Lucio Giulio Ricci
Dottore Commercialista
Revisore Legale
C.T.U. presso di Tribunale di Milano

Leonardo Petrella
Dottore Commercialista
Revisore Legale

Eva Forchione
Dottore Commercialista
Revisore Legale

Dott. Paolo Maria Covini
Dott.ssa Bruna Castelvedere
Dott.ssa Roberta De Cecco
Dott. Roberto Rezzani
Dott. Giuseppe Bonvino
Dott.ssa Giada Tomat
Dott.ssa Maria Chiara Bassi
Dott.ssa Claudia Carla Ripani Osorio
Dott. Matteo Fusco
Dott.ssa Divine Grace Cortez
Dott.ssa Fatima Ierardi
Dott. Alessandro Flavio Schintu
Dott. Alessandro Tenci

Consulenti esterni:
Avv. Massimiliano Pollavini
Dott. Maurizio Russo

A TUTTI I CLIENTI
Loro sedi

Milano, 13 gennaio 2026

Newsletter 2026/001 – Informativa – Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028 – Legge 30 dicembre 2025, n. 199 – ***principali novità in materia di lavoro e previdenza***

La Legge n. 199 del 30 dicembre 2025, "Legge di Bilancio 2026", è stata pubblicata sulla G.U. n. 301 del 31 dicembre 2025.
La Legge di Bilancio 2026 è entrata in vigore il 1° gennaio 2026.
Di seguito si fornisce una prima panoramica delle disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2026, rientranti nell'ambito di interesse dei datori di lavoro (in attesa delle circolari esplicative dell'Agenzia delle Entrate e dell'INPS).

1. IRPEF

La Legge di Bilancio 2026 conferma sostanzialmente il quadro normativo vigente, apportando solo le seguenti modifiche

1.1 Aliquote Irpef dall'anno 2026

- fino ad € 28.000: 23%
- oltre € 28.000 e fino a € 50.000 33% (unica modifica rispetto al 35% del 2025)
- oltre € 50.000 43%

1.2 Detrazioni Irpef per oneri/spese

Già a decorrere dall'anno 2025 le detrazioni Irpef per oneri/spese, per i contribuenti con reddito complessivo superiore ad € 75.000, sono riconosciute nel rispetto di un limite massimo complessivo (limite variabile in base al reddito (reddito fino ad € 100.000 ed oltre € 100.000).
In aggiunta a ciò, dall'anno 2026 è prevista la riduzione delle detrazioni di € 440 per i contribuenti con reddito complessivo superiore a € 200.000. Tale riduzione riguarda gli oneri detraibili al 19%, fatta eccezione per le spese sanitarie.

CPR Tale S.t.p.r.l.
Società tra Professionisti
Via Fabio Filzi, 27 – 20124 Milano
Tel +39 02 89750245 – 02 6774181
Fax +39 02 89750219

Cap. Soc. € 100.000,00 i.v.
Reg. Imprese di Milano n° 08441260968
Codice Fiscale/P.IVA n° 08441260968
emails: info@cprtale.it
www.cprtale.it

2. DETASSAZIONE DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI

Per favorire l'adeguamento salariale al costo della vita, è prevista la detassazione degli incrementi retributivi fissati dai rinnovi contrattuali, ovvero per il solo anno 2026 gli aumenti retributivi erogati ai lavoratori dipendenti del settore privato (in virtù di rinnovi contrattuali sottoscritti nel triennio 2024/2026) sono assoggettati ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF (e delle relative addizionali regionali e comunali) pari al 5%: la condizione è che il lavoratore sia titolare di un reddito da lavoro dipendente non superiore ad € 33.000 nell'anno 2025.

Salvo diverso futuro orientamento del Legislatore, si ritiene che l'imposta sostitutiva sia applicabile ai soli incrementi retributivi spettanti nell'anno 2026.

