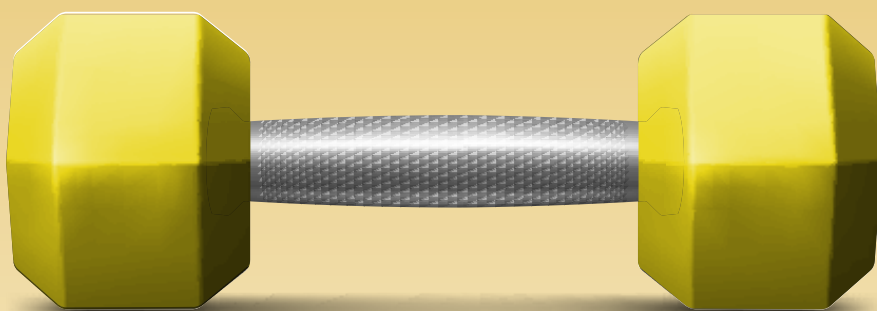
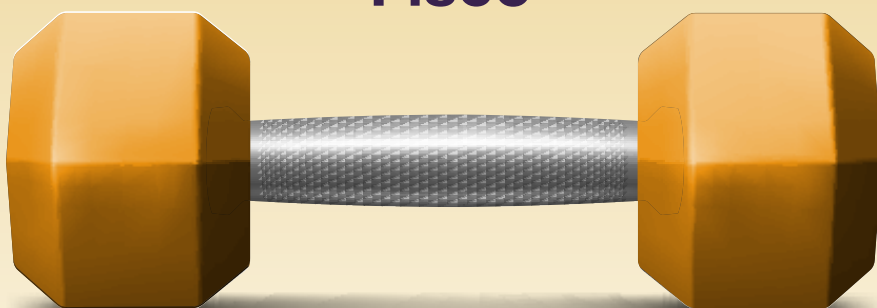


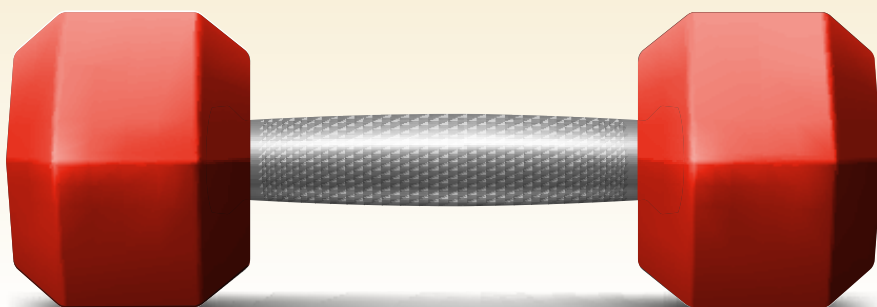
Legge di Bilancio 2026. Tutti argomenti di un certo peso.



Fisco



Lavoro



Previdenza

NOVITÀ NORMATIVE

LEGGE DI BILANCIO 2026

Legge di Bilancio 2026: tutte le novità in materia fisco, lavoro e previdenza.

La Legge di Bilancio 2026 (L.199/2025, pubblicata nella GU del 30 dicembre 2025 n. 301) interviene sull'ordinamento lavoristico attraverso delle misure volte a coniugare il sostegno al reddito e all'occupazione con la stabilità dei conti e la sostenibilità dei sistemi di welfare e previdenza.

Di seguito si riporta una breve sintesi delle novità che interesseranno i datori di lavoro e i lavoratori nel 2026.

NOVITÀ IN MATERIA DI IRPEF

Tra le materie più importanti toccate dalla manovra finanziaria c'è l'imposta sui redditi delle persone fisiche. Si riassumono le novità principali che riguardano in primo luogo i redditi da lavoro dipendente e assimilati.

Nuove Aliquote Irpef.

La Legge di Bilancio conferma la struttura del sistema di tassazione ordinaria e, al fine di rafforzare il potere di acquisto, interviene a sostegno dei redditi medi. Difatti con la modifica apportata all'art. 11 del Testo unico sui redditi DPR 917/1986, prevede, a decorrere dall'anno di imposta 2026, il taglio di due punti percentuali della seconda aliquota IRPEF per lo scaglione concernente i redditi da 28.001 a 50.000 euro.

Viene, pertanto, data continuità alla struttura del sistema a tre scaglioni di reddito introdotta dall'anno di imposta 2024 **e ridotta al 33% l'aliquota del secondo scaglione**, in luogo del 35% prevista fino allo scorso anno.

