



Napoli, li 19 gennaio 2026

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 2/2026

Legge di Bilancio 2026

Si ritiene opportuno e doveroso comunicare a tutte le Aziende assistite che è stata pubblicata, nel S.O. n. 42, alla G.U. 30.12.2025 n. 301, la legge di bilancio 2026.

Come di consueto, questo Studio ha analizzato le principali novità in materia di lavoro, previdenza e fisco, come di seguito indicate:

✓ Agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato

Viene introdotto un nuovo sgravio contributivo al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate e di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno (ZES unica).

L'agevolazione consiste in un esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per una durata massima di 24 mesi, per assunzioni effettuate nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 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.

Non vengono specificati l'ammontare del beneficio, le modalità per la fruizione, le condizioni ed i requisiti: il tutto è rimandato ad un D.M. del Ministro del Lavoro "concertato" con quello dell'Economia.

Si aggiunge, anche, che la proroga al 31 dicembre 2026 dei bonus per l'occupazione e l'autoimpiego previsti dal Decreto Coesione (Dl 60/2024), già prevista nella bozza del Decreto Milleproroghe (Dl 200/2025) e poi eliminata dal testo pubblicato lo scorso 31 dicembre sulla Gazzetta Ufficiale n.302/2025 (per problemi tecnici collegati con la pubblicazione della finanziaria), verrà sicuramente ripristinata con un emendamento recepito dalla legge di conversione del decreto.

Si ricordano, di seguito, le agevolazioni di cui al decreto coesione di cui sopra:

- incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e per la transizione digitale ed ecologica, previsti dall'articolo 21, comma 1, del decreto e costituiti dall'esonero del 100% dei contributi previdenziali (con tetto di 800 euro mensili e per massimo tre anni) in relazione a nuovi assunzioni a tempo indeterminato di under 35 effettuate da disoccupati sotto i 35 anni che avviano un'attività nel territorio nazionale e in quei settori strategici dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025;

- incentivi per favorire l'occupazione giovanile previsti dall'articolo 22, comma 1, del decreto e costituiti dall'esonero totale del versamento dei contributi previdenziali con tetto di 500 euro mensili (650 euro in zona Zes) e per massimo 24 mesi a carico dei datori di lavoro privati per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni da tempo determinato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 a favore di under 35 mai occupati a tempo indeterminato in tutta la loro vita lavorativa;
- incentivi per favorire l'occupazione di lavoratrici svantaggiate previsti dall'articolo 23, comma 1, del decreto e costituiti da un esonero integrale dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati che abbiano assunto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2025 donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti, oppure da almeno 6 mesi in Zes unica o, ancora, svantaggiate per svolgere professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da accentuata disparità di genere (con tetto di 650 euro mensili e massimo per 24 mesi);
- incentivi all'occupazione per sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno (Zes) previsto dall'articolo 24, comma 1, del decreto e costituiti da un esonero totale dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale, che hanno compiuto 35 anni di età, con contratto a tempo indeterminato in una sede nella Zes unica (con tetto di 650 euro mensili e per massimo 24 mesi).

Si precisa, altresì, che al momento non sono stati indicati i tempi della effettiva operatività delle predette disposizioni.

Si ricorda, altresì, che l'esonero per **Decontribuzione Sud**, per l'anno 2026, è ridotto al 20% entro un tetto massimo pari a 125 euro mensili per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2025.

✓ *Promozione all'occupazione delle madri lavoratrici di almeno tre figli*

È previsto un incentivo strutturale in favore dei datori di lavoro privati che, a partire dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno 3 figli di età inferiore ai 18 anni. Le lavoratrici madri debbono essere prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, concetto chiarito dal D.M. del Ministro del Lavoro n. 3217 del 30 dicembre 2024.

I datori di lavoro che assumono sono esonerati dal pagamento dei contributi previdenziali a loro carico nella misura del 100%, fino ad un massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e dei contributi assicurativi INAIL.

