

**A tutti i clienti**

Loro Sedi

Roma, 20/01/2026

- **Aumento esenzione buoni pasto elettronici.**

Viene incrementata da 8 a 10 euro la soglia di non imponibilità ai fini del reddito di lavoro dipendente dei buoni pasto elettronici.

Resta invece ferma a 4 euro la soglia per i buoni pasto cartacei.

- **Tassazione agevolata dei rinnovi contrattuali.**

Viene introdotta, per il solo anno 2026, una imposta sostitutiva, dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, pari al 5%, sugli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal primo gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.

La misura si applica ai lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente - nell'anno 2025 - non superiore a 33mila euro.

Tale agevolazione è subordinata alla pubblicazione di specifica circolare dell'Agenzia delle Entrate.

- **Detassazione dei premi di produttività.**

Per gli anni 2026 e 2027 si riduce dal 5% all'1% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme a titolo di partecipazione agli utili di impresa.

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

Si ricorda che la tassazione agevolata si applica solo ai premi erogati ai dipendenti delle aziende che hanno sottoscritto preventivamente degli accordi aziendali che riportano i criteri specifici per il raggiungimento di obiettivi di aumenti di [produttività](#), [qualità](#), [redditività](#), [efficienza](#) o [innovazione](#) e che sono stati sottoscritti dalle rappresentanze sindacali e depositati al Ministero del Lavoro.

- **Tassazione di indennità e maggiorazioni retributive al 15%.**

Per il periodo d'imposta 2026, sono assoggettate ad una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, pari al 15%, le somme corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti del settore privato, a titolo di:

- a. maggiorazioni e indennità per lavoro notturno (ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003 e dei CCNL);

- b. maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale (come individuati dai CCNL);
- c. indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni (previsti dai CCNL).

La misura opera salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro ed è applicata dai sostituti d'imposta del settore privato nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40mila euro.

Anche tale misura è subordinata alla pubblicazione di specifica circolare dell'Agenzia delle Entrate.

### • **Trattamento integrativo speciale per i settori turistico, ricettivo e termale**

Viene riconosciuto ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (di cui all'art. 5 della L. 287/91) e ai lavoratori del comparto del turismo (inclusi gli stabilimenti termali) un trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuate nei giorni festivi.

Il trattamento è riconosciuto:

- ai lavoratori dei suddetti settori con un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro nel periodo d'imposta 2025;
- dal sostituto d'imposta (che recupererà il credito maturato mediante compensazione e indicherà le somme corrisposte nella Certificazione unica);
- su richiesta del lavoratore (che dovrà attestare per iscritto il reddito di lavoro dipendente del 2025).

Detto trattamento può essere riconosciuto per i periodi dall'1.1.2026 al 30.9.2026 ed anch'esso è subordinato alla pubblicazione di specifica circolare dell'Agenzia delle Entrate.

### • **Proroga della riduzione dell'IRPEF su dividendi di azioni di lavoratori dipendenti.**

Estesa all'anno 2026 la norma che prevede, per i dividendi corrisposti ai lavoratori dipendenti e derivanti dalle azioni attribuite dalle aziende in sostituzione di premi di risultato, il computo nella base imponibile delle imposte sui redditi in misura pari al 50% (ad esclusione della quota di tali dividendi eccedente il limite di 1.500 euro, per la quale resta ferma l'inclusione integrale nell'imponibile).

### • **Imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero per chi traferisce la residenza fiscale in Italia.**

Innalzato:

- a 300mila euro l'importo dovuto forfettariamente per ciascun periodo in cui è valida l'opzione (a fronte dei 200mila euro previsti a legislazione vigente);

- a 50mila euro (a fronte dei 25mila 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.

- **Rafforzamento del contratto a termine a favore di genitorialità e 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.

- **Assunzioni a tempo indeterminato.**

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES speciale per il Mezzogiorno – ZES Unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, la Legge di Bilancio 2026:

- prevede di riconoscere l'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 dal 1° gennaio 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, laddove previsto;

- demanda a un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la disciplina degli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie.

- **Disposizioni in materia di TFR e previdenza complementare.**

Introdotta diverse disposizioni sugli accantonamenti inerenti al TFR e relativo Fondo INPS, nonché sulle adesioni alla previdenza complementare per i dipendenti del settore privato; come segue.