Di seguito una rappresentazione degli scaglioni attualmente in vigore:

SCAGLIONE ANNUO	ALiquota
Fino a € 28.000	23%
Da € 28.001 a € 50.000	33%
Oltre € 50.000	43%

SCAGLIONE MENSILE	ALiquota
Fino a € 2.333,33	23%
Da 2.333,34 a € 4.166,67	33%
Oltre €4.166,67	43%

LIMITAZIONE DELLE DETRAZIONI

La ratio è quella di garantire un **risparmio netto ai soli redditi che partono dal secondo scaglione, ovvero quelli oltre i 28.000 euro annui**. Tale risparmio, che è incrementale all'aumento del reddito, giunge fino all'importo massimo di € 440,00 annui per i redditi oltre i 50.000 euro, come si evince dalla seguente tabella dei valori stimati:

Imponibile Fiscale	Irpef Netta - 2025	Irpef Netta - 2026	Risparmio Netto
27.000,00 €	4.143,47 €	4.143,47 €	- €
29.000,00 €	4.901,82 €	4.881,82 €	20,00 €
34.000,00 €	7.085,91 €	6.965,91 €	120,00 €
36.000,00 €	8.025,00 €	7.865,00 €	160,00 €
40.000,00 €	9.772,00 €	9.532,00 €	240,00 €
45.000,00 €	11.956,00 €	11.616,00 €	340,00 €
49.000,00 €	13.703,00 €	13.283,00 €	420,00 €
50.000,00 €	14.140,00 €	13.700,00 €	440,00 €
55.000,00 €	16.290,00 €	15.850,00 €	440,00 €
75.000,00 €	24.890,00 €	24.450,00 €	440,00 €

Limitazione delle detrazioni.

Al fine di evitare che il risparmio previsto dalla riduzione dell'aliquota del secondo scaglione si estenda anche alla platea dei redditi elevati, il comma 4 della legge di bilancio inserisce il comma 5-bis all'art. 16- Ter del Tuir, il quale introduce una restrizione per l'applicazione delle detrazioni per oneri fiscali ai soli soggetti percettori di redditi **superiori a € 200.000**. In particolare, per tali soggetti, opera una diminuzione di alcune detrazioni fiscali, per un importo pari a € 440.

Le detrazioni interessate dal taglio sono quelle relative a oneri detraibili al 19% come:

- Interessi passivi sui mutui (escluse le spese sanitarie)
- Canoni di locazione
- Premi di polizze assicurative (eccetto calamità)
- Contributi previdenziali volontari
- Spese per servizi scolastici
- Erogazioni liberali a partiti politici e fondazioni (ai sensi dell'articolo 11 DL 149/2013)
- Premi di assicurazione per rischi di calamità naturali (articolo 119 DL 34/2020)

**LIMITAZIONE DELLE
DETRAZIONI**

Non sono soggette a riduzione invece le spese sanitarie di cui all'art. 15, comma 1, lettera c) del TUIR, in quanto finalizzate a tutelare il diritto alla salute.

Ponendo un reddito fiscale di € 250.000 e un importo di spese sostenute pari a € 10.000 detraibili al 19%, l'importo della effettiva detrazione spettante non sarà di € 1.900 (19% di 10.000) bensì € 1.460 (1.900 – 440).

**ESENZIONE
BUONI PASTO**

Soglia di esenzione dei buoni pasto.

La Legge di Bilancio **innalza la soglia di esenzione fiscale dei buoni pasto elettronici da 8 a 10 euro al giorno**. Nessun cambiamento sul versante dei buoni cartacei la cui soglia di esenzione giornaliera è fissata a € 4, nonché della massima soglia esente fino a € 5,29 per le indennità sostitutive di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione.

L'obiettivo della manovra è quello, pertanto, di sostenere il potere di acquisto dei lavoratori nonché rafforzare l'utilizzo di strumenti di welfare digitali.

Ipotizzando l'erogazione di 20 ticket elettronici per ipotetici 11 mesi annui, la differenza sarebbe la seguente:

	Ticket Mensili	Ticket Annuali	Valore Giornaliero	Valore Annuale
Anno 2025	20	220	8,00 €	1.760,00 €
Anno 2026	20	220	10,00 €	2.200,00 €
				440,00 €

NEO-RESIDENTI

Flat Tax per i neo-residenti.

Il regime agevolato ex art. 24-bis Tuir rappresenta oggi un'opportunità rilevante per soggetti con elevati redditi di fonte estera che valutano il trasferimento della residenza fiscale in Italia.