Il contributo spetta:

- In caso di assunzione a tempo determinato per 12 mesi;
- In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato, l'incentivo spetta per 18 mesi dalla data di assunzione con il primo contratto (quindi mesi 12+6);
- In caso di assunzione a tempo indeterminato per 24 mesi.

Dall'agevolazione sono esclusi i rapporti di lavoro domestici e quelli di apprendistato.

Lo sgravio non è cumulabile con altri esoneri e riduzioni previste dalla normativa vigente ed è compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni.

✓ *Incentivi per la trasformazione dei contratti da tempo pieno a part-time lavoratori con almeno tre figli*

Con l'obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si dispone una priorità nella trasformazione di contratti da tempo pieno a tempo parziale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che lo richiedano, con almeno 3 figli e fino al compimento del decimo anno di età del più piccolo, o senza limiti in caso di figli disabili. La riduzione dell'orario di lavoro deve essere almeno del 40%. I contratti di lavoro domestico e quelli di apprendistato non rientrano in tale beneficio.

Ai datori di lavoro privati che consentano ai lavoratori dipendenti di fruire della priorità nella trasformazione da full time a part time, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro (senza l'effettiva riduzione dell'orario di lavoro a part-time, per cui il lavoratore verrà comunque retribuito per un orario full-time), viene riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi INPS a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Si chiarisce, di seguito, il significato del termine di condizione: *“senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro”*: il datore di lavoro deve permettere al lavoratore di effettuare meno ore pur mantenendo la produttività aziendale (il lavoratore svolgerà un orario di lavoro part-time, ma la busta paga sarà elaborata per un orario full-time con la stessa retribuzione in precedenza riconosciuta) grazie a questo sgravio, senza che l'azienda perda produttività e il lavoratore perda retribuzione, grazie a un accordo che mantiene l'impegno orario totale (spostato su altri lavoratori o riorganizzato mediante nuove assunzioni).

Vale la pena ricordare che la trasformazione deve avere forma scritta obbligatoria *“ad substantiam”*, ovvero a pena di nullità e deve contenere:

- la durata della prestazione;
- la collocazione temporale dell'orario (giorni e fasce orarie);
- l'indicazione della percentuale di riduzione rispetto al tempo pieno.

Sarà un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, a definire le disposizioni attuative.

✓ *Congedo – prolungamento contratto a termine*

Si innalza da 12 a 14 anni il limite di età del figlio entro il quale i genitori possono fruire del congedo parentale indennizzato, secondo i casi e le modalità già previsti dalla normativa vigente. È inoltre raddoppiata, da 5 a 10 giorni annui, la durata del congedo non retribuito per malattia del figlio, fruibile alternativamente da ciascun genitore, per i figli di età compresa tra i 3 e i 14 anni (in luogo del precedente limite di 8 anni).

Infine, è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di prorogare il contratto a termine stipulato per la sostituzione della lavoratrice in congedo, ai sensi del Testo Unico in materia di tutela della maternità e della paternità, al fine di consentire un ulteriore periodo di affiancamento al rientro della risorsa dalla maternità e comunque non oltre il primo anno di età del bambino.

Si ricorda che il comma 3 dell'art. 4 del già menzionato D.Lgs. 151/2001 prevede che, nelle aziende con meno di 20 dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50%.

✓ *Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa*

Si proroga l'incentivo al posticipo del pensionamento in favore dei lavoratori dipendenti che, pur avendo raggiunto i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato, decidono di rimanere in servizio, rinunciando all'accreditto contributivo e ottenendo in cambio l'importo in busta paga. Per usufruire di questo incentivo i requisiti devono essere maturati entro il 31 dicembre 2026.

Le somme così corrisposte non sono imponibili né ai fini fiscali né ai fini contributivi.

