si renderà necessario attendere le istruzioni dell'Agenzia delle Entrate che, oltre a fornire il nuovo codice tributo di versamento della dell'imposta sostitutiva e a fornire le istruzioni di dettaglio nella compilazione della Certificazione Unica per l'anno 2026, dovrà fornire diversi chiarimenti, quali, ad esempio:

- detassabilità degli aumenti oggetto di assorbimento;
- inclusione, tra gli aumenti detassabili, di quelli previsti da contrattazione territoriale e di secondo livello;
- detassabilità della quota di aumento incidente sui ratei di 13ma e 14ma;
- applicazione della detassazione anche su altri elementi retributivi aggiuntivi quali il lavoro straordinario o le indennità modali (ad esempio, turno, aggiuntive o di disagio) previste da eventuali rinnovi.

In difetto di istruzioni in tempo utile, per gli aumenti decorrenti da gennaio 2026, si applicherà la normale tassazione e, a seguito di pubblicazione della circolare, saranno verificate le modalità per gestire il recupero della maggior tassazione trattenuta al dipendente.

Di seguito proponiamo il seguente schema riepilogativo:

Elemento	Dettaglio Disciplina
Agevolazione	Imposta sostitutiva IRPEF e Addizionali al 5%
Oggetto	Incrementi retributivi da contratti collettivi sottoscritti a qualsiasi livello nel 2024, 2025 e 2026
Ambito	Esclusivamente ai dipendenti del settore privato
Periodo	Incrementi spettanti nel 2026
Requisito reddituale	Reddito da lavoro dipendente anno 2025 non superiore a 33.000 euro
Applicazione	Automatica a cura del sostituto d'imposta (datore di lavoro)
Opzione lavoratore	Possibilità di rinuncia scritta al regime di tassazione agevolata, con la conseguente applicazione delle ordinarie aliquote IRPEF



3. DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITÀ (COMMI 8-9)

Normativa previgente

Il comma 385 della Legge di Bilancio 2025 aveva prorogato fino al 2027 la previsione introdotta dalle precedenti Leggi di Bilancio, relativa all'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività (art. 1, commi da 182 a 189, Legge n. 208/2015 e dal DM 25 marzo 2016). In particolare, aveva confermato l'imposta sostitutiva del 5%, nel triennio 2025-2027, alle seguenti condizioni:

- l'erogazione del premio dev'essere prevista dal contratto aziendale o territoriale e la relativa corresponsione deve essere legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- il valore dei premi non deve eccedere i 3.000,00 euro lordi;
- il reddito da lavoro dipendente relativo al periodo d'imposta precedente non deve essere superiore a 80.000,00 euro.

Le novità sulla detassazione dei premi di produttività

Con la Legge di Bilancio 2026 vengono modificati il suddetto comma 385, articolo 1, e il comma 182, articolo 1, Legge n. 208/2015, prevedendo che:

- l'aliquota dell'imposta sostitutiva ridotta al 5% sia prevista limitatamente al 2025;
- per gli anni 2026 e 2027 l'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili sia pari all'1% ed entro un limite di importo complessivo pari a 5.000,00 euro annui.

Beneficio fiscale	Anno	Dettaglio Disciplina
Detassazione premi e partecipazione agli utili	2025	aliquota 5% limite 3.000 euro annui
	2026 e 2027	aliquota 1% limite 5.000 euro annui

4. DETASSAZIONE INDENNITÀ E MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE (COMMI 10-12)

La Legge di Bilancio in commento introduce, per l'anno 2026, un'imposta del 15% (sostitutiva di IRPEF e addizionali), entro il limite annuo di 1500,00 euro, applicabile alle somme erogate 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, secondo le previsioni dei CCNL;
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi alla turnazione previsti dai CCNL.

L'agevolazione fiscale non si estende ai compensi che sostituiscono la retribuzione ordinaria, anche qualora siano formalmente denominati come indennità o maggiorazioni.



Requisiti soggettivi ed esclusioni

La misura è riservata ai lavoratori che nell'anno 2025 hanno percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000,00 euro. In assenza di una precedente Certificazione Unica (CU) rilasciata dallo stesso datore di lavoro, il superamento di tale soglia deve essere attestato per iscritto dal lavoratore interessato.