Il beneficio per i neo-residenti consiste nella facoltà di versamento di un'imposta sostitutiva forfettaria che assolve tutti gli obblighi di natura fiscale, in relazione ai soli redditi prodotti da fonti estere.

Destinatari	Persone fisiche che trasferiscono la residenza in Italia
Requisito ostativo	Non essere stati residenti per almeno 9 anni nei 10 periodi di imposta precedenti l'inizio dell'opzione
Beneficio	Pagamento dell'imposta sostitutiva di € 300.000 in luogo di tutte le imposte generabili da redditi di fonte estera

Durata	Il regime di favore ha durata pari a 15 anni consecutivi
Estensione	E' possibile estendere il beneficio ai familiari, versando un'imposta sostitutiva pari a € 50.000 per ogni familiare
Non cumulabilità	Non cumulabile con il regime agevolato impatriati

FRINGE BENEFIT

Fringe benefit 2026.

Nessun intervento con riferimento alla soglia dei fringe benefit per il 2026. Permangono pertanto le regole introdotte dal comma 390 della L. 207/2024, valevoli per il triennio 2025-2027, **che permettono l'esenzione fino a 1.000 euro annui per la generalità dei lavoratori dipendenti, elevati a 2.000 euro annui per i lavoratori con figli fiscalmente a carico**, "del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché delle somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale".

Non viene prorogata invece l'agevolazione fino all'importo di € 5.000, relativa al rimborso per canoni di locazione o delle spese di manutenzione di fabbricati in favore dei neoassunti a tempo indeterminato che trasferiscono la residenza per più di cento chilometri e che non abbiano percepito un reddito superiore a 35.000 euro nell'anno precedente.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Incrementi retributivi: nuova agevolazione fiscale sui rinnovi contrattuali.

La Legge di Bilancio ha introdotto un nuovo strumento finalizzato a ridurre il carico fiscale sugli aumenti retributivi derivanti da rinnovi della contrattazione collettiva.

Per l'anno 2026, gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori nell'anno, in applicazione di rinnovi contrattuali saranno assoggettati a imposta sostitutiva pari al 5%, in sostituzione della tassazione IRPEF ordinaria e delle addizionali regionali e comunali.

Possano beneficiarne:

- lavoratori dipendenti del settore privato
- reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non superiore a Euro 33.000.

Per essere agevolabili, gli incrementi devono essere direttamente riconducibili ai rinnovi contrattuali sottoscritti nel triennio compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026.

L'imposta sostitutiva è applicata direttamente dal datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, mediante ritenuta del 5% direttamente sugli incrementi retributivi al momento dell'erogazione, salvo che il lavoratore manifesti espressamente, mediante comunicazione scritta, la volontà di rinunciare al beneficio.

Si ipotizza a titolo esemplificativo l'incremento retributivo previsto per un operaio livello 2 CCNL multiservizi e il risparmio fiscale che lo stesso otterrà da questa normativa:

CCNL MULTISERVIZI	LIVELLO 2
fino a 04/2026	819,21 €
da 05/2026	854,21 €
incremento	35,00 €
incremento annuo	350,00 €
tassazione old 23% *	80,50 €
tassazione new *	17,50 €
risparmio fiscale	63,00 €

*dati conteggiati a titolo esemplificativo senza tener conto di oneri deducibili, detrazioni, aliquote regionali e comunali.

Si rimane in attesa di chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate per la gestione operativa di questa detassazione.

DETASSAZIONE PRODUTTIVITÀ

Detassazione premi di produttività: aliquota ridotta all'1% e incremento delle soglie.

Per il biennio 2026-2027 è prevista una riduzione dell'imposta sostitutiva all'1%, entro il limite massimo agevolabile di Euro 5.000 annui. L'intervento determina un ulteriore abbattimento del carico fiscale sui premi di risultato, rendendo tale strumento particolarmente vantaggioso.

Possono beneficiarne:

- lavoratori dipendenti del settore privato
- reddito di lavoro dipendente non superiore a Euro 80.000 nell'anno precedente a quello di erogazione del premio.

Si ricorda che per poter beneficiare della detassazione il premio di risultato deve essere previsto da un accordo collettivo di secondo livello, aziendale o territoriale, depositato in via telematica presso il Ministero del Lavoro entro 30 giorni dalla sottoscrizione. L'accordo deve individuare obiettivi specifici, misurabili, realistici e temporalmente definiti, collegati a incrementi verificabili di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione.

Il collegamento tra il premio erogato e i risultati conseguiti deve risultare oggettivamente dimostrabile sulla base degli indicatori individuati in sede di contrattazione collettiva.