La richiesta per ottenere il bonus corrispondente all'esonero contributivo già dalla prima data utile deve essere presentata all'Inps, che verifica i requisiti e ne comunica l'esito entro 30 giorni al datore di lavoro, che riconosce il beneficio in busta paga.

✓ *Buoni pasto e soglie di esenzione – Fringe benefit*

A partire dal 1° gennaio 2026 aumenta limite di esenzione fiscale dei buoni pasto elettronici dagli attuali 8 euro a 10 euro giornalieri. Nessuna novità per il limite di esenzione dei ticket restaurant cartacei, che resta confermato a 4 euro al giorno e nessuna modifica per quanto riguarda la platea dei lavoratori (totalità o categorie omogenee di lavoratori).

Sarà possibile fruire del beneficio fiscale e previdenziale solo qualora i buoni pasto siano riconosciuti per ogni giorno effettivamente lavorato, indipendentemente dall'orario di lavoro che preveda o meno la pausa pranzo ed anche per i giorni eventualmente svolti da remoto (lavoro agile) qualora previsto nell'accordo individuale, che regolamenta tale modalità organizzativa.

Si ricorda, infine, che il valore dei fringe benefit non ha subito variazioni in aumento e, pertanto, il limite è rimasto di 1.000,00 per i lavoratori che non hanno figli a carico e di 2.000,00 per i lavoratori con almeno un figlio fiscalmente a carico.

✓ *Irpef - Rottamazione quinques*

A partire dal 2026, lo scaglione di reddito compreso tra i 28.000 e i 50.000 € vedrà l'aliquota ridursi al 33%, rispetto all'attuale 35%.

La nuova struttura dell'imposta sul reddito delle persone fisiche risulta quindi articolata su tre scaglioni:

- 23% per i redditi fino a 28.000 euro;
- 33% per i redditi da 28.000 a 50.000 euro;
- 43% per i redditi oltre 50.000 euro.

La Rottamazione-quinquies si applica ai carichi affidati all'Agente della riscossione tra il 1° gennaio 2000 e il 31 dicembre 2023, derivanti da imposte risultanti dalle dichiarazioni annuali e dagli accertamenti fiscali secondo gli articoli 36-bis e 36-ter del DPR n. 600 del 1973 e 54-bis e 54-ter del DPR n. 633 del 1972, oltre che ai contributi previdenziali dovuti all'INPS, esclusi quelli richiesti a seguito di accertamento. Possono aderire anche i contribuenti decaduti da precedenti rottamazioni, purché i debiti siano ricompresi nell'ambito della nuova misura, mentre sono esclusi i carichi già compresi nei piani della Rottamazione-quater con tutte le rate scadute pagate entro il 30 settembre 2025. Si fa presente che vengono versate le somme dovute a titolo di capitale e quelle maturate a titolo di rimborso delle spese per le procedure esecutive e di notificazione della cartella di pagamento (non sono dovute invece le sanzioni, gli interessi di mora e l'aggio di riscossione). Il pagamento delle somme dovute può essere effettuato in un'unica soluzione entro il 31 luglio 2026 o nel numero massimo di 54 rate bimestrali (con tasso del 3% a decorrere dal 1° agosto 2026):

- a) la prima, la seconda e la terza, rispettivamente, il 31 luglio, il 30 settembre e il 30 novembre 2026;
- b) dalla quarta alla cinquantunesima, rispettivamente, il 31 gennaio, il 31 marzo, il 31 maggio, il 31 luglio, il 30 settembre e il 30 novembre di ciascun anno a decorrere dal 2027;
- c) dalla cinquantaduesima alla cinquantaquattresima, rispettivamente, il 31 gennaio, il 31 marzo e il 31 maggio 2035.

Entro il 30 giugno 2026, l'agente della riscossione comunica ai debitori che hanno presentato la dichiarazione di adesione l'ammontare complessivo delle somme dovute ai fini della definizione, nonché quello delle singole rate, che non può essere inferiore a cento euro, e la data di scadenza di ciascuna di esse.