Sono espressamente esclusi dall'agevolazione i lavoratori che già beneficiano del trattamento integrativo speciale previsto per i comparti del turismo, degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (ex articolo 5, Legge n. 287/1991) e degli stabilimenti termali.

Viene, inoltre, precisato che:

- ai fini del predetto limite di 1.500,00 euro non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazioni agli utili dell'impresa detassati;
- restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.

Schema riepilogativo

Elemento	Condizione/Limite
Agevolazione	Imposta sostitutiva IRPEF e Addizionali al 15%
Plafond massimo	1.500,00 euro lordi annui
Settore	Privato (escluso Turismo/Termale già agevolati)
Periodo	Anno d'imposta 2026
Requisito reddituale	Reddito da lavoro dipendente anno 2025 non superiore a 40.000 euro
Applicazione	Automatica (salva rinuncia scritta)

5. RIDUZIONE TEMPORANEA IRPEF SUI DIVIDENDI DI AZIONI (COMMA 13)

Viene prorogata per l'intero anno 2026 la norma, introdotta dall'art. 6, comma 1, terzo periodo, della Legge n. 76/2025 recante "*Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese*", in virtù della quale gli eventuali dividendi corrisposti ai lavoratori in virtù di azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato, qualora il loro importo (dei dividendi) non sia superiore a 1.500,00 euro annui, sono esenti da imposizione fiscale per il 50% del loro ammontare.

6. BUONI PASTO (COMMA 14)

Con la Legge di Bilancio in esame viene modificata la disciplina fiscale delle prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica (art. 51, comma 2, lett. c), del TUIR). In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2026, il valore giornaliero dei buoni pasto elettronici che non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente aumenta da 8,00 euro a 10,00 euro.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



L'innalzamento della soglia di esenzione non comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di aumentare il valore dei buoni pasto riconosciuti.

Per le altre tipologie di somministrazione di vitto, restano confermati i limiti di esenzione già vigenti:

- buoni pasto cartacei: l'esenzione rimane fissata a 4,00 euro giornalieri;
- indennità sostitutive di mensa: per gli addetti ai cantieri edili, a strutture temporanee o a unità produttive situate in zone prive di servizi di ristorazione, il limite di esenzione resta pari a 5,29 euro al giorno.

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

7. TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE SETTORE TURISMO (COMMI 18-21)

Per il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 settembre 2026, la Legge di Bilancio in esame ha confermato il trattamento integrativo speciale a favore dei lavoratori del comparto turismo, degli stabilimenti termali e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (ex art. 5, Legge n. 287/1991).

Tale beneficio consiste in un contributo pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte a titolo di lavoro notturno e di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi, secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003. Tale somma è esente da imposizione contributiva e fiscale. L'accesso al beneficio è riservato esclusivamente ai lavoratori che, nel corso del periodo d'imposta 2025, abbiano conseguito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000,00 euro.

Adempimenti del datore di lavoro:

- riconoscimento del credito su richiesta del lavoratore, previa attestazione scritta del rispetto del limite reddituale relativo all'anno precedente;
- recupero dell'importo erogato mediante compensazione nel Modello F24, utilizzando il codice tributo 1702 (istituito con Risoluzione AdE n. 51/2023);
- indicazione obbligatoria delle somme corrisposte all'interno della CU.

8. IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO (COMMI 25-26)

La Legge di Bilancio in commento modifica l'art. 24-bis del TUIR che disciplina l'opzione per l'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia.

Tale regime consente di assoggettare i redditi prodotti all'estero a un'imposta sostitutiva forfettaria, a condizione che i soggetti interessati non siano stati fiscalmente residenti in Italia per almeno 9 dei 10 periodi d'imposta precedenti l'inizio di validità dell'opzione.

La modifica in commento dispone l'innalzamento dell'imposta sostitutiva a:

- 300.000,00 euro (in precedenza 200.000,00 euro) per ciascun periodo d'imposta in riferimento al quale opera l'opzione;
- 50.000,00 euro (in precedenza 25.000,00 euro) dovuta per ciascuno dei familiari.