Confronto con la normativa precedente:

	Anno 2025	Anni 2026-2027
Aliquota imposta sostitutiva	5%	1%
Soglia massima agevolabile (imponibile irpef)	3.000 €	5.000 €
Reddito di lavoro dipendente (anno precedente)	≤80.000 €	≤80.000 €

LAVORO NOTTURNO

Maggiorazioni per lavoro notturno, festivo e a turni: imposta sostitutiva al 15%.

Per il periodo d'imposta 2026 entra in vigore un regime fiscale di favore dedicato alle indennità e maggiorazioni per lavoro notturno, festivo e a turni.

La misura si traduce nell'applicazione di un'imposta sostitutiva del 15%, che sostituisce la tassazione IRPEF ordinaria e le addizionali regionali e comunali.

Possono beneficiarne:

- i lavoratori subordinati del settore privato
- che abbiano conseguito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro nell'anno 2025.

Qualora il datore di lavoro che applica l'agevolazione nel 2026 non coincida con quello che ha erogato le retribuzioni nel 2025, il lavoratore è tenuto a fornire una dichiarazione scritta attestante il reddito percepito nell'anno precedente.

Rientrano nell'ambito della misura:

- le maggiorazioni e le indennità riconosciute per il lavoro notturno, dalla normativa o dalla contrattazione collettiva nazionale applicata,
- le maggiorazioni e le indennità riconosciute dalla contrattazione collettiva nazionale per le prestazioni rese nei giorni festivi o di riposo settimanale,
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

Il regime agevolato si applica entro un limite massimo complessivo di 1.500 euro annui.

La norma esclude espressamente dall'agevolazione le somme che, pur denominate come indennità o maggiorazioni, rappresentano di fatto una sostituzione della retribuzione ordinaria.

Il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, applica automaticamente la ritenuta del 15% al momento dell'erogazione delle somme. Il lavoratore può rinunciare espressamente al beneficio, optando per la tassazione ordinaria mediante comunicazione scritta valida per l'intero anno fiscale.

L'agevolazione ha effetti esclusivamente sul piano fiscale: restano invariate le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale.

SETTORE TURISTICO ALBERGHIERO

Trattamento integrativo speciale per il settore turistico-alberghiero.

La Legge di Bilancio ha introdotto una misura di sostegno mirata ai lavoratori del comparto turistico, con l'obiettivo di favorire la stabilità occupazionale e contrastare la carenza di manodopera nel settore.

Dal 1° gennaio al 30 settembre 2026 sarà riconosciuto **un trattamento integrativo speciale** destinato ai lavoratori dipendenti del settore privato impiegati:

- negli esercizi di **somministrazione di alimenti e bevande**;
- nel comparto **turismo, ricettivo e termale, inclusi gli stabilimenti**.

Il beneficio non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente ed è pari al 15% delle retribuzioni lorde riferite al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi, ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003.

Il trattamento integrativo spetta ai lavoratori che, nel periodo d'imposta 2025, abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a Euro 40.000.

Le somme sono riconosciute dal datore di lavoro, previa richiesta del lavoratore, che dovrà attestare per iscritto il reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2025. Il trattamento integrativo erogato deve essere indicato nella Certificazione Unica (CU) e viene recuperato dal sostituto d'imposta mediante compensazione nel modello F24.

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA GENITORIALITÀ

La Legge di Bilancio 2026 introduce diverse misure in materia di sostegno alla genitorialità, ed in particolare alla maternità. Si elencano qui le principali:

MADRI LAVORATRICI

Esonero contributivo per madri lavoratrici:

È incrementato da 40 a 60 euro mensili il cosiddetto “bonus mamme”, riconosciuto alle lavoratrici madri dipendenti (con esclusione del lavoro domestico) e alle lavoratrici madri autonome iscritte alle gestioni previdenziali obbligatorie (incluse le casse professionali e la Gestione Separata), con due figli e fino al mese di compimento del decimo anno di età del secondo figlio.

Il beneficio spetta a condizione che il reddito da lavoro sia inferiore a 40.000 euro annui.

Si tratta di un beneficio concesso direttamente alla lavoratrice dietro apposita domanda all’INPS.

La misura opera nelle more dell’attuazione dell’esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2025 per le lavoratrici madri con due o più figli, dipendenti o autonome, la cui entrata in vigore è stata posticipata al 2027.

Il medesimo incremento è riconosciuto anche alle madri lavoratrici dipendenti e autonome con più di due figli, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di durata del rapporto di lavoro o dell’attività autonoma.