✓ *APE Sociale*

In materia pensionistica, la legge di Bilancio 2026 conferma solo l'APE sociale, ma non rinnova né Quota 103, né Opzione Donna.

In particolare, nel 2026, possono accedere all'APE sociale i soggetti con un'età anagrafica minima di 63 anni e 5 mesi, che non siano già titolari di pensione diretta e siano in possesso, alternativamente, di specifici requisiti.

Per le donne i requisiti di anzianità contributiva previsti sono ridotti di 12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni.

Ai sensi del comma 163 il beneficio non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

✓ *Aumento graduale dei requisiti per la pensione*

Si stabilisce che nel 2027 l'aumento sarà limitato a 1 mese e solo a partire dal 2028 entrerà a regime l'aumento complessivo di 3 mesi.

Ancora per il 2026, quindi, i requisiti rimangono quelli del 2025, ovvero:

- 67 anni di età e almeno 20 anni di contributi per la finestra di Vecchiaia;
- 42 anni e 10 mesi di contributi (uomini) e 41 anni e 10 mesi di contributi (donne), indipendentemente dall'età anagrafica, per la finestra di Anticipata Ordinaria.

Nel 2027, invece, i requisiti saliranno a:

- 67 anni e 1 mese di età e almeno 20 anni di contributi per la finestra di Vecchiaia;
- 42 anni e 11 mesi di contributi (uomini) e 41 anni e 11 mesi di contributi (donne), indipendentemente dall'età anagrafica, per la finestra di Pensione Anticipata Ordinaria.

Infine, dal 2028, i requisiti aumenteranno a:

- 67 anni e 3 mesi di età e almeno 20 anni di contributi per la finestra di Vecchiaia;
- 43 anni e 1 mese di contributi (uomini) e 42 anni e 1 mese di contributi (donne), indipendentemente dall'età anagrafica, per la finestra di Pensione Anticipata Ordinaria.

Questo aumento vale per tutti i lavoratori tranne per coloro che:

- svolgono attività gravose;
- sono addetti a lavori usuranti;
- sono lavoratori precoci (ovvero lavoratori che hanno almeno 12 mesi di contributi versati prima del compimento dei 19 anni di età), sempre se rientrano anche nelle due categorie elencate in precedenza.

In tutti questi casi, infatti, i requisiti per il pensionamento non aumentano e rimangono quelli attualmente in vigore.

✓ *Modifiche al D.Lgs. 252/2005 (forme pensionistiche complementari)*

A decorrere dal 1° luglio 2026, la quota di contributi deducibili dall'imposta sui redditi aumenta da 5.164,57 a 5.300 euro annui.

La norma non si limita ad ampliare la deducibilità, ma modifica anche la disciplina delle prestazioni, ampliando le possibilità di:

- liquidazione in forma di capitale;
- accesso a tipologie di rendita alternative alla rendita vitalizia, con un trattamento fiscale specifico per le forme a contribuzione definita.

✓ *Adesione automatica alla previdenza complementare*

Si introduce a decorrere dal 1° luglio 2026, l'adesione automatica alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato definiti "di prima assunzione", ossia coloro che, a partire dal 2026, iniziano il loro primo rapporto di lavoro. Per quanto innanzi, il datore di lavoro è tenuto, in fase assuntiva, a fornire apposita informativa sulla previdenza complementare previsto dal CCNL di competenza. Il lavoratore a sua volta ha 60 giorni di tempo dalla data di assunzione per manifestare la volontà al datore di lavoro di aderire o meno al fondo di previdenza complementare previsto dal CCNL applicato o dagli accordi territoriali aziendali oppure sceglierne un altro di sua preferenza, tenendo presente che in assenza di una scelta esplicita, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica individuata dal CCNL e avvia i versamenti a partire dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, includendo anche quanto maturato dalla data di prima assunzione, dalla quale decorre a tutti gli effetti l'adesione.