Le nuove misure trovano applicazione nei confronti dei soggetti che trasferiscono la residenza in Italia (intesa come dimora abituale ai sensi dell'art. 43 c.c.) a partire dal 1° gennaio 2026.

9. CONTRASTO ALLE COMPENSAZIONI INDEBITE (COMMA 116)

Nell'ottica di contrastare le compensazioni indebite, il Legislatore ha ridotto da 100.000,00 a 50.000,00 euro la soglia dei debiti iscritti a ruolo per imposte erariali (e relativi accessori) oltre la quale scatta il divieto di compensazione orizzontale nel modello F24. Tale limite si applica ai carichi affidati all'Agente della riscossione per i quali i termini di pagamento siano scaduti o non siano in essere provvedimenti di sospensione o siano ancora dovuti pagamenti, in linea con quanto previsto dall'art. 37, comma 49-quinquies, del D.L. n. 223/2006.

10. ESONERO ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO (COMMI 153-155)

La Legge di Bilancio 2026 introduce un esonero contributivo parziale a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 ed il 31 dicembre 2026.

L'agevolazione mira a:

- 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 (ZES unica) e contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

L'efficacia della misura è subordinata all'emanazione di un decreto interministeriale, che definirà i requisiti specifici, condizioni necessarie e i limiti di spesa, e alla successiva pubblicazione delle istruzioni operative dell'INPS.

11. ASSEGNO DI INCLUSIONE (COMMI 158-161)

La Legge di Bilancio 2026 riforma alcuni aspetti della disciplina dell'Assegno di inclusione - Adi (introdotto dal D.L. n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 85/2023), in particolare, viene:

- semplificata la procedura di rinnovo dell'Adi;
- eliminata la sospensione obbligatoria di un mese tra un periodo e l'altro e subordinando il rinnovo alla presentazione di una nuova domanda per l'erogazione del beneficio;
- ridotto l'importo della prima mensilità di rinnovo al 50% dell'importo mensile del beneficio economico;
- garantita la continuità normativa con le regole di sospensione e rinnovo già previste dal Decreto Coesione (D.L. 92/2025), per i nuclei familiari il cui 18° mese di percezione è scaduto a novembre 2025.

Infine, la manovra dispone un progressivo innalzamento dei limiti di spesa per l'erogazione del beneficio (dai 160 milioni di euro nel 2026 fino ai 181,5 milioni nel 2033) e, in contemporanea, una riduzione del Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva.



12. MISURE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI (COMMI 164-174)

La Legge di Bilancio in esame interviene prorogando e rifinanziando le seguenti misure di sostegno al reddito, i cui oneri sono a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione:

- Ammortizzatori sociali per i lavoratori dei call center;
- Indennità per i lavoratori del settore della pesca;
- CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa;
- CIGS per cessazione di attività (anche per le piccole aziende);
- CIGS per i dipendenti ex ILVA;
- CIGS per riorganizzazione, contratti di solidarietà e crisi aziendale;
- CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale.

Qualora di interesse, ci riserviamo di approfondire -su Vostra specifica richiesta- le novità in merito ai suddetti strumenti di sostegno al reddito.

13. NASPI E DISOCCUPAZIONE (COMMA 176)

La Legge di Bilancio in commento modifica l'art. 8 del D.Lgs. n. 22/2015, variando le modalità di erogazione della NASpI anticipata richiesta dai lavoratori, a titolo di incentivo, per intraprendere un'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale o per associarsi in cooperativa.

Nello specifico, a partire dal 2026, il pagamento della prestazione anticipata non avverrà più in un'unica soluzione contestuale alla domanda, ma sarà frazionato in due rate:

1. prima rata in misura pari al 70% corrisposta immediatamente dopo l'accoglimento della domanda di anticipazione;
2. seconda rata pari al 30% corrisposta a saldo, una volta decorso il periodo teorico di spettanza della NASpI (calcolato ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 22/2015) e, in ogni caso, non oltre 6 mesi dalla data di presentazione della domanda.