La norma intenderebbe dunque detassare gli aumenti stabiliti dai contratti collettivi di lavoro in senso generico (è assente infatti un'indicazione che limiti la detassazione ai contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale); pertanto si ritiene che l'imposta sostitutiva possa essere applicata anche agli aumenti fissati da contratti collettivi di qualsiasi livello, ovvero nazionale, territoriale o aziendale (e stipulati da qualsiasi associazione datoriale e sindacale).

Il lavoratore ha la facoltà di rinunciare all'applicazione dell'imposta sostitutiva.

3. DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA'

Si rammenta quanto riportato per gli anni precedenti, evidenziando i nuovi valori di aliquota e limite di importo soggetto a tassazione agevolata:

È prevista l'imposta sostitutiva con aliquota pari all'1% per gli anni 2026 e 2027, entro il limite annuo detassabile di € 5.000,

- sui premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (attenzione: la valutazione degli incrementi ai fini della tassazione agevolata, dev'essere puntuale, preventiva ed indicata in accordi aziendali di secondo livello, con l'eventuale asseverazione sindacale ai fini della deducibilità integrale dei costi); l'erogazione "unilaterale" di premi da parte del datore di lavoro, senza alcuna valutazione predefinita degli indici di produttività (ad esempio premi stabiliti ex post dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico in base all'utile a consuntivo, ecc…) è soggetta ai criteri ordinari di tassazione)
- sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

La misura è riservata al settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione, a € 80.000.

4. DETASSAZIONE PER LE MAGGIORAZIONI (ED INDENNITA') PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI

Per l'anno 2026 è prevista l'applicazione dell'imposta sostitutiva pari al 15% ed entro il limite annuo di € 1.500 in merito agli importi corrisposti ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- maggiorazioni/indennità per lavoro notturno
- maggiorazioni/indennità per lavoro festivo e lavoro nei giorni di riposo settimanale
- indennità di turno ed emolumenti legati al lavoro a turni

È escluso il comparto del settore turistico, i cui lavoratori sono già interessati dal trattamento integrativo "speciale".

Per avervi titolo, il reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non deve essere superiore ad € 40.000.

Gli importi sono soggetti a contribuzione ordinaria.

5. BUONI PASTO ELETTRONICI

Dall'anno 2026 l'esenzione (fiscale e contributiva) dei buoni pasto (ticket restaurant) elettronici corrisposti ai lavoratori dipendenti dal datore di lavoro (alla generalità dei lavoratori o categorie omogenee di essi) viene elevata ad € 10,00 giornalieri (€ 8,00 giornalieri fino all'anno 2025).
Non variano i limiti di esenzione giornaliera per i ticket restaurant cartacei (€ 4,00) e per le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto (€ 5,29) erogate ai lavoratori in cantieri, strutture temporanee in zone prive di servizi di ristorazione.
In caso di superamento di tali limiti viene assoggettata a contribuzione e tassazione la parte eccedente.

6. LIMITE PER COMPENSAZIONI

Viene abbassata la soglia utile a far scattare il divieto di compensazione, da € 100.000 a € 50.000, ovvero limitata la possibilità di usufruire della compensazione orizzontale (ovvero per imposte di natura diversa) per i contribuenti che abbiano iscrizioni a ruolo per imposte erariali di importo superiore ad € 50.000.
Non è più previsto il divieto di compensazione (originariamente previsto dal 1° luglio 2026) dei crediti agevolativi con i debiti relativi ai contributi INPS e premi INAIL (resta limitato alle banche, intermediari finanziari e bonus edilizi).

7. ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI (O TRASFORMAZIONI) A TEMPO INDETERMINATO

Per le assunzioni (o trasformazioni) a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2026 ed il 31 dicembre 2026 è previsto un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (esclusa la contribuzione INAIL) per massimo 24 mesi.

Il fine è ovviamente quello di incrementare l'occupazione giovanile (in modo stabile), come già evidente nelle analoghe misure relative agli anni precedenti.

