



Olginate, 23 Gennaio 2026

Prot.10/26

#lavoro

Spett.le

Cliente

Legge di Bilancio 2026: l'analisi delle principali novità di lavoro, fisco e previdenza

1. Misure fiscali a favore dei lavoratori

1.1 Misure in materia di revisione IRPEF - art. 1, commi 3-4

L'art. 1 al comma 3 riduce l'aliquota al secondo scaglione modificando l'art. 11 comma 1 lett. b), del Testo Unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986 sostituendo le parole: "35 per cento" con le parole "33 per cento". Per effetto della modifica apportata, gli scaglioni di reddito e le rispettive aliquote dal 1° gennaio 2026 si presentano come segue:

- 23% per redditi fino a 28.000 euro;
- 33% per redditi compresi tra 28.001 e 50.000 euro;
- 43% per redditi superiori a 50.000 euro.

Dette aliquote risultano applicabili sia alla tassazione dei redditi dei lavoratori dipendenti da parte dei sostituti d'imposta, così come sono applicabili alla determinazione degli acconti IRPEF dovuti per l'anno 2026 calcolati in misura previsionale.

La riduzione dell'aliquota al 33% si applicherà solo ai redditi fino a 200.000 euro.

1.2 Imposta sostitutiva su incrementi retributivi erogati in attuazione di rinnovi contrattuali (settore privato) - art. 1 c.7

Per il solo anno 2026 è introdotto, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, un regime agevolato di imposta sostitutiva al 5% sugli incrementi retributivi riconosciuti ai dipendenti del settore privato in applicazione di nuovi contratti collettivi sottoscritti nel 2024, 2025 e 2026, a condizione che il reddito complessivo da lavoro dipendente del lavoratore non superi 33.000 euro nel 2025.

Tale indicazione parrebbe far ritenere che gli incrementi retributivi indicati dal legislatore siano da riferirsi a quelli previsti dai Contratti collettivi nazionali, sottoscritti tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026, e non anche ai contratti territoriali e aziendali o individuali, ancorché non vi sia una esplicita indicazione in tal senso nel comma in commento.



Stante poi il tenore letterale del dettato normativo (“...incrementi retributivi corrisposti...nell’anno 2026”), non si ritiene possano rientrare nell’applicazione dell’imposta sostitutiva gli incrementi disposti dai contratti collettivi già corrisposti nel biennio precedente, e che continuano ad essere corrisposti anche nel 2026 in virtù di previsioni contrattuali collettive che scaglionano gli aumenti in più anni.

Ai fini dell’applicazione della misura fiscale occorrerà attendere l’indicazione dell’Agenzia delle Entrate che dovrà individuare il codice tributo relativo ed eventualmente fornire i chiarimenti operativi.

1.3 Premi di risultato e partecipazione agli utili - art. 1 c. 8 – 9

Per gli anni 2026 e 2027 è prevista:

- riduzione dal 5% all’1% dell’aliquota dell’imposta sostitutiva applicabile ai premi di risultato e alle somme derivanti da forme di partecipazione agli utili d’impresa;
- innalzamento del limite annuo dell’imponibile agevolabile da 3.000 a 5.000 euro lordi.

1.4 Maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo e a turni (escluso settore turistico, ricettivo, termale) - art. 1 c. 10 – 11

Limitatamente al periodo d’imposta 2026, è prevista un’imposta sostitutiva al 15% su maggiorazioni e indennità legate a prestazioni di lavoro notturno, festivo (anche su riposo settimanale) e a turni, fino a un importo massimo agevolabile di 1.500 euro.

Il requisito reddituale per avervi diritto è un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro nel 2025.

1.5 Buoni pasto elettronici - art. 1 c. 14

Passa da 8 a 10 euro il valore monetario giornaliero non imponibile dei buoni pasto elettronici.

1.6 Settore turistico-alberghiero: trattamento integrativo speciale per lavoratori del settore turistico, ricettivo, termale - art. 1 c. 18 – 21

Per il periodo 01/01/2026-30/09/2026, è confermata la misura di sostegno ai dipendenti del comparto turistico/ricettivo/termale consistente nel riconoscimento di un trattamento integrativo speciale pari al 15% della retribuzione lorda relativa al lavoro notturno e al lavoro straordinario prestato nei giorni festivi.

La somma non concorre alla formazione del reddito imponibile.

Il requisito reddituale per avervi diritto è un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro nel 2025.

Il riconoscimento è subordinato alla richiesta del lavoratore corredata da attestazione scritta del reddito.

Il datore di lavoro recupera le somme corrisposte tramite compensazione fiscale e indicazione in Certificazione Unica.

1.7 Bonus madri corrisposto dal datore di lavoro

Come già stabilito dal comma 180 art.1 della Legge n. 213/2023, anche per l’anno 2026 è previsto l’esonero totale del versamento dei contributi a carico dipendente (senza pregiudizio per quanto concerne l’accreditamento ai fini



pensionistici) per le lavoratrici madri titolari di un rapporto subordinato a tempo indeterminato, con tre o più figli, fino al compimento del diciottesimo anno di vita del figlio più piccolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite massimo annuo di 3.000 euro.

2. Incentivi contributivi e misure per i datori di lavoro

2.1 Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato - art. 1 c.153-155

Per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato (esclusi profili dirigenziali) effettuate nel 2026 è previsto un esonero parziale della quota contributiva datoriale (con esclusione dei premi e contributi INAIL) per un periodo massimo di 24 mesi.

L'agevolazione è stabilita "al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali".

L'attuazione è demandata a decreto ministeriale (misure operative e criteri) che, nel rispetto di specifici limiti di spesa, definirà con precisione le condizioni necessarie per accedere all'agevolazione.

