

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll | Dr. Arno Pichler | Dr. Benjamin Steinmair |

Sparkassenstraße 18 Via Cassa di Risparmio

I-39100 Bozen | Bolzano

T 0471.306.411 | F 0471.976.462

E info@interconsult.bz.it

I www.interconsult.bz.it

Steuer-, MwSt.-Nr. | Cod. fisc. Part. IVA 02529080216

Circolare 01/26

Bolzano, li 14/01/2026

Legge di Bilancio 2026 e Decreto Sicurezza – Novità in materia di lavoro

Gentile Cliente,

con la presente Vi informiamo sulle **novità** di maggiore rilievo **in materia di lavoro** contenute nella Legge n. 199/2025 (c.d. Legge di Bilancio 2026) e nel cd. Decreto Sicurezza Lavoro 2025 (D.L. n. 159/2025 – convertito con la Legge n. 198/2025).

Le **novità** per i **datori di lavoro** e per i **lavoratori** trattate in questa informativa sono le seguenti:

1.1	Revisione della disciplina dell'IRPEF	3
1.2	Tassazione agevolata dei rinnovi contrattuali	3
1.3	Detassazione dei premi di produttività	3
1.4	Tassazione agevolata di indennità e maggiorazioni nel settore turistico	3
1.5	Proroga della riduzione dell'IRPEF su dividendi di azioni di lavoratori dipendenti	4
1.6	Disposizioni in materia di TFR	4
1.6.1	Previdenza complementare	4
1.6.2	Scelta destinazione TFR – Nuova disciplina del silenzio assenso	4
1.6.3	Fondo Tesoreria INPS	5
1.7	Formazione nelle imprese turistico-ricettive ed esercizi di somministrazione di cibi e bevande	6
1.8	Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato	6
1.9	Aumento esenzione buoni pasto elettronici	6
1.10	Aumento bonus mamme (con 2 figli)	7
1.11	Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici (con almeno 3 figli)	7
1.12	Incentivi per favorire la conciliazione vita-lavoro	8

1.13	Congedi parentali e di congedo di malattia per i figli minori	8
1.13.1	Congedo parentale	8
1.13.2	Congedo di malattia per figli minori	8
1.14	Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità e della parità di genere	9
1.15	Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento	9
1.16	Incentivo per il posticipo del pensionamento	9
1.17	Misure in materia di lavoro in agricoltura	9
1.18	Erogazione anticipata NASpI	9

1.1 Revisione della disciplina dell'IRPEF

La Legge di Bilancio 2026 prevede la **riduzione dal 35% al 33% dell'aliquota** relativa al secondo scaglione IRPEF (compresa tra 28 e 50mila euro) con **risparmi** che possono arrivare a **440 euro annui**. Al fine di sterilizzare gli effetti della riduzione per chi ha un reddito annuo complessivo superiore a 200mila euro è stata prevista la riduzione di 440 euro della detrazione dall'imposta lorda spettante in relazione a taluni oneri.

Pertanto, con decorrenza 1° gennaio 2026 valgono le seguenti aliquote suddivise su tre scaglioni di reddito:

- ▶ 23% per redditi fino a 28.000,00 euro;
- ▶ 33% per redditi tra 28.000,00 e 50.000,00 euro;
- ▶ 43% per redditi superiori a 50.000,00 euro.

1.2 Tassazione agevolata dei rinnovi contrattuali

Al fine di **favorire l'adeguamento salariale al costo della vita** e di rafforzare il legame tra produttività e salario, la Legge di Bilancio prevede di assoggettare a una **imposta sostitutiva dell'IRPEF** e delle addizionali regionali e comunali pari al **5%** gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato 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.

1.3 Detassazione dei premi di produttività

Sui premi di risultato e sulle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili sono previste le seguenti novità:

- ▶ **riduzione dell'aliquota** dell'imposta sostitutiva dal 5% all'**1%** per gli **anni 2026 e 2027**;
- ▶ **incremento** del limite di **importo** complessivo entro cui è possibile applicare l'imposta sostitutiva;

Pertanto, viene innalzato a **5mila euro lordi** il limite di importo complessivo entro cui si applica la tassazione agevolata (precedentemente fissato in 3mila euro lordi).