I requisiti saranno disciplinati da un apposito decreto interministeriale, e la piena operatività sarà successiva ad apposite istruzioni da parte dell'INPS.

8. AMMORTIZZATORI SOCIALI

Sono prorogate alcune misure (aggiuntive rispetto alla normativa già in essere in merito alla Cassa Integrazione) relative al sostegno al reddito (gli oneri sono a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione), ovvero prioritariamente i fondi sono inerenti a:

- Cassa Integrazione Straordinaria per imprese operanti in aree di crisi industriale complessa
- Cassa Integrazione Straordinaria per le imprese che cessano l'attività produttiva, ovvero un trattamento di integrazione per crisi aziendale ai fini della gestione degli esuberi
- Cassa Integrazione Straordinaria per imprese di interesse strategico nazionale

9. LAVORATRICI MADRI CON DUE O PIU' FIGLI – INTEGRAZIONE AL REDDITO

La Legge di Bilancio 2026 posticipa all'anno 2027 l'attuazione dell'esonero contributivo parziale (per i contributi a carico delle lavoratrici) previsto dalla Legge di Bilancio 2025 per madri (lavoratrici dipendenti e lavoratrici autonome) con due o più figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Per far fronte allo slittamento della decorrenza della misura, per l'anno 2026 la Legge di Bilancio prevede che l'INPS riconosca alle lavoratrici madri dipendenti ed autonome un importo pari ad € 60 mensili, non imponibili ai fini fiscali e contributivi (per titolari di redditi da lavoro non superiore ad € 40.000 su base annua).

La misura spetta (per l'anno 2026) fino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio (per madri con due figli) e fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo (per madri con più di due figli).

Tale misura non è prevista per le lavoratrici titolari di contratto a tempo indeterminato (madri con più di due figli) poiché per esse, in base alla Legge di Bilancio 2024, è previsto un esonero contributivo INPS pari al 100% dei contributi a proprio carico, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo e fino al limite massimo di € 3.000 annui, riparametrati su base mensile.

10. ASSUNZIONE MADRI LAVORATRICI – ESONERO CONTRIBUTIVO

Dal 1° gennaio 2026 è previsto un esonero contributivo (per i contributi INPS a carico del datore di lavoro) nella misura del 100% per assunzioni di donne che siano madri di almeno tre figli minorenni e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

L'esonero è previsto (nel limite massimo di € 8.000 annui) per 24 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato, per 12 mesi in caso di assunzioni a tempo determinato, per 18 mesi totali se il contratto è trasformato a tempo indeterminato.

I benefici sono riconosciuti entro determinati limiti di spesa.

Si attendono istruzioni INPS per l'operatività del beneficio.

11. LAVORATRICI MADRI – INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

La Legge di Bilancio 2026 prevede il riconoscimento di benefici ai datori di lavoro in caso di trasformazione dei contratti di lavoro da full-time a part-time (o rimodulazione della percentuale part-time) qualora:

- la riduzione di orario di lavoro sia almeno pari a 40 punti percentuali
- le lavoratrici abbiano almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (non è necessario il requisito dell'età nel caso di un figlio disabile, fermo restando il limite anagrafico per gli altri figli): la Legge riconosce la priorità nella trasformazione dei contratti per tali lavoratrici madri

Il beneficio consiste in un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro (sono esclusi dall'esonero i premi INAIL) pari a massimo € 3.000 annui e per massimo 24 mesi (decorrenti dalla data di trasformazione o rimodulazione del contratto).

Si attendono istruzioni INPS per l'operatività della misura.

12. CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER MALATTIA DEI FIGLI MINORENNI

Viene esteso l'ambito di applicazione dei congedi parentali dei lavoratori dipendenti; il congedo parentale è applicabile anche con riferimento ai figli di età compresa tra i 12 e i 14 anni (in precedenza fino a 12 anni) oppure fino al quattordicesimo anno di ingresso nella famiglia in caso di adozione o di affidamento.