Per i lavoratori che non rientrano nella categoria della prima assunzione, ossia coloro che, ad esempio, hanno già avviato una carriera lavorativa e cambiano azienda, il datore di lavoro deve fornire:

- l'informativa sulla previdenza complementare prevista;
- verificare se abbia già attivo un fondo pensione con il conferimento del TFR, facendosi rilasciare l'apposita dichiarazione, il cosiddetto "modello TFR2".

Si aggiunge anche che, qualora il lavoratore risulti già iscritto a un fondo pensione, il datore di lavoro lo informa della possibilità di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, i riferimenti della forma pensionistica alla quale destinare il TFR maturando. In mancanza di tale indicazione, trova applicazione anche in questo caso il meccanismo di adesione automatica previsto per i lavoratori di prima occupazione, ovvero l'iscrizione automatica al fondo pensione di riferimento e il versamento di tutte le contribuzioni (TFR, contributo datoriale, contributo lavoratore).

Il meccanismo, valevole sia per i lavoratori di prima assunzione, sia per i lavoratori già iscritti ad un fondo pensione, prevede l'iscrizione automatica ad un fondo pensione, secondo le seguenti regole:

- il fondo pensione di riferimento è quello previsto dal contratto collettivo nazionale o dagli accordi territoriali o aziendali;
- in presenza di più forme pensionistiche collettive, la destinazione predefinita è il fondo al quale risulta iscritto il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

Con l'adesione automatica confluiscano direttamente nel fondo pensione:

- il TFR maturando;
- il contributo a carico del datore di lavoro;
- il contributo minimo a carico del lavoratore, nella misura stabilita dagli accordi collettivi.

Resta tuttavia ferma la possibilità, per il lavoratore, di esercitare una scelta diversa entro 60 giorni dalla data di assunzione. Entro questo termine, l'interessato può decidere di

- destinare l'intero TFR maturando a un altro fondo pensione liberamente scelto;

- mantenere il TFR in azienda o, se previsto, presso il Fondo di Tesoreria INPS.

Per quel che riguarda i lavoratori, non di prima assunzione, contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere una adesione ad una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore in merito alla possibilità di indicare, entro 60 giorni dalla assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il Tfr maturando da tale data, precisando che in difetto sarà applicato il meccanismo di adesione automatica.

Il TFR sarà conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore entro i 60 giorni decida di destinare a tale forma previdenziale una percentuale del TFR maturando, secondo quanto previsto dagli accordi collettivi.

✓ *Contributo datoriale in tutti i fondi pensione*

Si modifica una parte del comma dell'art. 14 del Dlgs 252/2005 che regola i trasferimenti tra fondi pensione.

Con l'abrogazione di questa parte dell'articolo, la manovra apre ora la possibilità per il lavoratore non solo di trasferire il proprio fondo pensione verso qualsiasi altro fondo (come già consentito), ma anche di portare con sé il diritto a percepire il contributo datoriale (1%) "futuro" anche nei fondi pensione tipicamente esclusi.

✓ *TFR – Fondo Tesoreria Inps*

Si apportano modifiche all'art. 1, comma 756, della L. 296/06 che prevedeva il versamento del TFR al Fondo di Tesoreria Inps unicamente per le aziende che occupavano almeno 50 dipendenti alla data del 31.12.2005. La nuova legge ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2026, l'obbligo del versamento del TFR al Fondo Tesoreria Inps per i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono negli anni successivi a quello di inizio attività, la soglia dimensionale di 50 dipendenti. Esclusivamente per il biennio 2026-2027 la soglia media annuale non deve essere inferiore a 60 addetti, sempre con riferimento all'anno precedente. Per quanto innanzi, le aziende che nell'anno 2025 hanno una media occupazionale di 60 dipendenti, sono obbligate a conferire il TFR maturando al Fondo Tesoreria Inps, a decorrere dal 1° gennaio 2026. Viceversa, le aziende che nell'anno 2027 raggiungono la soglia dimensionale di 50 unità, sono tenute a conferire il TFR maturando al Fondo Tesoreria Inps, a decorrere dal 1° gennaio 2028. Diversamente, con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032 saranno obbligati a versare al Fondo INPS i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a 40 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, rispetto all'anno del periodo di paga considerato.

