

STUDIO DE GIOIA – CONSULENTI DEL LAVORO

Via Mario Pagano 50 – Milano

Via Marconi 51 – Cusano Milanino (MI)

www.studiodegioia.it

Circolare Informativa n. 1 / 2026

Oggetto: Legge di Bilancio 2026 – Principali misure per dipendenti e imprese

Gentili Clienti, con la pubblicazione della **Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026)** sono state introdotte importanti novità in materia fiscale, previdenziale e di lavoro. Di seguito riepiloghiamo le principali disposizioni.

◇ 1. MISURE FISCALI

- **Revisione IRPEF:** riduzione dell'aliquota dal 35% al 33% per il secondo scaglione (28.000 – 50.000€), con risparmio massimo di 440€ annui;
- **Rinnovi contrattuali:** per sostenere il potere d'acquisto e favorire il rinnovo dei contratti collettivi, la Legge prevede che:

gli aumenti retributivi riconducibili a rinnovi dei contratti collettivi sottoscritti negli anni **2024, 2025 e 2026**, corrisposti nel corso dell'anno **2026**, siano assoggettati a **imposta sostitutiva del 5%**, in luogo della tassazione ordinaria IRPEF e addizionali.

Condizioni:

- reddito da lavoro dipendente percepito nel 2025 **non superiore a € 33.000**;
- possibilità per il lavoratore di rinunciare mediante dichiarazione scritta;
- la misura riguarda esclusivamente gli aumenti con decorrenza 2026.

L'agevolazione si applica agli aumenti derivanti da contrattazione collettiva, anche di livello territoriale e aziendale; sono esclusi accordi individuali.

- **Premi detassati a categorie omogenee di dipendenti a seguito di accordo sindacale:**

La disciplina viene rimodulata come segue:

- per **2026 e 2027** aliquota ridotta all'**1%** (nel 2025 era il 5%);

- limite massimo agevolabile fino a **€ 5.000 annui**;
- condizione: reddito di lavoro dipendente dell'anno precedente **non superiore a € 80.000**.

Rientrano:

- premi legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, innovazione;
- somme erogate a titolo di partecipazione agli utili.

- **Detassazione lavoro notturno, festivo e turni:**

Per l'anno **2026** è prevista l'applicazione di un'imposta sostitutiva **del 15%** sulle somme corrisposte a titolo di:

- maggiorazioni per lavoro notturno;
- lavoro nei giorni festivi o riposo settimanale;
- indennità di turno.

Limiti e condizioni:

- tetto massimo agevolabile **€ 1.500 annui**;
- reddito di lavoro dipendente 2025 **non superiore a € 40.000**;
- restano esclusi i compensi già agevolati nel comparto turistico;
- restano ferme le contribuzioni previdenziali ordinarie;
- sono esclusi compensi sostitutivi della retribuzione ordinaria.

- **Buoni pasto elettronici:** esenzione elevata da 8€ a 10€.

Rimane invariata la soglia dei 4 euro per i buoni cartacei.

- **Trattamento integrativo speciale – Settore Turismo**

Per il periodo **1 gennaio – 30 settembre 2026**, viene riconosciuto ai lavoratori di:

- esercizi di somministrazione alimenti e bevande,
- imprese del settore turistico,

un trattamento integrativo speciale:

- pari al **15%** delle retribuzioni lorde relative a lavoro notturno e straordinario;
- non imponibile ai fini reddituali;

- spettante a lavoratori con reddito 2025 **non superiore a € 40.000**;
- riconosciuto su richiesta scritta del lavoratore;
- recuperabile dal datore tramite compensazione Mod. F24.

◇ 2. LAVORO, OCCUPAZIONE E AMMORTIZZATORI

- **Incentivi assunzioni a tempo indeterminato:** previsto esonero parziale contributivo fino a 24 mesi per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato nel 2026 (in attesa decreto attuativo per capire se sarà come U35).

- **Previdenza complementare:**

Innalzamento della soglia di deducibilità dal reddito per i contributi versati alle forme di previdenza complementare, che passa da € 5.164,17 a € 5.300,00.