#### Estensione dei datori di lavoro obbligati al versamento all'INPS degli accantonamenti relativi al TFR

Si stabilisce che, con effetto dai periodi di retribuzione successivi al 31.12.2025, siano ricompresi nell'ambito dell'obbligo di versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un apposito Fondo dell'INPS (c.d. "Fondo di Tesoreria") anche i datori che raggiungono o superano (o abbiano raggiunto o superato) la soglia di 50 dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività e che il relativo computo avvenga sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di retribuzione considerato. Si ricorda che, nella disciplina previgente, per i datori già in attività al 31.12.2006 il limite dimensionale in oggetto veniva calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006, mentre per gli altri datori si prendeva a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

La medesima norma prevede poi:

- che per il biennio 2026-2027 tale disposizione non operi qualora la media annuale (del relativo anno precedente) sia inferiore a 60 lavoratori dipendenti;

- con effetto sui periodi di retribuzione decorrenti dall'1.1.2032, la riduzione da 49 a 39 del numero di lavoratori dipendenti oltre il quale, per il datore di lavoro, si applica l'obbligo in questione.

### Disciplina del silenzio-assenso per il conferimento del TFR alla previdenza complementare

Modificata la disciplina relativa al conferimento tacito del TFR al finanziamento della previdenza complementare (c.d. "silenzio-assenso"); per cui il principio del conferimento del TFR in assenza di diverse dichiarazioni di volontà si applica:

- così come già previsto dalla disciplina previgente, ai lavoratori di prima assunzione del settore privato, esclusi i lavoratori domestici;

- ai lavoratori non di prima assunzione, limitatamente ai casi in cui abbiano già in essere, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, un'adesione a una forma pensionistica collettiva, prevista da accordi collettivi, anche territoriali o aziendali.

In merito a quest'ultimo punto, la disposizione in esame precisa poi che in caso di più forme pensionistiche collettive, si fa riferimento a quella a cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

Ciò comporta la devoluzione dell'intero TFR e la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi.

### Rinuncia all'adesione automatica

Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta; ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120 c.c. (tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta).

### Adempimenti del datore di lavoro

Vengono individuati specifici adempimenti per il datore di lavoro in caso di adesione automatica alla previdenza complementare, nonché nelle ipotesi di prima assunzione o meno del lavoratore.

Nel dettaglio, in caso di adesione automatica il datore di lavoro deve:

- darne comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione;

- effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni riservati al lavoratore per la rinuncia all'adesione automatica.

Nel caso di prima assunzione del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a fornire a quest'ultimo (al momento dell'assunzione) un'informativa circa gli accordi collettivi applicabili, il meccanismo di adesione automatica, la forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica e le diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Se il lavoratore non è di prima assunzione, il datore di lavoro deve fornire, contestualmente all'assunzione, un'apposita 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.

Qualora il lavoratore abbia già in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro è tenuto fornire un'informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto troverà applicazione il meccanismo di adesione automatica.

- **Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici.**

A decorrere dal primo gennaio 2026, si riconosce ai 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, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, ad esclusione di premi e contributi Inail, a carico del datore di lavoro, per massimo 8mila euro all'anno. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La durata dell'esonero è:

- 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.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e 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).

L'applicazione è subordinata alla pubblicazione di specifica circolare INPS.

- **Incentivi per favorire la conciliazione vita-lavoro.**

Dal primo gennaio 2026, lavoratrici o lavoratori con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del 10° anno 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 3mila 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.

L'applicazione è subordinata alla pubblicazione di specifica circolare INPS.

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

Al fine di favorire la genitorialità, rafforzando le misure volte alla gestione flessibile del rapporto fra vita privata e lavoro e con l'obiettivo di preservare l'occupazione:

- a. si estende fino al 14esimo anno di età del bambino il diritto di fruire del congedo parentale, in luogo degli attuali 12 anni;
- b. si estende fino al 14esimo anno di età del bambino il diritto al prolungamento del congedo parentale previsto per figli con disabilità;
- c. si estende 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);
- d. si estendono le previsioni 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):

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