Sono modificati i limiti relativi ai congedi dei lavoratori dipendenti per malattia di figli di età superiore a tre anni; dall'anno 2026 dunque, in caso di malattia dei figli spettano al genitore:

- congedi per tutte le giornate di malattia del figlio, in caso di minore fino a tre anni di età
- congedi pari a massimo 10 giorni lavorativi annui, in caso di minore di età compresa tra i tre e i 14 anni di età

Come per gli anni precedenti, tali assenze dal lavoro sono considerate giustificate, ma non sono retribuite (seppur presente una contribuzione previdenziale figurativa).

13. PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE PER SOSTITUZIONE MATERNITA'

È prevista la possibilità di prolungare il contratto a termine in caso di sostituzione lavoratrice assente per congedo di maternità (o congedo parentale) ai fini di un ulteriore affiancamento della lavoratrice sostituita, per una durata comunque non superiore al compimento dell'ano di età del bambino.
Si ricorda altresì che in tale casistica alle aziende con meno di 20 dipendenti è concesso uno sgravio contributivo pari al 50% (che può essere dunque fruito fino al compimento dell'anno di età del bambino).

14. VERSAMENTO T.F.R. AL FONDO TESORERIA INPS

È previsto che dal 1° gennaio 2026 siano tenute al versamento del T.F.R. al Fondo Tesoreria INPS (Fondo gestito dall'INPS che sostituisce i datori di lavoro nel deposito del T.F.R.) anche i datori di lavoro che abbiano raggiunto o raggiungano la soglia dei cinquanta dipendenti negli anni successivi a quello di inizio attività (il riferimento è costituito dalla media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato).
In precedenza, l'obbligo non i configurava qualora il limite dimensionale di cinquanta dipendenti fosse stato raggiunto negli anni successivi al primo anno di riferimento. In dettaglio, l'obbligo sussiste quando:

- per gli anni 2026 e 2027: se la media dipendenti anno precedente è di almeno 60 lavoratori
- dall'anno 2028 all'anno 2031: se la media dipendenti anno precedente è di almeno 50 lavoratori
- dall'anno 2032: se la media dipendenti anno precedente è di almeno 40 lavoratori

15. ADESIONE A PREVIDENZA COMPLEMENTARE

È prevista dal 1° luglio 2026, l'adesione automatica alla previdenza complementare (conferimento del T.F.R.) per i dipendenti di prima assunzione qualora essi non esprimano la propria volontà entro 60 giorni dalla data di prima assunzione (ovvero scelta di conferire il T.F.R. ad un Fondo prescelto, oppure mantenere il T.F.R. in azienda).
In caso di adesione automatica, il Fondo di riferimento è quello individuato dal contratto collettivo applicato in azienda e, in mancanza, al Fondo COMETA; per i Fondi individuati dai contratti collettivi, il versamento è relativo all'intero t.f.r. e ai contributi dovuti e da essi definiti.
Per i dipendenti non di prima assunzione, il datore di lavoro, oltre a fornire informazioni sugli accordi collettivi applicabili ai fini della previdenza complementare, deve verificare quale sia stata la scelta precedente dei lavoratori in merito al conferimento del T.F.R. (facendosi rilasciare apposita dichiarazione).

Se i lavoratori hanno già un'adesione pregressa ad un fondo di previdenza complementare i datori di lavoro devono seguire quanto già descritto (adesione automatica se la volontà non è espressa entro 60 giorni).
Si presume che tale meccanismo di silenzio-assenso non operi per i lavoratori che nel precedente rapporto di lavoro abbiano scelto di mantenere il T.F.R. in azienda.

16. AUMENTO DEL LIMITE DI DEDUCIBILITA' PER I CONTRIBUTI VERSATI ALLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI

A decorrere dal periodo d'imposta 2026, è previsto l'incremento da € 5.164,57 a € 5.300 del limite annuo di deducibilità dal reddito complessivo IRPEF dei contributi alle forme di previdenza complementare, versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali.