Inoltre, il versamento della seconda quota è subordinato alla verifica puntuale da parte dell'INPS, che accerterà:

- la mancata rioccupazione come lavoratore dipendente nel periodo di riferimento (pena la restituzione di quanto percepito);
- l'assenza di titolarità di pensione diretta (fatto salvo l'assegno ordinario di invalidità).

14. INCENTIVO PER IL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO (COMMA 194)

La Legge di Bilancio 2026 estende l'ambito di applicabilità dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti in alcune fattispecie di conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato (in origine introdotto dalla L. n. 192/2022).

L'ampliamento della possibilità concerne i soggetti che, nel 2026, abbiano maturato il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del medesimo trattamento anticipato a prescindere dall'età anagrafica.



15. INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI (COMMI 206-207)

Come è noto, la Legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207/2024, articolo 1, commi 219-220), modificata dal D.L. n. 95/2025, ha 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 40.000,00 euro annui, a favore delle lavoratrici dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) e delle lavoratrici autonome madri:

- con due o più figli, dal 1° gennaio 2026, fino al mese di compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo;
- con tre o più figli, dal 1° gennaio 2027, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

La Legge di Bilancio 2026 modificando l'articolo 1, comma 219, della Legge di Bilancio 2025, posticipa dal 2026 al 2027 l'attuazione dell'esonero contributivo (strutturale) parziale.

La misura transitoria per l'anno 2026: "Bonus 60 euro"

In attesa che l'esonero contributivo strutturale entri a pieno regime nel 2027, il Legislatore ha introdotto, per l'anno 2026, una misura transitoria gestita direttamente dall'INPS. Questo intervento mira a garantire continuità nel sostegno economico alle lavoratrici madri, sia dipendenti che autonome, che presentano un reddito annuo non superiore a 40.000,00 euro.

Il beneficio consiste in un contributo di 60 euro mensili, non imponibili ai fini fiscali e contributivi, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo.

La platea delle madri beneficiarie è la seguente:

- con 2 figli e sino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio;
- con più di 2 figli e fino al compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo (escluse le titolari di contratti a tempo indeterminato, in quanto le stesse hanno accesso all'esonero contributivo Legge di Bilancio 2024).

Le mensilità spettanti, dal 1° gennaio 2026 e fino al mese di novembre, saranno corrisposte in un'unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità afferente al mese di dicembre 2026 e tali importi non rilevano ai fini della determinazione dell'ISEE.

16. PROMOZIONE OCCUPAZIONE LAVORATRICI MADRI (COMMI 210-213)

La Legge di Bilancio in esame introduce 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 madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di 8.000,00 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per:

- 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione);



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- 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).

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Tale esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero in questione è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. n. 216/2023 (c.d. Maxi deduzione).

I benefici sono riconosciuti entro determinati limiti di spesa.

Segnaliamo, altresì, che per la piena operatività di tale misura dovranno essere emanate le relative istruzioni operative da parte dell'INPS.

17. INCENTIVO TRASFORMAZIONE CONTRATTO DEI LAVORATORI GENITORI (COMMI 214-218)

Al fine di favorire la conciliazione tra vita professionale e familiare, la Legge di Bilancio 2026 stabilisce che, dal 1° gennaio 2026, sia riconosciuta una corsia preferenziale per la flessibilità oraria ai lavoratori con nuclei familiari numerosi.

Nello specifico, i padri e le madri con almeno tre figli conviventi avranno un diritto di priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale (sia orizzontale che verticale) o nella rimodulazione della percentuale oraria per chi è già in part-time. Tale diritto può essere esercitato fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o, in caso di figli disabili, senza limiti di età per questi ultimi (fermi restando il numero minimo di tre figli conviventi e i limiti anagrafici per gli altri figli).

La condizione essenziale per accedere alla priorità è che la modifica contrattuale determini una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%.

Ai datori di lavoro privati (esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato) che consentono ai lavoratori dipendenti la predetta trasformazione/rimodulazione del contratto, è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'esonero spetta:

- nel limite massimo di 3.000,00 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.