Le aziende che superano la soglia sono tenute a comunicare i dati occupazionali all'INPS entro la fine di marzo dell'anno successivo (es. entro marzo 2026 per i dati del 2025) utilizzando il modello SC34 disponibile sul sito Inps, adempimento che sarà effettuato da questo Studio. A seguito di tale comunicazione, l'INPS attribuisce il codice di autorizzazione "1R", che identifica i datori di lavoro tenuti al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria.

In sintesi, il 2025 è l'anno di riferimento per verificare il superamento della soglia, con l'obbligo che decorre dal gennaio 2026 per le aziende con più di 60 dipendenti.

Per calcolare la media annuale dei lavoratori occupati, andranno considerati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato (compreso apprendisti), indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario osservato. In particolare, devono essere inclusi anche i lavoratori a tempo parziale, computati in proporzione all'orario svolto, e quelli assenti, salvo che siano stati sostituiti da altri lavoratori.

L'INPS ha fornito indicazioni dettagliate in merito (Cfr. Circ. nr. 70/07), specificando che per ciascun lavoratore sarà preso in considerazione il numero di mesi o le frazioni di mesi di attività, riconducendo il periodo di attività al numero di giornate convenzionalmente fissato in 26 per il lavoratore in forza all'azienda per l'intero mese, o nel minor numero di giornate proporzionalmente ridotte per i rapporti di lavoro di durata inferiore al mese.

✓ *Imposta sostitutiva sui rinnovi contrattuali*

Si introduce un'imposta sostitutiva con aliquota del 5% sugli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti nell'anno 2026, in attuazione dei rinnovi dei contratti collettivi sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro.

L'imposta sostitutiva sostituisce integralmente l'IRPEF e le addizionali regionali e comunali che ordinariamente graverebbero su tali incrementi.

Il regime fiscale agevolato si applica esclusivamente ai lavoratori che abbiano percepito, nell'anno 2025, un reddito di lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro.

✓ *Premi e partecipazione*

Per gli anni 2026 e 2027, l'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile alle somme erogate a titolo di premi di produttività o di partecipazione agli utili d'impresa, di cui alla Legge n. 208/2015, è ridotta dal 5% all'1%. Contestualmente, il limite massimo di importo agevolabile è innalzato da 3.000 a 5.000 euro.

La condizione essenziale per fruire del beneficio è rappresentata dal limite reddituale; pertanto, nel periodo d'imposta precedente a quello di erogazione del premio, il lavoratore deve aver percepito redditi da lavoro dipendente non superiori a 80.000 euro.

Si ricorda che il premio di risultato si configura come un elemento aggiuntivo rispetto alla retribuzione ordinaria, erogato al verificarsi del raggiungimento di particolari obiettivi aziendali, definiti attraverso un accordo sindacale di secondo livello, che deve essere depositato telematicamente tramite l'applicativo del Ministero del Lavoro, entro 30 giorni dalla firma,

allegando il contratto e la dichiarazione di conformità agli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione. Senza un valido accordo collettivo debitamente depositato, non è possibile accedere al regime fiscale agevolato.

✓ **Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni.**

Per il periodo d'imposta 2026, salvo espressa rinuncia del lavoratore, le somme corrisposte ai dipendenti del settore privato, con esclusione dei comparti turistico e alberghiero, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva del 15%, entro il limite massimo annuo di 1.500 euro, quando erogate a titolo di maggiorazioni o indennità per lavoro:

- notturno;
- prestato nei giorni festivi;
- svolto nei giorni di riposo settimanale;
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

L'agevolazione si applica a condizione che il reddito di lavoro dipendente percepito nel 2025 non sia stato superiore a 40.000 euro.