In tale ipotesi, il reddito da lavoro non deve derivare da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (coperto da altro sgravio contributivo che rimane in vigore per tutto il 2026) né coincidere temporalmente con la vigenza di tale rapporto.

ESONERO CONTRIBUTIVO

Esonero contributivo per l'assunzione di madri con più di tre figli.

A decorrere dal 1° gennaio 2026, ai datori di lavoro privati che assumono **donne madri di almeno tre figli di età inferiore ai 18 anni**, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, è riconosciuto **l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, **fino a un massimo di 8.000 euro annui**.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero spetta:

- per 12 mesi dalla data di assunzione, in caso di contratto a tempo determinato (anche in somministrazione);
- per 24 mesi dalla data di assunzione, in caso di contratto a tempo indeterminato;
- per 18 mesi dalla data dell'assunzione originaria, qualora il contratto a termine venga trasformato a tempo indeterminato.

L'agevolazione non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive previsti dalla normativa vigente. È invece compatibile, senza riduzioni, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni (c.d. maxi-deduzione).

Si rimane in attesa di appositi documenti di prassi per l'applicazione di tale esonero.

CONGEDO PARENTALE

Estensione del limite di età del figlio per il congedo parentale.

È previsto l'innalzamento del limite **di età del figlio per la fruizione del congedo parentale fino al compimento del 14° anno** (in precedenza il limite era fissato a 12 anni).

Per i genitori adottivi o affidatari, il congedo è fruibile entro 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Si ricorda che ciascun genitore ha diritto a tre mesi di congedo parentale non trasferibili, oltre ad eventuali ulteriori periodi secondo le regole vigenti.

PERMESSI

Permessi per malattia del figlio.

È esteso il diritto all'assenza per malattia del figlio: ciascun genitore, in alternativa all'altro, può **usufruire di 10 giorni lavorativi annui per figli di età compresa tra i 3 e i 14 anni** (in precedenza il limite era fissato a 8 anni).

Per i figli fino a 3 anni di età resta confermata la possibilità di assentarsi senza limiti di durata.

Si ricorda che tali permessi non sono retribuiti, ma danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa.

CONTRATTI A TERMINE

Prosecuzione del contratto a termine in caso di sostituzione per maternità.

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) per la sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità o parentale, è consentito prorogare il contratto del lavoratore sostituto per affiancare la lavoratrice rientrante fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Pertanto, **il contratto di sostituzione può proseguire anche dopo il rientro al lavoro della lavoratrice sostituita, fino al primo anno di età del figlio.** La finalità della misura è favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire un adeguato passaggio di consegne tra i lavoratori.

ORARIO DI LAVORO

Variazioni dell'orario di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2026, le lavoratrici e i lavoratori **con almeno tre figli conviventi**, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, o senza limiti di età in presenza di figli con disabilità, hanno priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale), **ovvero nella rimodulazione della percentuale oraria in caso di contratto part-time, purché la riduzione dell'orario sia almeno del 40%.**

In tali casi, ai datori di lavoro privati è riconosciuto **l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali**, con esclusione dei premi e contributi INAIL, fino a un massimo di 3.000 euro annui per i

ORARIO DI LAVORO

24 mesi successivi alla trasformazione del contratto o alla rimodulazione dell'orario.

L'esonero è subordinato al mantenimento del complessivo monte ore di lavoro e resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

INCENTIVI

La Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) introduce un nuovo pacchetto di agevolazioni contributive rivolte ai datori di lavoro privati, con l'obiettivo di rafforzare l'occupazione stabile, promuovere l'inclusione lavorativa e sostenere lo sviluppo del Mezzogiorno attraverso la ZES unica.

La misura è riservata esclusivamente ai datori di lavoro privati e riguarda il personale non dirigenziale assunto con contratto a tempo indeterminato o stabilizzato mediante trasformazione da tempo determinato nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2026. L'incentivo consiste in un esonero parziale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, restando esclusi i premi e i contributi INAIL, per una durata massima di 24 mesi.

Le modalità operative, i requisiti di accesso e le condizioni di fruizione saranno definiti con decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il MEF, nel rispetto dei limiti di spesa stanziati:

-154 milioni di euro per il 2026
-400 milioni di euro per il 2027
-271 milioni di euro per il 2028.

È previsto, quindi, un sistema strutturato di valutazione dell'impatto occupazionale, coordinato dal Ministero del Lavoro e dal MEF, con il coinvolgimento di INPS, INAPP e CNEL, finalizzato a misurare l'efficacia dell'intervento e a supportare eventuali correttivi futuri.