2.2 Esonero contributivo per l'assunzione di madri lavoratrici - art. 1 c. 210 – 213

Dal 1° gennaio 2026 è riconosciuto un esonero totale dei contributi datoriali in caso di assunzione di donne madri di almeno tre figli minori di 18 anni, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Caratteristiche principali:

- limite massimo: 8.000 euro annui;
- durata complessiva: 24 mesi (12 mesi in caso di contratto a termine, anche in somministrazione, elevabili a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato);
- esclusioni: rapporti domestici e apprendistato;
- non cumulabilità con altri esoneri/riduzioni;

È previsto il monitoraggio INPS della misura, con possibile sospensione delle domande al raggiungimento dei limiti di spesa.

3. Ammortizzatori sociali e sostegni al reddito

3.1 NASpl anticipata: erogazione in due rate - art. 1 c. 176

La liquidazione anticipata della NASpl come forma di incentivo all'autoimprenditorialità viene ora corrisposta in misura pari al:

- 70% all'accoglimento della domanda;

Studio Valsecchi & Associati STP SRL

Via Cesare Cantù 75, 23854 Olginate (LC)

T +39 0341 65.43.11

studio.valsecchi@studiovalsecchi.eu

valsecchieassociati@pec.studiovalsecchi.eu

C.F./P.IVA 02296330133

R.I. CCIAA COMO LECCO REA LC428873

Capitale Sociale € 15.000,00 i.v.



- 30% al termine del periodo teorico di durata della prestazione o, comunque, non oltre 6 mesi dalla presentazione della domanda.

La liquidazione della seconda rata è subordinata alla condizione che il beneficiario non abbia instaurato lavoro subordinato e non sia titolare di pensione diretta (salvo assegno ordinario di invalidità).

4. Misure su famiglia, genitorialità e conciliazione

4.1 Congedi parentali e congedi per malattia figli - art. 1 c. 219 e 220

È prevista l'estensione del congedo parentale ai genitori di figli di età compresa tra 12 e 14 anni (inclusi casi di adozione nazionale/internazionale e affidamento, consentendo la fruizione dei congedi fino al quattordicesimo anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare).

È previsto l'innalzamento da 5 a 10 giorni lavorativi annui per ciascun genitore in caso di malattia del figlio di età compresa dai 3 ai 14 anni.

Resta ferma la disciplina in materia di trattamento economico (il congedo non è retribuito) e in materia di copertura contributiva figurativa.

4.2 Prolungamento contratti a termine in sostituzione di lavoratrici in congedo - art. 1 c. 221

È prevista la possibilità di prolungare il contratto (anche in somministrazione) stipulato in sostituzione di una lavoratrice in congedo, per un ulteriore periodo di affiancamento al rientro, entro il limite massimo del primo anno di età del bambino.

5. Tfr e previdenza complementare: Modifiche alla previdenza complementare dal 2026 - art. 1, commi 201-205

A decorrere dal periodo di paga dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento del Tfr all'INPS i datori di lavoro che, negli anni successivi a quello di avvio dell'attività, hanno raggiunto o raggiungano la soglia dimensionale dei 60 dipendenti, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.

Fino alla data del 31 dicembre 2025, il limite dimensionale che determinava l'applicazione automatica dell'adesione al Fondo Tesoreria era di 50 dipendenti diversificando il calcolo in questo modo:

- azienda in attività al 31/12/2006: limite calcolato come media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006;
- aziende con inizio attività dal 01/01/2007: limite calcolato come media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

I lavoratori rientranti nel calcolo sono tutti coloro che abbiano in essere un contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro, computati in proporzione all'orario di lavoro.

La Legge di Bilancio per il 2026 inserisce un periodo transitorio: per il biennio 2026–2027, infatti, l'obbligo di versamento al Fondo Tesoreria INPS scatta per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non inferiore a 60.

Studio Valsecchi & Associati STP SRL

Via Cesare Cantù 75, 23854 Olginate (LC)

T +39 0341 65.43.11

studio.valsecchi@studiovalsecchi.eu

valsecchieassociati@pec.studiovalsecchi.eu

C.F./P.IVA 02296330133

R.I. CCIAA COMO LECCO REA LC428873

Capitale Sociale € 15.000,00 i.v.



Nel periodo tra il 01/01/2028 e il 31/12/2031 saranno obbligati al versamento al Fondo di Tesoreria i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti, sempre con riferimento alla media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato. A decorrere, invece, dal periodo di paga dal 01/01/2032, si amplia ulteriormente la platea dei datori di lavoro che obbligatoriamente dovranno versare il Tfr al Fondo Tesoreria INPS, portando il limite numerico di addetti pari o superiore a 40 o che raggiungano tale limite dimensionale negli anni successivi a quello di inizio dell'attività.

Operativamente, i datori di lavoro dovranno versare mensilmente la quota del Tfr maturando al Fondo di Tesoreria con le modalità e i termini previsti per il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria, ossia entro il 16 del mese successivo a quello del periodo di paga cui si riferisce la quota maturata. Egualmente, al momento di liquidazione della quota a carico del lavoratore, il datore di lavoro opererà come importo a credito a conguaglio sulle somme da versare.

Per lo Studio,

Dott. Nico Gilardi e Dott.ssa Lucrezia Caldirola.

Studio Valsecchi & Associati STP SRL

Via Cesare Cantù 75, 23854 Olginate (LC)

T +39 0341 65.43.11

studio.valsecchi@studiovalsecchi.eu

valsecchieassociati@pec.studiovalsecchi.eu

C.F./P.IVA 02296330133

R.I. CCIAA COMO LECCO REA LC428873

Capitale Sociale € 15.000,00 i.v.