✓ **Trattamento integrativo speciale per i dipendenti delle strutture turistico alberghiere**

Si riconosce, per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026, un trattamento integrativo speciale che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi, ai lavoratori dipendenti degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2025, a 40.000 euro. Il trattamento integrativo speciale viene riconosciuto dal sostituto d'imposta su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025. Il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione fiscale. Le somme erogate dovranno essere indicate nella certificazione unica.

✓ **Bonus Mamme**

Per l'anno 2026, le lavoratrici madri possono beneficiare, previa apposita istanza, di un sostegno economico erogato dall'INPS, a condizione che il loro reddito annuo da lavoro non superi 40.000 euro.

In particolare:

- le lavoratrici dipendenti a tempo determinato e indeterminato (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico), le lavoratrici autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata, madri di due figli (di cui il più piccolo di età inferiore a 10 anni), titolari di reddito da lavoro non

superiore a 40.000 euro su base annua, hanno diritto a un importo mensile di 60 euro fino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio;

- le lavoratrici dipendenti a tempo determinato (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico), le lavoratrici autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata, madri di più di due figli (di cui il più piccolo di età inferiore a 18 anni), titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, hanno diritto a un importo mensile di 60 euro fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;

Le mensilità spettanti del contributo, a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino alla mensilità di novembre 2026, saranno corrisposte dall'Inps a dicembre 2026, in un'unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2026.

✓ **Lavoro occasionale in agricoltura**

Viene messo a regime dal 2026 il lavoro occasionale in agricoltura (LOAgri). Il LOAgri è un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato riferito ad attività di natura stagionale, tipiche nel settore dell'agricoltura, anche se riferibili ad attività connesse. Tale prestazione di lavoro non può essere resa per una durata superiore a 45 giornate effettive annue (anno civile) per singolo lavoratore, tenuto conto che il contratto di lavoro può invece avere una durata massima di 12 mesi, anche se a cavallo d'anno. Tale tipologia di contratto è destinata esclusivamente alle prestazioni di lavoro e alle mansioni riconducibili alla categoria operaia e può essere utilizzata esclusivamente per:

- disoccupati;
- percettori di NASpI, DIS-COLL, reddito di cittadinanza e assegno di inclusione;
- beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria (CIGO, CIGS, CISOA, assegni di integrazione salariale erogati dai Fondi di solidarietà bilaterali o dal Fondo di integrazione salariale) e indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO);
- pensionati;
- giovani con meno di 25 anni di età impegnati in un ciclo di studi;
- detenuti o internati ammessi al lavoro esterno, nonché soggetti in semilibertà.

I soggetti di cui alle lettere a), b), c) ed e), ad eccezione quindi dei pensionati, non devono aver avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti alla prestazione LOAgri. Il venire meno, nel corso della durata del rapporto lavorativo, dei suddetti requisiti soggettivi che legittimano la stipulazione di un contratto di LOAgri implica la risoluzione automatica dello stesso. In tali casi, è onere del lavoratore fornire tempestiva comunicazione al datore di lavoro. Possono stipulare contratti di LOAgri esclusivamente i datori di lavoro che operano nel settore economico dell'agricoltura e che sono iscritti, quali datori di lavoro agricoli, alle specifiche Gestioni previdenziali dell'INPS.

✓ ***Imposta sostitutiva IRPEF infermieri***

Si estende agli infermieri dipendenti dalle strutture sanitarie e sociosanitarie private accreditate il regime di imposta sostitutiva dell'IRPEF già previsto (art. 1, comma 354, legge n. 207/2024) per i compensi per lavoro straordinario erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del Servizio sanitario nazionale. Tale regime contempla - a titolo di imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali - un'aliquota pari al 5%.

Sull'argomento, ad ogni modo, questo Studio resta a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Maria Cafasso