Permangono, allo stato attuale, incertezze interpretative in merito al rapporto tra i nuovi esoneri contributivi introdotti dalla Legge di Bilancio 2026 e le agevolazioni previste dal cosiddetto Decreto Coesione (Bonus Donne, Bonus Giovani e Bonus Giovani ZES), in particolare con riferimento alla loro eventuale alternatività o cumulabilità.

Si precisa che il Decreto Milleproroghe 2026 (DL 200/2025), pubblicato

INCENTIVI

in Gazzetta Ufficiale il 31 dicembre 2025 ed entrato in vigore il 1° gennaio 2026, non ha disposto la proroga degli incentivi di cui agli articoli 21, 22, 23 e 24 del Decreto Coesione, diversamente da quanto inizialmente ipotizzato nelle bozze del provvedimento.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

PREVIDENZA

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

In primo luogo, **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**, a decorrere dal periodo d'imposta 2026.

Del nuovo limite deve tenersi conto anche nel caso dei lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006, sempre a partire dal periodo d'imposta 2026, i quali, sempre in base alle novità introdotte dalla finanziaria, possono beneficiare della deduzione, nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione a forme di previdenza complementare, in misura maggiorata. Questa maggiorazione è costituita dalla differenza tra i contributi versati nei primi cinque anni di partecipazione alla previdenza integrativa e l'importo dei relativi limiti annui di deducibilità, fermo restando che (la maggiorazione della deduzione) non può in ogni caso essere superiore, per ogni anno (dei 20 anni), alla metà dell'importo del limite annuo di deducibilità.

Il secondo aspetto su cui interviene la Legge di Bilancio si concretizza **nell'adesione automatica, dal 1° luglio 2026, da parte dei lavoratori neoassunti alle forme di previdenza complementare** previste dagli accordi o contratti collettivi. In caso di presenza di più forme pensionistiche di previsione contrattuale, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

In assenza di accordi o contratti collettivi, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale, individuata dal regolamento di cui al D.M. 85/2020, ossia il fondo COMETA, al quale è conferito l'intero importo del TFR.

PREVIDENZA

Il lavoratore, entro 60 giorni dall'assunzione, potrà rinunciare all'adesione automatica, decidendo di conferire il TFR ad altro fondo o di mantenerlo in azienda.

La Legge Finanziaria introduce poi, con decorrenza da luglio 2026, ulteriori prestazioni erogabili dai fondi pensione in regime di contribuzione definita (con esclusione, quindi, di quelle a prestazione definita):

- Rendita a durata definita, stabilita in un numero di anni pari alla vita attesa residua, con rata annuale determinata in base al rapporto tra il montante accumulato alla data di erogazione di ciascuna rata annuale e il predetto numero di anni residui.
- Rendita nella forma di prelievi liberamente determinabili, che possono essere, tempo per tempo, richiesti nel limite della somma delle rate, maturate e non riscosse, della rendita a durata definita;
- Rendita mediante erogazione frazionata, per un periodo non inferiore a cinque anni, del montante accumulato. La COVIP definirà la periodicità e il numero minimo di rate in cui sia frazionabile il montante accumulato.

Alle nuove prestazioni (rendita a durata definita; prelievi periodici; forma frazionata), si applica il regime fiscale già operativo per le prestazioni in capitale.

VERSAMENTO DEL TFR AL FONDO DI TESORERIA INPS

TFR

Sono state apportate con la Legge di Bilancio rilevanti modifiche alla soglia dimensionale al cui superamento scaturisce l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS.

Fino al 2025, l'obbligo di versamento del TFR a tale fondo riguardava le aziende che occupavano almeno 50 dipendenti alla data del 1° gennaio 2007, nonché le aziende costituite successivamente che avessero raggiunto tale soglia nell'anno di avvio dell'attività.

La Legge di Bilancio, invece, **estende l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS anche ai datori di lavoro che abbiano raggiunto o raggiungano, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale dei 50 dipendenti.**

TFR

Più precisamente: nel biennio 2026-2027, la soglia dimensionale rilevante ai fini dell'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria INPS è fissata in 60 dipendenti.

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

Infine, a partire 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.

Per la verifica della soglia dimensionale, si dovrà prendere come riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato. È in ogni caso necessario attendere la documentazione di prassi per poter individuare con precisione le aziende

PREVIDENZA

La Legge di Bilancio 2026 non ha previsto la proroga di alcune forme di pensionamento anticipato, quali la Quota 103 e l'Opzione Donna, entrambe operative fino al 31 dicembre 2025. Le novità in materia pensionistica e previdenziale sono limitate, tra queste si segnalano:

APE sociale.

