



STUDIO ASSOCIATO
LORENZO E RICCARDO PERINETTO
DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

CORSO G. MATTEOTTI, 44 – 10121 – TORINO (TO) – ITALIA Tel. 0115155411 – Fax 0115624225
secreteria@studioperinetto.it - www.studioperinetto.it

Torino, lì 12 gennaio 2026

Circolare n. 1/2026

Oggetto: Legge di Bilancio 2026 – tutte le novità su pensioni e lavoro

Gentili Clienti,

con la presente intendiamo fornire un aggiornamento riguardo la Legge di Bilancio 2026, in particolare tutte le novità su pensioni e lavoro.

Disposizioni in materia di TFR e adesione alla previdenza complementare.

La norma stabilisce nuovi criteri per determinare quali datori di lavoro abbiano **l'obbligo di versamento** degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un apposito Fondo Inps (c.d. “Fondo Tesoreria”):

- L'obbligo riguarda le aziende che raggiungono o superano i **50 dipendenti**.
- **Deroga 2026-2027:** Per il biennio in corso, la disposizione **non si applica** se la media annuale dell'anno precedente è inferiore a **60 dipendenti**.
- Dal 1° gennaio 2032, la soglia critica verrà ridotta ulteriormente: l'obbligo scatterà per i datori di lavoro con più di **39 dipendenti**.

Viene inoltre modificata la disciplina relativa al conferimento tacito del TFR al finanziamento della previdenza complementare. Se il lavoratore non esprime una scelta esplicita, il TFR viene destinato automaticamente ai fondi pensione; ciò che cambia rispetto alla disciplina attuale è che la scelta deve essere effettuata entro 60 gg dalla data di assunzione e non più entro 6 mesi.

Si applica ai lavoratori del settore privato (esclusi i domestici) di prima assunzione e a coloro che, pur non essendo alla prima esperienza, non hanno ancora destinato il TFR a una forma pensionistica.

In presenza di più fondi collettivi, il TFR viene destinato a quello con il maggior numero di iscritti in azienda, salvo diversi accordi. In assenza di accordi, si ricorre alla forma pensionistica residua definita dal DM 31.3.2020.

Il lavoratore ha comunque il diritto di opporsi all'automatismo e può scegliere di destinare il TFR a un fondo pensione scelto liberamente oppure decidere di **mantenerlo in azienda** (secondo l'art. 2120 c.c.). Questa scelta è comunque revocabile in futuro.

I datore di lavoro ha l'obbligo di fornire una comunicazione chiara sulla forma pensionistica di destinazione in caso di adesione automatica.

Imposta sostitutiva sugli incrementi contrattuali

Per il solo anno 2026 è introdotta **un'imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle relative addizionali, nella misura del **5 %**, **applicabile agli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali**.

L'imposta sostitutiva si applica agli incrementi retributivi corrisposti nel corso del 2026 ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026.

L'agevolazione trova applicazione esclusivamente nei confronti dei lavoratori titolari, nell'anno 2025, di un reddito da lavoro dipendente **non superiore a 33.000 euro**.

Detassazione dei premi risultato.

La norma prevede la **riduzione dell'imposta sostitutiva** sui premi di risultato dal 5% all'**1%** per gli anni 2026 e 2027.

L'aliquota agevolata dell'1% si applica su un limite di importo complessivo che sale a **5.000 euro** per gli anni 2026 e 2027.

Detassazione maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo e a turni.

Per il periodo di imposta 2026 viene introdotta una tassazione sostitutiva del **15%** entro un limite annuo di **1.500 euro** per il **trattamento accessorio**, ovvero per indennità legate a turni, lavoro notturno e festivo, per i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a **40.000 euro**.

Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla norma vigente.

Buoni pasto elettronici.

Viene incrementato il valore giornaliero non imponibile ai fini del reddito di lavoro dipendente dei buoni pasto elettronici da 8 euro a **10 euro**.

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

Trattamento integrativo speciale per i settori turistico, ricettivo e termale.

Per il periodo compreso tra il **1° gennaio e il 30 settembre 2026**, è confermato il **trattamento integrativo speciale** destinato ai lavoratori dipendenti del settore **turistico, ricettivo e termale** (inclusi i bar e i ristoranti). Questa agevolazione consiste in un bonus pari al **15% della retribuzione lorda** percepita per le ore di **lavoro notturno** e per lo **straordinario effettuato durante i giorni festivi**.

Per poterne beneficiare, il lavoratore deve aver prodotto nel 2025 un reddito da lavoro dipendente **non superiore a 40.000 euro**. L'erogazione non è automatica: il dipendente deve presentare una **richiesta scritta** al proprio datore di lavoro dichiarando sotto la propria responsabilità il rispetto della soglia di reddito prevista. Una volta ricevuta la richiesta, il datore di lavoro eroga il bonus direttamente in busta paga, recuperando poi l'importo tramite compensazione fiscale e riportando le somme versate nella Certificazione Unica.

Incentivo all'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato.

Si prevede uno stanziamento delle risorse per l'introduzione di un incentivo all'assunzione di personale non dirigenziale a tempo indeterminato per l'anno 2026 in favore dei datori di lavoro privati.

In particolare, le risorse finanziarie stanziate riguardano l'introduzione di un incentivo all'assunzione al fine di:

- incrementare l'occupazione giovanile stabile
- favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate
- sostenere lo sviluppo occupazionale per il Mezzogiorno
- contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

L'incentivo consiste di un esonero parziale del versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro provati per un periodo massimo di 24 mesi.

