

LETTERA CIRCOLARE

N. 1/2026

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2026

Principali novità introdotte dalla L.199/2026 (legge di Bilancio 2026)

Aliquote IRPEF

Per la fascia di redditi tra i 28.000 e 50.000 euro l'aliquota passa dal 35% al 33%

Tassazione agevolata dei rinnovi contrattuali

Per gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori del settore privato nel corso del 2026, previsti da rinnovi di CCNL nel periodo 2024/2026, è prevista una tassazione agevolata irpef del 5%

L'agevolazione spetta solo ai lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente che nel 2025 non abbiano avuto un reddito superiore a 33.000 euro.

Detassazione dei premi di produttività

Per i premi di produttività e le somme erogate nel 2026 e 2027 ai dipendenti del settore privato a titolo di partecipazione agli utili di impresa la tassazione agevolata è all'1%.

Inoltre, è innalzato a 5.000 euro il limite di importo complessivo entro cui si applica la tassazione agevolata (precedentemente fissato in 3mila euro).

Tassazione di indennità e maggiorazioni retributive al 15%

Solo per il 2026 le somme di seguito indicate corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti del settore privato dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro, saranno assoggettate ad una tassazione agevolata del 15%:

1. maggiorazioni e indennità per lavoro notturno (ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003 e dei CCNL);
2. maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale (come individuati dai CCNL);
3. indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni (previsti dai CCNL).

Buoni pasto elettronici

Il tetto di esenzione giornaliero passa da €. 8,00 giornalieri a €. 10,00 giornalieri

Imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero per chi trasferisce la residenza fiscale in Italia

Le nuove disposizioni prevedono un innalzamento delle soglie:

- a 300.000 euro l'importo dovuto forfettariamente per ciascun periodo in cui è valida l'opzione (a fronte dei 200.000 euro previsti a legislazione vigente);
- a 50.000 euro (a fronte dei 25.000 euro previsti a legislazione vigente) l'importo ridotto dovuto forfettariamente, per ciascun periodo d'imposta, per ciascuno dei familiari per cui può essere esercitata l'opzione (coniuge; figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, dei discendenti prossimi; genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; adottanti; generi e nuore; suoceri; fratelli e sorelle, anche unilaterali).

Le suddette disposizioni si applicano ai soggetti che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato a partire dalla data di entrata in vigore della legge di bilancio per il 2026 e che non abbiano risieduto in Italia per almeno nove dei dieci periodi d'imposta antecedenti a quello di validità dell'opzione.

Assunzioni a tempo indeterminato

Sono stati stanziati dei fondi sia per il triennio 2026/2028 per incrementare l'occupazione giovanile stabile, favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

E' previsto un esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, per l'assunzione nel 2026 di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o per la trasformazione, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sarà un decreto del MLPS a fissare i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto i limiti di spesa.

Previdenza complementare

Con decorrenza 01.07.2026 per i neoassunti del settore privato scatta l'adesione automatica alla previdenza complementare, nel caso in cui non esprimano la propria scelta nei 60 gg successivi all'assunzione.

Fondo tesoreria TFR Inps

Dal 01.01.2026 al 31.12.2027 tutte le aziende che raggiungono o hanno raggiunto i 60 dipendenti dovranno conferire le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare al fondo INPS

Dal 2028 al 2031 l'obbligo riguarderà le aziende con 50 dipendenti

Dal 2032 l'obbligo sarà esteso alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti

Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici

Dal 01.01.2026 i datori di lavoro privati che assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, potranno godere di un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, ad esclusione di premi e contributi Inail, a carico del datore di lavoro, per massimo 8.000 euro all'anno.

Tale esonero spetta:

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

Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico ed i rapporti di apprendistato.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ma è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. maxi-deduzione).

Incentivi per favorire la conciliazione vita-lavoro

Dal 01.01.2026 lavoratrici o lavoratori con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento dei 10 anni di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili hanno una priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale) o per la rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, purché determini una riduzione dell'orario il 40%.

In tal caso, i datori di lavoro privati sono esonerati dal versamento del 100% dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti ad INAIL), fino a un massimo di 3.000 euro annui nei 24 mesi successivi dalla trasformazione del contratto (o dalla rimodulazione dell'orario)

L'esonero è subordinato al mantenimento del complessivo monte orario di lavoro

Rafforzamento della disciplina in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per i figli minori.

1. Il congedo parentale è esteso fino ai 14 anni di età (attuali 12 anni);
2. Il prolungamento del congedo parentale è esteso fino ai 14 anni di per figli con disabilità;
3. è esteso il riconoscimento dell'indennità del 30% della retribuzione, a titolo di trattamento economico del congedo parentale (e del suddetto prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità);
4. le suddette previsioni sono estese anche ai casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

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

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

Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità e della parità di genere

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) per sostituzione delle lavoratrici in congedo di maternità o parentale, sarà possibile prolungare il contratto per affiancare la lavoratrice sostituita fino al compimento dell'anno del bambino.

Si resta in attesa delle prassi.