È stata invece prorogata anche per l'anno 2026 la possibilità di accesso all'APE Sociale. La misura è rivolta ai soggetti che raggiungono un'età pari ad almeno 63 anni e 6 mesi e che si trovano in determinate condizioni.

Possono accedervi:

- I disoccupati a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa, risoluzione nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria o scadenza di contratti a termine, a condizione che nei 36 mesi precedenti la cessazione abbiano svolto almeno 18 mesi di lavoro dipendente, abbiano integralmente fruito della prestazione di disoccupazione spettante e siano in possesso di un'anzianità contributiva minima di 30 anni.

APE SOCIALE

APE SOCIALE

- I caregiver che assistono da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità, ovvero un parente o affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap grave abbiano compiuto 70 anni di età, siano affetti da patologie invalidanti, siano deceduti o mancanti, purché in possesso di almeno 30 anni di contribuzione.
- I soggetti con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74%, in possesso di almeno 30 anni di anzianità contributiva.
- I lavoratori che abbiano svolto professioni classificate come gravose per almeno 6 anni negli ultimi 7 oppure per almeno 7 anni negli ultimi 10.

L'APE Sociale consiste in un'indennità riconosciuta per un periodo non superiore a quello intercorrente tra la data di accesso al beneficio e il conseguimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia.

L'indennità è erogata su base mensile per 12 mensilità annue e non è cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo, fatta eccezione per quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000 euro lordi annui.

PENSIONAMENTO

Posticipo al pensionamento.

La Legge di Bilancio ha prorogato l'incentivo al posticipo del pensionamento per i lavoratori che maturano entro il 31 dicembre 2026 i requisiti per la pensione anticipata, pari a 41 anni e 10 mesi di contribuzione per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini.

La misura consente ai lavoratori che, **pur avendo maturato tali requisiti, decidono di proseguire l'attività lavorativa, di rinunciare all'accredito dei contributi previdenziali a proprio carico.** In conseguenza di tale scelta, i contributi che normalmente sarebbero trattenuti in busta paga non vengono versati all'INPS né trattenuti nel cedolino, con un incremento immediato della retribuzione netta.

Resta invece invariata la contribuzione dovuta dal datore di lavoro, che continua a essere versata secondo le aliquote ordinarie.

ADEGUAMENTO PENSIONAMENTO

Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento.

Per il biennio 2027-2028 è stato previsto l'adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento, dal quale saranno esclusi i lavoratori che svolgono attività usuranti e gravose.

Nessuna modifica invece per il 2026: i requisiti di accesso alle pensioni di vecchiaia e anticipate restano gli stessi del 2025 (per la vecchiaia 67 anni di età e 20 di contributi, per l'anticipata 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne).

Dal 2027 l'aggiornamento riguarderà, invece, tutti i requisiti anagrafici e contributivi per il pensionamento di vecchiaia e anticipato, ad eccezione del requisito contributivo per la pensione di vecchiaia, e il requisito anagrafico per l'assegno sociale:

- il requisito anagrafico per la vecchiaia salirà, dunque, a 67 anni e 1 mese di età dall'1 gennaio 2027 e 67 anni e 3 mesi dall'1 gennaio 2028;
- per la pensione anticipata ordinaria, si passerà invece a 42 anni e 11 mesi di contribuzione effettiva per gli uomini e 41 e 11 mesi per le donne dall'1 gennaio 2027 e a 43 anni e 1 mese per gli uomini e 42 anni e 10 mesi per le donne dall'1 gennaio 2028. Rimane valida la finestra mobile di tre mesi tra la maturazione del requisito e la decorrenza del trattamento pensionistico.

NOVITÀ EXTRA- FINANZIARIA

LAVORATORI SOMMINISTRATI

Comunicazione lavoratori somministrati.

Si ricorda che **entro il 31 gennaio 2026 le aziende che hanno utilizzato nel corso del 2025 lavoratori in somministrazione dovranno effettuare una comunicazione annuale obbligatoria** alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA), ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (OO.SS.), con i dati relativi ai contratti di somministrazione stipulati nel 2025.

I dati obbligatoriamente richiesti che devono essere inseriti nel modello allegato sono i seguenti:

- il numero e la qualifica dei lavoratori utilizzati
- la durata dei contratti

Il periodo di riferimento è l'anno 2025, si evidenzia la comunicazione non dovrà prevedere il nome dei lavoratori somministrati, ma solo il dato numerico.

