

Circolare Informativa Anno 2026

Spett.li Clienti

Loro Sedi

Oggetto: **Legge di Bilancio 2026 -L.199 del 30.12.2025**

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 42 alla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 31 dicembre 2025 la **Legge n. 199 del 30 dicembre 2025** contenente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026 - 2028". Le disposizioni contenute nella legge sono in vigore dal **1° gennaio 2026**, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Riassumiamo brevemente le novità di maggior interesse.

Novità relative agli aspetti previdenziali

ESONERO ASSUNZIONI/ TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La legge di Bilancio introduce **un esonero contributivo per le assunzioni/ trasformazioni a tempo indeterminato** effettuate nel periodo compreso tra IL **1° gennaio 2026 ed il 31 dicembre 2026**.

L'incentivo nell' **esonero parziale** del versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inal, per un periodo **massimo di 24 mesi** per :

- **L'assunzione**, dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- **La trasformazione**, dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

N.B. con apposito decreto interministeriale saranno disciplinati i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto dei limiti di spesa previsti. Per la piena operatività del predetto esonero si attendono , inoltre , le istruzioni operative dell'Inps .

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATRICI MADRI

La Legge di Bilancio 2026 prevede il riconoscimento di un esonero dal versamento della **contribuzione previdenziale e carico del datore di lavoro**, nella misura del **100%**, in favore dei datori di lavoro privati, **che dal 1 gennaio 2026**, assumono **donne**

- **madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni**
- **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.**

Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato ed applicato su base mensile, con esclusione dei premi dovuti all'Inail,

- **per 24 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato
- **per 12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato
- **per 18 mesi** se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato.

Tali esoneri non si applicano ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

N.B. con apposito decreto interministeriale saranno disciplinati i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto dei limiti di spesa previsti. Per la piena operatività del predetto esonero si attendono, inoltre, le istruzioni operative dell'Inps

INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

Al fine di favorire la conciliazione vita lavoro, la Legge di Bilancio 2026 stabilisce che, dal **1 gennaio 2026**

- alla lavoratrice o al lavoratore, **con almeno 3 figli conviventi**, fino al compimento del 10 anno d'età del figlio più piccolo
- è riconosciuta la **priorità nella trasformazione** del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o di **rimodulazione** della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale
- **ai datori di lavoro** che consentono ai lavoratori dipendenti la predetta trasformazione / rimodulazione del contratto **è riconosciuto l'esonero totale (100%) del versamento dei contributi previdenziali a loro carico**, con esclusione dei premi Inail
- tale esonero spetta **nel limite massimo di 3.000 euro su base annua**, riparametrato ed applicato su base mensile
- per un periodo **massimo di 24 mesi**, decorrenti dalla data di trasformazione o rimodulazione del contratto.

N.B. con apposito decreto interministeriale saranno disciplinati i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto dei limiti di spesa previsti. Per la piena operatività del predetto esonero si attendono, inoltre, le istruzioni operative dell'Inps.

CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER MALATTIA DI FIGLI MINORENNI

La Legge di Bilancio 2026 prevede la possibilità di usufruire del congedo parentale anche con riferimenti ai figli di età compresa tra i 12 e i 14 anni.

Inoltre eleva da 5 a **10 giorni lavorativi** all'anno **il limite dei congedi per malattia dei figli**, fruibili da ciascun genitore, ed estende l'applicabilità dell'istituto **con riferimento ai minori di età compresa tra 8 e 14 anni.**

Si ricorda che i lavoratori in congedo per malattia del figlio sono considerati assenti giustificati, ma non retribuiti.

RAFFORZAMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE A FAVORE DELLA GENITORIALITA'

La Legge di Bilancio 2026 prevede che nel caso di **contratto a termine**, stipulato per **la sostituzione di una lavoratrice in congedo di maternità o parentale**, lo stesso possa **prolungarsi per un ulteriore periodo di affiancamento** della lavoratrice **sostituita** di durata, comunque, non superiore al **primo anno di età del bambino**.

Verrà pertanto **garantita** la prosecuzione della **fruizione dello sgravio anche dopo** il rientro della lavoratrice dalla maternità, per un ulteriore periodo di affiancamento sempre entro l'anno di vita del bambino.

INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI CON DUE O PIU' FIGLI

La Legge di Bilancio 2026 ripropone **l'esonero contributivo parziale** della quota di contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, in presenza di reddito imponibile previdenziale non superiore a 40.000 euro annui, a favore delle lavoratrici dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) e delle lavoratrici autonome:

- con **due o più figli**, dal 1° gennaio 2026, fino al mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo
- con **tre o più figli**, dal 1° gennaio 2026, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo

ma, per tutto il 2026, sarà l'Inps ad erogare una somma pari ad euro 60,00 mensili.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La legge di Bilancio per il 2026 interviene in modo significativo in alcuni aspetti legati alla previdenza complementare e in modo particolare alla destinazione del Trattamento di fine rapporto.

A decorrere dal mese di luglio 2026 il lavoratore neo assunto deve, **entro 60 giorni dalla data di assunzione** (non più 6 mesi come da precedente normativa), deve scegliere se conferire la quota di Tfr maturando ad una forma di previdenza complementare o mantenerla in azienda.

In quest'ultimo caso il lavoratore potrà successivamente aderire ad un fondo di previdenza complementare da lui prescelto.

Qualora il lavoratore non effettui, entro i 60 giorni dall'assunzione, alcuna scelta vige la regola del silenzio assenso ossia il trattamento di fine rapporto viene automaticamente destinato al fondo di previdenza complementare stabilito dal CCNL, o, in presenza di più fondi, in quello in cui è iscritto il maggior numero di dipendenti.

Qualora non sia previsto un fondo pensione di riferimento il Tfr verrà versato al fondo residuale individuato dalla normativa.

A decorrere dal 1 gennaio 2026 i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio attività, la soglia dimensionale di 50 dipendenti, devono obbligatoriamente versare al Fondo di Tesoreria INPS le quote di Tfr mensili dei lavoratori che non hanno scelto la previdenza complementare.

Nella formulazione la norma prevede un graduale adeguamento dell'obbligo di versamento come di seguito riportato:

- **dal 1 gennaio 2026 e per tutto il 2027** coinvolge i datori di lavoro con una media di dipendenti nell'anno precedente di **60 lavoratori**
- **dal 1° gennaio 2028 e per tutto il 2031** coinvolge i datori di lavoro con una media di dipendenti nell'anno precedente di **almeno 50 lavoratori**
- **dal 1° gennaio 2032** coinvolge i datori di lavoro con una media di dipendenti nell'anno precedente di **almeno 40 lavoratori**

Novità relative agli aspetti fiscali

REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELL'IRPEF

Dopo la significativa revisione operata lo scorso anno il Legislatore con la legge di Bilancio 2026 apporta la seguente modifica :

L'aliquota Irpef per il secondo scaglione di reddito (oltre 28.000 fino a 50.000 euro)

Pertanto a decorrere da gennaio 2026 gli scaglioni saranno i seguenti:

Scaglioni di reddito			
Per il 2025		Per il 2026	
Fino a 28.000 euro	23%	Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%	Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	33%
Oltre i 50.000	43%	Oltre i 50.000	43%

BUONI PASTO ELETTRONICI

La Legge di Bilancio 2026 prevede che il **valore** monetario non imponibile **dei buoni pasto -ticket restaurant elettronici** , corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti, viene **incrementato**, a partire dal **1° gennaio 2026**, dagli attuali 8,00 euro giornalieri **a 10,00 euro** giornalieri.

Rimane invece confermato nella misura di 5,29 euro giornalieri il limite di esenzione delle eventuali indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili .

DETAZZAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA'

Per i **premi** di produttività, di ammontare variabile, con corresponsione legata ad **incrementi** di **produttività, redditività, qualità, misurabili e verificabili**, la legge di Bilancio 2026 prevede che:

- per gli anni 2026 e 2027 l'imposta sostitutiva sui premi di produttività sia pari all' 1% ed entro il limite di importo complessivo di pari a **5.000 euro annui**.

DETAZZAZIONE AUMENTI CONTRATTUALI

La Legge di Bilancio 2026 prevede la detassazione **degli incrementi retributivi**, previsti dai contrattuali collettivi , **che spettano ai lavoratori nell'anno 2026, pari al 5%** , se il reddito da lavoro dipendente nell'anno 2025 non è superiore ai 33.000 euro,

Si rinnova la disponibilità ad approfondire le singole tematiche illustrate.

Cordiali saluti

Studio di Consulenza del Lavoro

Moro dott.ssa Stefania

Feltre, 23.01.2026