1.4 Tassazione agevolata di indennità e maggiorazioni nel settore turistico

Per il periodo d'imposta 2026, la Legge di Bilancio **conferma** a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, il **trattamento integrativo speciale**, che non concorre alla formazione del reddito entro il limite annuo di 1.500 euro, come **imposta sostitutiva** all'IRPEF pari al **15%** delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione a:

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).

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).

Il trattamento può essere riconosciuto per i periodi dall'1° gennaio 2026 **al 30 settembre 2026**.

1.5 Proroga della riduzione dell'IRPEF su dividendi di azioni di lavoratori dipendenti

Viene esteso all'anno 2026 la norma con cui si 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 nella 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).

1.6 Disposizioni in materia di TFR

1.6.1 Previdenza complementare

1.6.1.1 Limite deducibilità fiscale

Viene **innalzato** da euro 5.164,57 ad euro **5.300 euro** il **limite annuo di deducibilità** dal reddito complessivo dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro/committente a forme di previdenza complementare.

1.6.2 Scelta destinazione TFR – Nuova disciplina del silenzio assenso

Dal **1° luglio 2026**, scatta l'**adesione automatica alla previdenza complementare** per i neoassunti del settore privato, nel caso in cui non esprimano la propria scelta nei 60 giorni successivi all'assunzione.

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.

La nuova norma riguardante l'adesione automatica prevede che questa operi verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali o aziendali.

1.6.3 Fondo Tesoreria INPS

La platea delle aziende che dovranno conferire le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare al fondo tesoreria INPS è estesa, includendo quei datori di lavoro che, negli anni successivi a quello di avvio delle attività, raggiungono i 50 dipendenti.

Per il 2026 e il 2027, si escludono i datori di lavoro con media annuale riferita all'anno precedente inferiore ai 60 dipendenti. Dal 2032, l'obbligo è esteso alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti.

1.7 Formazione nelle imprese turistico-ricettive ed esercizi di somministrazione di cibi e bevande

È stato introdotto l'articolo 1-bis, che prevede la possibilità, per le imprese turistico-ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, come definiti dall'articolo 5, della Legge n. 287/1991, di effettuare la **formazione obbligatoria in materia di sicurezza** nel **termine di 30 giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro** o dall'inizio dell'utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro.

Questi, in particolare, gli esercizi interessati:

- ▶ ristorazione, per la somministrazione di pasti e di bevande, comprese quelle aventi un contenuto alcolico superiore al 21% del volume, e di latte (ristoranti, trattorie, tavole calde, pizzerie, birrerie ed esercizi similari);
- ▶ per la somministrazione di bevande, comprese quelle alcoliche di qualsiasi gradazione, nonché di latte, di dolci, compresi i generi di pasticceria e gelateria, e di prodotti di gastronomia (bar, caffè, gelaterie, pasticcerie ed esercizi similari);
- ▶ di cui ai punti precedenti, in cui la somministrazione di alimenti e bevande viene effettuata insieme ad attività di trattenimento e svago (sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari ed esercizi similari);
- ▶ di cui al secondo punto, nei quali è esclusa la somministrazione di bevande alcoliche di qualsiasi gradazione.

1.8 Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato

Viene introdotto un **incentivo** per le imprese, consistente nell'**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.

Con apposito decreto interministeriale saranno disciplinati gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto dei predetti limiti di spesa.

Per la piena operatività del predetto esonero si attendono, inoltre, le istruzioni operative dell'INPS.

1.9 Aumento esenzione buoni pasto elettronici

Viene elevata da 8,00 euro a **10,00 euro giornalieri**, la soglia di esenzione fiscale e contributiva dei soli buoni pasto resi in forma elettronica.

Rimane, invece, **confermato** nella misura di:

- ▶ 4,00 euro al giorno il limite di esenzione dei ticket restaurant cartacei;
- ▶ 5,29 euro giornalieri il limite di esenzione delle eventuali indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture temporanee o ad unità produttive in zone prive di servizi di ristorazione.