L'invio potrà avvenire tramite:

- consegna a mano
- raccomandata con ricevuta di ritorno
- posta elettronica certificata (PEC).

La norma (art.40, co.1, decreto legislativo n. 81/2015) prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro in caso di mancato o non corretto assolvimento dell'obbligo comunicativo.

PARITÀ DI GENERE

Esonero contributivo certificazione parità di genere.

L'INPS, con il messaggio n. 3804 del 16 dicembre 2025, comunica che sul "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", è stato rilasciato il modulo di istanza online "SGRAVIO PAR_GEN". Si tratta del format da utilizzarsi per l'inoltro delle domande di esonero contributivo da parte dei datori di lavoro privati che conseguano la "Certificazione della parità di genere" entro il 31 dicembre 2025.

Per i datori di lavoro privati che hanno conseguito la "Certificazione della parità di genere" entro il 31 dicembre 2025, le richieste di riconoscimento

PARITÀ DI GENERE

dell'agevolazione possono essere presentate fino al 30 aprile 2026.

Si rammenta che gli esoneri saranno autorizzati successivamente al 30/04 ed in caso di indisponibilità di fondi gli stessi saranno ripartiti equamente tra tutte le richieste ricevute.

DISPOSIZIONI

Attuazione delle disposizioni in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

L'articolo 2, comma 1, della legge 18 luglio 2025, n. 106, ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2026, per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro privati o pubblici, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, il diritto di fruire – in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in relazione alla diversa disciplina dei rapporti di lavoro - di ulteriori dieci ore annue di permesso, per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché per cure mediche frequenti.

Tale diritto è riconosciuto anche ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenne affetto dalle malattie sopra descritte e con un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

La circolare INPS 152 del 19/12/2025 ha attuato quanto sopra, prevedendo che:

- il medico di medicina generale o il medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata rilasci all'interessato, affetto dalle suddette patologie, apposita prescrizione di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o cure mediche.
- ai lavoratori di cui sopra compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia". Tale beneficio è conteggiato dall'INPS in misura pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera (RMGG) del dipendente.
- è prevista unicamente la fruizione di ore intere e non di frazione di ora.
- Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale sono state effettuate le prestazioni sanitarie prescritte

DISPOSIZIONI

- Nei casi di più figli minori, le dieci ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio.

Sono inoltre previste le procedure e i giustificativi di conguaglio in uniemens di quanto sopra, al fine di rendere pienamente operativa questa normativa.

RIMBORSI SPESE

Chiarimenti in materia di rimborsi spese da parte dell'agenzia delle entrate.

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la circolare n. 15/E del 22 dicembre 2025, con la quale in occasione delle novità introdotte dall'articolo 3, comma 1, lettera b), numero 3), del decreto legislativo n. 192/2024 (decreto delegato IRPEF), e dall'articolo 1, commi da 81 a 83, della legge n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025), con riferimento alla disciplina delle trasferte e delle missioni dei lavoratori dipendenti, coglie l'occasione per riepilogare la normativa in materia di rimborsi spese, conservazione dei giustificativi, gestione della documentazione delle trasferte.

In particolare:

- Ribadisce come la normativa abbia previsto che i rimborsi delle spese di viaggio e trasporto per le trasferte, anche se effettuate nell'ambito del territorio comunale, non concorrono a formare il reddito, se le medesime spese sono comprovate e documentate. In questo modo è superato il rigore della previgente formulazione, in base alla quale, ai fini della non concorrenza al reddito, le spese di trasporto dovevano essere comprovate «da documenti provenienti dal vettore».
- La circolare ribadisce che la Legge di Bilancio 2025 ha previsto che le spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, effettuate in Italia, sono deducibili dal reddito d'impresa e i relativi rimborsi non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, solo se effettuate con mezzi di pagamento tracciabile. La medesima limitazione della deducibilità, ai fini della determinazione del reddito d'impresa, è stata prevista anche per le spese di rappresentanza.

RIMBORSI SPESE

- La circolare illustra, inoltre, le disposizioni, in materia di tracciabilità dei pagamenti, introdotte dall'articolo 1 del decreto-legge 17 giugno 2025, n. 84 (decreto fiscale), che ha circoscritto alle spese effettuate in Italia, l'obbligo della tracciabilità alle spese sostenute in occasione delle trasferte o missioni in Italia.



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.

WEBINAR DEDICATO ALLA LEGGE DI BILANCIO 2026.

27 GENNAIO 2026
ORE 11.00



STAY TUNED.