Dipendenti di prima assunzione: adesione automatica, dal 1 luglio 2026, da parte dei lavoratori neo-assunti (prima assunzione in assoluto) alle forme di previdenza complementare previste dagli accordi o contratti collettivi con versamento dell'intero TFR nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura definita dai CCNL. La norma estende gli effetti del conferimento tacito anche alla contribuzione a carico datore e dipendente (non obbligatoria se la retribuzione è inferiore all'assegno sociale). Il dipendente, entro 60 giorni, può rinunciare all'adesione automatica e scegliere un'altra forma di previdenza complementare o di mantenere il Tfr in Azienda

Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore su accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, meccanismo di adesione automatica, forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, diverse scelte disponibili e relativa tempistica.

Dipendenti non di prima assunzione: dal 1 luglio 2026, contestualmente all'assunzione del dipendente non di prima assunzione, il datore di lavoro deve:

fornire informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare; verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Qualora il lavoratore abbia in essere un'adesione alla previdenza complementare, il datore di lavoro deve fornire informativa:

- sulla possibilità di indicare, entro 60 giorni dall'assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il Tfr maturando dall'assunzione;
- che in mancanza di indicazioni entro il termine di 60 giorni si applica il principio dell'adesione automatica già dettagliato per i dipendenti di prima assunzione (versamento alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti

collettivi, anche territoriali o aziendali, dell'intero TFR maturando nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore).

Dalla norma sembra evincersi che il meccanismo del silenzio-assenso non opera per i lavoratori che nel precedente rapporto di lavoro hanno scelto di mantenere il TFR in azienda

AMPLIAMENTO PLATEA DEI DATORI TENUTI AL VERSAMENTO DEL TFR AL FONDO TESORERIA INPS

- Dal 1 gennaio 2026 la platea delle aziende che devono conferire le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare al fondo INPS è estesa, includendo quelle che, negli anni successivi a quello di avvio delle attività, raggiungono i 50 dipendenti. Si escludono per il 2026 e il 2027, le imprese con media annuale riferita all'anno precedente inferiore ai 60 dipendenti. Dal 2032, l'obbligo sarà esteso alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti.

Pertanto l'obbligo di versamento per i dipendenti che mantengono il Tfr in Azienda è il seguente:

-dal 2026 al 2027: se la media dei dipendenti dell'anno precedente è di almeno 60 lavoratori:

-dal 2028 al 2031: se la media dei dipendenti dell'anno precedente è di almeno 50 lavoratori:

-dal 2032: se la media dei dipendenti dell'anno precedente è di almeno 40 lavoratori.

◇ 3. MISURE PER FAMIGLIE E GENITORIALITÀ

- **Bonus mamme:** incremento a 60€ mensili in favore delle lavoratrici madri con specifici requisiti di reddito e composizione familiare.
- **Incentivi assunzione madri:** esonero contributivo fino a 8.000€ annui per assunzioni di donne con almeno 3 figli e prive di lavoro stabile da almeno 6 mesi.
- **Conciliazione vita-lavoro:** priorità al part-time per lavoratori con almeno 3 figli; esonero contributivo ai datori fino a 3.000€ annui per 24 mesi.
- **Congedi parentali:** estensione fino ai 14 anni del figlio; aumento dei giorni di congedo per malattia figli; ampliamento tutela anche per adozione/affido.
- **Contratti a termine per sostituzione maternità:** possibilità di prolungamento per affiancamento al rientro.

ATTENZIONE

Molte misure sono subordinate all'emanazione di **decreti attuativi e circolari ministeriali/INPS**, che definiranno modalità operative, tempi e requisiti.

◇ ASSISTENZA DELLO STUDIO

Lo Studio De Gioia resta a disposizione per:

- valutazione degli impatti delle novità su aziende e lavoratori;
- analisi delle opportunità di agevolazione contributiva e fiscale;
- assistenza nella gestione degli adempimenti.

Per qualsiasi informazione o approfondimento potete contattare i nostri uffici.

Cordiali saluti.

Studio De Gioia – Consulenti del Lavoro