18. CONGEDI PARENTALI E PER MALATTIA DEL FIGLIO (COMMI 219-220)

Congedo parentale

Al fine di favorire la genitorialità e promuovere una gestione flessibile del rapporto tra vita privata e lavoro, la Legge di Bilancio in esame introduce misure volte a potenziare le tutele per i genitori lavoratori e a preservare l'occupazione.

Nello specifico, le novità prevedono:

- Estensione temporale del congedo: il diritto di fruire del congedo parentale viene esteso fino al compimento del 14° anno di età del bambino (superando l'attuale limite di 12 anni).
- Prolungamento per disabilità: viene analogamente innalzato fino ai 14 anni del minore il diritto al prolungamento del congedo parentale previsto per i figli con disabilità.
- Inclusione di adozioni e affidamenti: le suddette disposizioni si applicano integralmente anche alle procedure di adozione, nazionale e internazionale, e ai casi di affidamento.

Congedo per malattia del figlio

Con riferimento al congedo per malattia dei figli di età superiore a 3 anni (riconosciuto alternativamente a ciascun genitore) viene:

- innalzato a 10 giorni (rispetto ai 5 vigenti) il limite massimo di giorni fruibili all'anno;
- elevato da 8 a 14 anni il requisito anagrafico del figlio per la fruizione del congedo.

Ricordiamo che i lavoratori in congedo per malattia del figlio sono considerati assenti giustificati, ma non retribuiti. Tuttavia, è prevista una specifica modalità di copertura previdenziale figurativa.

19. RAFFORZAMENTO CONTRATTO A TERMINE A FAVORE DELLA GENITORIALITÀ (COMMA 221)

Nell'ottica di favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul luogo di lavoro, il Legislatore prevede la facoltà di prolungare il contratto di lavoro del personale assunto a tempo determinato (anche in somministrazione) per la sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità o congedo parentale.

Nello specifico, la norma consente di estendere il rapporto di lavoro per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.

20. DEDUCIBILITÀ CONTRIBUTI VERSATI A FORME DI PREVIDENZA (COMMI 201-202)

La Legge di Bilancio in esame dispone, a partire dal periodo d'imposta 2026, l'innalzamento da 5.164,57 a 5.300,00 euro del limite di deducibilità per i contributi versati alla previdenza complementare. Tale soglia si applica sia ai contributi volontari sia a quelli dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche di livello aziendale, versati dal datore di lavoro e dal lavoratore.

21. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE - FONDO TESORERIA (COMMI 203)

Dal 1° gennaio 2026, la platea delle aziende che dovranno conferire le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare al fondo INPS è estesa ai datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono,



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



negli anni successivi a quello di inizio dell'attività la soglia dimensionale di 50 dipendenti. Per il biennio 2026-2027 la soglia media annuale non deve essere inferiore a 60 addetti.

Dal 2032, l'obbligo è esteso alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 40 addetti alle proprie dipendenze, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.

22. CONFERIMENTO DEL TFR A PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MECCANISMO DEL SILENZIO-ASSENSO (COMMI 204-205)

DIPENDENTI DI PRIMA ASSUNZIONE

La Legge di Bilancio in esame, con decorrenza dal 1° luglio 2026, modifica la disciplina del D.Lgs. n. 252/2005 relativa al conferimento del TFR e versamento della contribuzione alla previdenza complementare. In particolare, per i lavoratori di prima assunzione (esclusi i lavoratori domestici), viene modificato il meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare.

La norma non specifica i requisiti afferenti al concetto di "prima assunzione", segnatamente se si tratti di prima assunzione nel settore, presso la società o presso qualsiasi altro datore di lavoro.

Si attendono quindi ulteriori chiarimenti da parte dell'amministrazione finanziaria.

Il meccanismo del "silenzio-assenso"

La norma estende gli effetti del conferimento tacito non solo al TFR maturando, ma anche alla contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

In assenza di una scelta esplicita da parte del dipendente entro i termini previsti:

- il lavoratore viene iscritto alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi (anche territoriali o aziendali).
- verranno versati l'intero TFR e le quote contributive (ditta/dipendente) nelle misure definite dalla contrattazione collettiva.