17. PENSIONI QUOTA 103 E OPZIONE DONNA

È eliminata la possibilità di richiedere all'INPS le seguenti tipologie pensionistiche (e i cui requisiti erano i seguenti):

- Quota 103 (requisiti: almeno 62 anni di età ed almeno 41 anni di contribuzione accreditata)
- Opzione Donna (requisiti: almeno 35 anni di contributi maturati entro il 31 dicembre 2024 ed età variabile, ovvero 59, 60, 61 anni (rispettivamente se donne con due o più figli, un figlio, senza figli); ulteriore requisito: esse dovevano rientrare in categorie specifiche, ovvero caregiver di disabili gravi, invalide civili (con grado di invalidità pari o superiore al 74%) o licenziate da aziende in crisi

18. APE SOCIALE

È estesa al 31 dicembre 2026 la possibilità di ricorrere all'APE sociale (indennità erogata dall'INPS di importo pari alla rata di pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, e comunque di importo inferiore ad € 1.500).
La misura è relativa ai soggetti che abbiano compiuto 63 anni e 5 mesi e che siano alternativamente:

- disoccupati (dopo il licenziamento, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o scadenza del termine contrattuale) con un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni, che non percepiscono la Naspi (ex indennità di disoccupazione)
- persone (con la stessa anzianità contributiva del punto precedente) che assistono da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente affetto da handicap grave (è prevista tale possibilità anche se presenti parenti o affini di secondo grado conviventi che non abbiano la possibilità di essere assistiti in quanto aventi a loro volta parenti invalidi, ultrasettantenni o deceduti)

- persone (con la stessa anzianità contributiva del punto precedente) con una ridotta capacità lavorativa (pari ad almeno il 74%)
- lavoratori dipendenti con almeno 36 anni di contributi e che negli ultimi anni hanno svolto un'attività di lavoro gravosa (requisiti leggermente variabili in base alla specifica attività di lavoro gravosa)

Per le donne il requisito contributivo si riduce di 12 mesi per ciascun figlio presente ed entro il limite massimo di due anni.

L'Ape sociale può essere corrisposta fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici.

19. PENSIONAMENTO – REQUISITI DI ACCESSO, E LAVORATORI PRECOCI O ADDETTI A LAVORI USURANTI

Ai fini dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita, sono innalzati i requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al pensionamento, di vecchiaia ed anticipato (attualmente i requisiti sono: 67 anni di età (requisito anagrafico) e 42 anni e 10 mesi (requisito contributivo), ovvero 41 anni e 10 mesi per le donne.

Dall'anno 2027 entrambi i requisiti sono innalzati di un mese, dall'anno 2028 di tre mesi.

Sono esclusi dall'adeguamento dei requisiti i dipendenti che svolgono attività gravose (al momento del pensionamento), usuranti e lavoratori precoci che svolgono attività gravose o usuranti.

In merito ai lavoratori precoci (soggetti con almeno 12 mesi di contribuzione per lavoro svolto precedentemente al compimento di 19 anni di età) che siano disoccupati, invalidi, che assistano familiari con handicap grave, che abbiano svolto attività usuranti o gravose, il diritto al trattamento pensionistico anticipato resta fissato al raggiungimento di 41 anni di contribuzione, seppur siano stati ridotti i limiti di spesa, sia per i lavoratori precoci, sia per gli addetti ai lavori usuranti.

Si rammenta che per i lavoratori che svolgono attività usuranti l'accesso alla pensione anticipata è consentita qualora essi abbiano svolto attività usuranti per almeno 7 anni negli ultimi 10 anni di lavoro o per almeno la metà del periodo complessivo di lavoro.

*** *** ***

CPR Tale è a vostra completa disposizione per qualsiasi necessità di chiarimenti in merito a quanto in oggetto.