L'operativa dell'incentivo è subordinata all'emanazione di un decreto attuativo, pertanto ad oggi non è ancora applicabile per le assunzioni effettuate a decorrere dal 2026.

Ape sociale

Viene prorogata anche per il 2026 la possibilità di accedere all'APE sociale. Si tratta dell'indennità erogata dall'INPS per sostenere il reddito del lavoratore dai 63 anni e 5 mesi di età sino alla maturazione del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.

Erogazione della liquidazione anticipata della NASpI

Vengono modificate le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpI che può essere richiesta dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità.

In particolare si prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, come previsto dalla previgente normativa, ma in due rate:

- La prima, in misura al **70% dell'intero importo**;
- La seconda, pari al restante **30%** da corrispondere al termine della durata della NASpI e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, previa verifica della mancata rioccupazione.

Incentivo alla rinuncia al pensionamento anticipato.

Anche per il 2026 viene confermato l'incentivo per i lavoratori dipendenti che, pur avendo maturato i requisiti per la pensione anticipata, scelgono di restare in servizio.

L'incentivo si rivolge a chi raggiunge il diritto al pensionamento entro il 31 dicembre 2026 ma decide di rinunciarvi. In questo caso, il datore di lavoro viene esonerato dall'obbligo di versare la quota di contributi previdenziali (IVS) a carico del lavoratore.

Di conseguenza, tale somma non viene più trattenuta, ma viene corrisposta interamente al dipendente in busta paga, aumentandone di fatto lo stipendio netto.

Agenti assicurativi: Estensione incentivo under 36 e decontribuzione Sud.

Si prevede che l'incentivo all'assunzione di under 36 e la decontribuzione Sud si applica anche ai datori di lavoro privati che nel tempo di applicazione dello stesso, svolgevano una delle attività identificate dai seguenti codici ATECO 2007:

- **66.22.01**, Broker di assicurazione;
- **66.22.02**, Agenti di assicurazione;
- **66.22.03**, Sub-agenti di assicurazione;
- **66.22.04**, Produttori, procacciatori ed altri intermediari delle assicurazioni.

Bonus Mamme 2026

Il "bonus mamme" 2026 riguarda le lavoratrici madri:

- Dipendenti (esclusi i lavoratori domestici)
- Autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome
- Autonome iscritte alla Gestione separata INPS
- Professioniste iscritte alle casse di previdenza professionali.

La lavoratrice deve essere titolare di reddito da lavoro non superiore a **40.000 euro** su base annua.

La stessa deve inoltre avere:

- 2 figli, con il contributo che spetta fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio
- O almeno 3 figli con il contributo che spetta fino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo.

Le lavoratrici con più di 2 figli possono beneficiare del bonus a condizioni che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato

Il bonus mamme consiste in una somma pari a 60 euro mensili per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo.

Il bonus mamme 2026 non è imponibile ai fii fiscali e contributivi e non rileva ai fini ISEE. Sarà riconosciuto dall'Inps, dietro presentazione di apposita domanda. Sarà corrisposto in unica soluzione nel mese di dicembre.

Incentivo per l'assunzione di lavoratrici madri

A partire dal 2026 viene introdotto **un incentivo per l'assunzione di lavoratrici madri** con le seguenti caratteristiche:

- Madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni;
- Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

L'incentivo riguarda le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche in somministrazione, o tempo indeterminato, le trasformazioni d di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

L'incentivo consiste in un esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

La durata dell'agevolazione è di:

- **12 mesi** dalla data dell'assunzione, se questa è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione;
- Un massimo di **18 mesi** dalla data dell'assunzione con contratto a tempo determinato, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato;
- **24 mesi** dalla data dell'assunzione, se questa è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Incentivi per la trasformazione dei contratti a tempo parziale.

A partire dal 1° gennaio 2026 per le trasformazioni dei contratti di lavoro da full time a part time, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una **riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%** in favore della lavoratrice o del lavoratore:

- Con almeno 3 figli conviventi;
- Fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (o senza limiti di età nel caso di figli disabili”).

Ai datori di lavoro che consentono tale trasformazione è riconosciuto **l'esonero del versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico**, è previsto per un **periodo massimo di 24 mesi** dalla data di trasformazione del contratto e nel **limite massimo di 3.000 euro su base annua**.

Congedo parentale

Viene disposta l'elevazione da 12 a 14 anni dell'età del figlio per la fruizione del congedo parentale.

Congedo per malattia del figlio

Viene modificato l'art. 47 co,2 Dlgs. 151/2001 Sul congedo per malattia del figlio, prevedendo, se il minore ha più di 3 anni:

- **L'aumento da 5 a 10 giorni** come limite massimo di giorni fruibili all'anno;
- L'elevazione a **14 anni** dell'età del figlio per la fruizione del congedo.

Prolungamento del contratto di lavoro stipulato in sostituzione delle lavoratrici in congedo.

Si prevede la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore assunti a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale **per un ulteriore periodo di affiancamento** della "lavoratrice sostituita" non superiore al primo anno di età del bambino.

Non è chiaro se sarà esteso parallelamente al periodo di agevolazione contributiva sui contributi per il dipendente assunto in sostituzione; occorreranno chiarimenti dall'INPS.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

STUDIO ASSOCIATO
LORENZO E RICCARDO PERINETTO