Casi particolari e deroghe:

1. Soglia di reddito: la contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria se la retribuzione annuale lorda (RAL) è inferiore all'importo dell'assegno sociale.
2. Fondo residuale (Cometa): in caso di adesione automatica al fondo negoziale di riferimento, la norma prevede il solo conferimento del TFR, senza riferimento alla contribuzione aggiuntiva.

Le facoltà di scelta del lavoratore

Il lavoratore ha il diritto di rinunciare all'adesione automatica entro 60 giorni dalla data di prima assunzione (termine ridotto rispetto ai precedenti 6 mesi). Le opzioni disponibili sono:

- a. Adesione esplicita: scegliere un'altra forma di previdenza complementare a cui conferire il TFR e l'eventuale contribuzione.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- b. Mantenimento in azienda: scegliere di mantenere il TFR in azienda (ex art. 2120 c.c.). Questa scelta non è definitiva, infatti, il lavoratore può revocarla in qualsiasi momento decidendo di aderire a una forma pensionistica complementare in un secondo tempo.

Adempimenti del Datore di Lavoro

In caso di adesione automatica (decorrente dalla data di prima assunzione), il datore di lavoro deve:

- comunicare l'adesione alla forma pensionistica di destinazione.
- avviare i versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, includendo gli arretrati maturati dalla data di assunzione.

Al momento dell'assunzione, l'azienda è tenuta a fornire al lavoratore un'informativa dettagliata riguardante:

- gli accordi collettivi applicabili;
- il funzionamento del meccanismo di adesione automatica;
- il fondo di destinazione in caso di silenzio-assenso;
- le opzioni di scelta e la relativa tempistica (60 giorni).

DIPENDENTI NON DI PRIMA ASSUNZIONE

Per i lavoratori assunti a partire dal 1° luglio 2026 che abbiano già avuto precedenti esperienze lavorative, il datore di lavoro è tenuto a svolgere specifici adempimenti informativi e di verifica al momento del reclutamento.

Verifiche preliminari e Informativa

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro deve:

- fornire l'informativa sugli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare.
- verificare la posizione del lavoratore rispetto alla previdenza complementare tramite un'apposita dichiarazione sostitutiva rilasciata dal dipendente stesso.

Gestione del TFR per lavoratori già iscritti alla previdenza complementare

Se il lavoratore ha già una posizione aperta presso una forma di previdenza complementare, il datore di lavoro deve informarlo della possibilità di indicare - entro 60 giorni - il fondo a cui destinare il TFR maturando del nuovo rapporto.

In merito alla misura del conferimento, il TFR è destinato per l'intero importo, salvo che il lavoratore, entro il termine di 60 giorni, decida di destinare alla forma pensionistica complementare prescelta una percentuale del TFR maturando secondo quanto previsto dagli accordi collettivi ovvero, per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50%.

Il meccanismo del silenzio-assenso

In mancanza di una scelta esplicita entro il termine di 60 giorni, scatta il meccanismo dell'adesione automatica (analogo a quello previsto per i neo-assunti).



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Si ritiene che il meccanismo del "silenzio-assenso" non operi per i lavoratori che, nel corso del precedente rapporto di lavoro, avevano formalmente scelto di mantenere il TFR in azienda (regime ex art. 2120 c.c.). In questo caso, la scelta pregressa rimane valida, salvo diversa volontà espressa dal lavoratore.

23. DETASSAZIONE STRAORDINARI INFERMIERI DELLA SANITÀ PRIVATA (COMMI 944-945)

La Legge di Bilancio 2026 estende il regime di tassazione agevolata sui compensi per lavoro straordinario, già vigente per il personale del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), anche agli infermieri dipendenti delle strutture sanitarie e socio-sanitarie private accreditate (ivi comprese le RSA e le altre strutture residenziali e socio-assistenziali). Tale regime prevede, a titolo di imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, un'aliquota pari al 5%.

L'estensione si opera con riferimento ai compensi erogati a partire dall'anno 2026 per il lavoro straordinario del suddetto personale.

Sono esclusi dall'agevolazione i compensi riferiti a prestazioni effettuate nel 2025, anche se corrisposti entro il 12 gennaio 2026 (c.d. principio di cassa allargato), poiché relativi alla precedente annualità fiscale.

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)