Si ricorda, altresì, che il superamento del limite giornaliero di esenzione comporta l'imponibilità previdenziale e fiscale per il valore che eccede.

1.10 Aumento bonus mamme (con 2 figli)

Sale da 40,00 a **60,00 euro mensili il bonus mamme** per le

- ▶ lavoratrici madri dipendenti (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e
- ▶ le lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome (comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata)

con 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio, titolari di un reddito da lavoro inferiore a 40mila euro annui, nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio per il 2025 per le lavoratrici madri di 2 o più figli, dipendenti o autonome (posticipato al 2027).

Lo stesso incremento è riconosciuto alle madri lavoratrici dipendenti (e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome) con più di 2 figli e fino al mese di compimento del 18esimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo. In tal caso, il reddito da lavoro **non deve provenire** da **attività di lavoro dipendente** a tempo indeterminato o coincidere temporalmente alla vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

1.11 Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici (con almeno 3 figli)

A decorrere dal 1° gennaio 2026, viene riconosciuto 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.

L'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.

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).

1.12 Incentivi per favorire la conciliazione vita-lavoro

Dal 1° gennaio 2026, lavoratrici o lavoratori con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del 10imo 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 del 40%.

È previsto un **esonero 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).

1.13 Congedi parentali e di congedo di malattia per i figli minori

1.13.1 Congedo parentale

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

- ▶ estende fino al 14esimo anno di età del bambino il diritto di fruire del congedo parentale, in luogo degli attuali 12 anni;
- ▶ estende fino al 14esimo anno di età del bambino il diritto al prolungamento del congedo parentale previsto per figli con disabilità;
- ▶ 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);
- ▶ estende le previsioni anche ai casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

1.13.2 Congedo di malattia per figli minori

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

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

1.14 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.

1.15 Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento

Sterilizzato l'aumento di tre mesi dell'età pensionabile per i lavoratori impegnati in attività usuranti e gravose. Per le restanti categorie di lavoratori, l'aumento sarà di un solo mese nel 2027 e di due mesi nel 2028.

1.16 Incentivo per il posticipo del pensionamento

La Legge di Bilancio 2023 aveva previsto un incentivo per i lavoratori dipendenti che, pur avendo raggiunto i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato c.d. Quota 103 (età anagrafica di almeno 62 anni ed anzianità contributiva di almeno 41 anni), decidevano di rimanere in servizio, rinunciando al pensionamento e ricevendo in busta paga l'importo dei contributi IVS a proprio carico. Tale incentivo era stato poi prorogato e ampliato con la Legge di Bilancio 2024 e 2025.

L'incentivo consiste nella corresponsione al lavoratore della quota di contribuzione pensionistica a suo carico, con conseguente esclusione del versamento e dell'accredito di tale quota contributiva a carico del lavoratore.

La Legge di Bilancio 2026 estende l'ambito di applicabilità: l'incentivo trova altresì applicazione ai soggetti che, nel 2026, abbiano maturato il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del medesimo trattamento anticipato a prescindere dall'età anagrafica.

1.17 Misure in materia di lavoro in agricoltura

Viene stabilizzata la disciplina per le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato. La disciplina ora era stata introdotta al fine di garantire la continuità produttiva delle imprese agricole e di creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali, favorendo forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura, assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato.

1.18 Erogazione anticipata NASpI

Viene previsto che l'erogazione anticipata della NASpI, che può essere richiesta dal lavoratore come **incentivo all'autoimprenditorialità**, non avvenga più in un'unica soluzione, ma in **2 rate**:

- ▶ la prima pari al 70% dell'intero importo;

- la seconda del restante 30% da corrispondere al termine della durata della prestazione, e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione.

L'erogazione della seconda rata è concessa previa verifica della mancata rioccupazione del beneficiario, nonché previa verifica del fatto che il soggetto medesimo non sia titolare di pensione diretta (eccetto l'assegno ordinario di invalidità).

Per ulteriori informazioni restiamo a Vs. completa disposizione.

Distinti saluti,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll