

CIRCOLARE PROT. 2026-02-MARZO

A TUTTI I CLIENTI

Loro Sedi

SOMMARIO:

LEGGE DI BILANCIO 2026

Fonti:

. *Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199 del 30 dicembre 2025)*

1. PREMESSA



La **Legge di Bilancio 2026** è intervenuta su numerosi aspetti: i premi di risultato, le aliquote di tassazione, congedi, benefit e fondi pensione. Di seguito si descrivono le **maggiori novità**.

2. RIMODULAZIONE DELLE ALIQUOTE IRPEF

A decorrere dal periodo d'imposta 2026, la disciplina dell'IRPEF subisce una revisione parziale. Mentre gli scaglioni di reddito rimangono invariati rispetto al 2025, si registra una riduzione dell'aliquota per la fascia intermedia.

Scaglioni di reddito e aliquote			
Per il 2025		Dal 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 50.000 euro	43%	Oltre 50.000 euro	43%

3. BUONI PASTO ELETTRONICI

Dal 1° gennaio 2026, aumenta la soglia di esenzione fiscale giornaliera per incentivare l'utilizzo di strumenti digitali.

-  **Nuovo limite:** innalzato da 8,00 € a **10,00 € giornalieri**.
-  **Buoni cartacei:** il limite di esenzione resta invariato a **4,00 €**.

4. TASSAZIONE FRINGE BENEFIT

Anche nel 2026 le aziende possono riconoscere ai dipendenti benefit (erogazioni in natura e servizi) senza l'applicazione di tasse per un valore superiore alla soglia ordinaria di 258,23 €. Le soglie di esenzione sono confermate nei medesimi importi dell'anno precedente:

-  **Dipendenti senza figli:** esonero fiscale fino a **1.000,00 euro** all'anno.

- ☐ **Dipendenti con figli a carico:** il limite sale a **2.000,00 euro** per i lavoratori con figli/e fiscalmente a carico.
- ☐ **Cumulabilità:** tali soglie si applicano con le stesse regole anche nel caso in cui i benefit siano erogati in sostituzione di premi di risultato o utili.

5. MISURE DI DETASSAZIONE (IMPOSTA SOSTITUTIVA)

La manovra introduce regimi di tassazione agevolata per incentivare la produttività e sostenere il potere d'acquisto.

A. Maggiorazioni per "lavoro disagiato" (Notturno, Festivo e Turni)

Per il solo anno 2026, è introdotta un'agevolazione fiscale volta a sostenere chi opera in condizioni lavorative particolari:

- ☐ **Cosa prevede?** È istituita un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al **15%**.
- ☐ **Oggetto dell'agevolazione:** la tassazione agevolata si applica alle maggiorazioni e alle indennità (previste anche dai singoli CCNL) corrisposte per lavoro notturno, festivo o a turni.
- ☐ **Esclusioni:** non rientrano nel beneficio i compensi che, pur essendo denominati "maggiorazioni" o "indennità", sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.
- ☐ **Limiti economici:** l'imposta sostitutiva è applicabile su un importo massimo di **1.500 euro** annui.
- ☐ **Chi può beneficiarne?** L'agevolazione è riservata alle lavoratrici e ai lavoratori del **settore privato** che nel 2025 hanno percepito un reddito da lavoro dipendente inferiore a **40.000 euro**

B. Incrementi da rinnovi contrattuali (CCNL)

- ☐ **Cosa prevede?** Nel 2026, gli aumenti di stipendio derivanti dal rinnovo dei contratti collettivi nazionali saranno soggetti a un'imposta sostitutiva dell'**5%**, in sostituzione delle normali aliquote IRPEF e delle relative addizionali.
- ☐ **Ambito di applicazione:** l'agevolazione riguarda esclusivamente gli aumenti retributivi veri e propri. Sono pertanto **esclusi** dal beneficio i premi, gli straordinari o le indennità di varia natura.
- ☐ **Condizioni temporali e pagamenti:** il beneficio si applica solo agli aumenti previsti da contratti sottoscritti nel triennio tra il **1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026**.
 - Lo sconto fiscale è valido solo se l'aumento viene effettivamente **pagato nel corso del 2026**.
 - Gli aumenti già corrisposti nel 2024 o nel 2025 non sono soggetti a recupero e restano tassati con le regole ordinarie.
- ☐ **Chi può beneficiarne?** Lavoratori e lavoratrici dipendenti del **settore privato** che nell'anno 2025 hanno percepito un reddito non superiore a **33.000 euro**.
- ☐ **Facoltà di rinuncia:** il lavoratore ha comunque la possibilità di scegliere di rinunciare all'applicazione dell'imposta sostitutiva, mantenendo la tassazione ordinaria.

C. Premi di risultato e partecipazione agli utili

La manovra conferma e potenzia il regime di tassazione agevolata per incentivare la produttività e il coinvolgimento dei lavoratori nei risultati aziendali:

-  **Cosa prevede?** L'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato e sulle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili è ridotta all'**1%** per le somme corrisposte nel 2026 e 2027 (rispetto al 5% del 2025).
-  **Limiti di applicazione:** l'importo massimo annuo su cui è possibile applicare questa tassazione agevolata sale da 3.000 a **5.000 euro** lordi.
-  **Requisiti reddituali:** il beneficio spetta ai lavoratori e alle lavoratrici che hanno percepito redditi da lavoro dipendente non superiori a **80.000 euro** nell'anno solare precedente.

6. OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL TFR A TESORERIA INPS

A decorrere dal 1° gennaio 2026, la disciplina riguardante l'obbligo di versamento delle quote di Trattamento di Fine Rapporto (TFR) al Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS subisce una significativa revisione. Viene infatti superato il precedente criterio statico, che stabiliva l'obbligatorietà del versamento solo per le aziende che contavano più di 50 dipendenti nell'anno di costituzione (o nell'anno 2007), rendendo irrilevanti eventuali variazioni organiche successive.

Quali sono le caratteristiche del nuovo criterio di computo?

Il nuovo sistema introduce una verifica annuale e dinamica della forza lavoro. Ogni mese di gennaio, l'azienda è tenuta a calcolare la media dei dipendenti impiegati nell'anno solare precedente per determinare la sussistenza dell'obbligo di versamento alla Tesoreria INPS per l'anno in corso.

Quali sono i principali cambiamenti rispetto alla normativa previgente?

A differenza della normativa precedente, in cui il controllo del limite dimensionale veniva effettuato una sola volta (fissando lo status dell'azienda a tempo indeterminato), il nuovo monitoraggio è costante. Ciò implica che un'azienda precedentemente esente potrebbe risultare obbligata al versamento qualora, a seguito di un incremento del personale, superasse le nuove soglie individuate dal legislatore.

Quali sono le soglie dimensionali e le relative decorrenze?

L'obbligo di conferimento del TFR maturando alla Tesoreria INPS scatta al superamento dei seguenti limiti medi di forza occupazionale:

Periodo	Soglia media dipendenti a.p.
2026-2027	60 dipendenti
2028-2031	50 dipendenti
dal 2032	40 dipendenti

In caso di superamento delle soglie, da quando decorre l'obbligo di versamento?

L'obbligo decorre dal 1° gennaio dell'anno solare successivo a quello in cui si è verificato il superamento della soglia media. Si specifica che il versamento riguarda esclusivamente le quote di TFR maturande (il cosiddetto "nuovo TFR"); le somme accantonate in azienda precedentemente all'insorgere dell'obbligo rimangono nella disponibilità del datore di lavoro.



Esempi pratici di applicazione:

- **Esempio 1:** qualora la società registrasse, al termine del 2025, una media annua di **61 dipendenti**, l'obbligo di versamento alla Tesoreria INPS decorrerebbe dal **01/01/2026**.
- **Esempio 2:** qualora la società registrasse, al termine del 2026, una media annua di **61 dipendenti**, l'obbligo di versamento alla Tesoreria INPS decorrerebbe dal **01/01/2027**.
- **Esempio 3:** qualora la società registrasse, al termine del 2030, una media di **51 dipendenti**, l'obbligo decorrerebbe dal **01/01/2031**.
- **Esempio 4:** qualora la società registrasse, al termine del 2031, una media di **41 dipendenti**, l'obbligo decorrerebbe dal **01/01/2032**.

 **Come devono essere gestiti i versamenti delle quote di TFR maturate nei primi mesi del 2026 per le aziende che rientrano nell'obbligo?**

L'obbligo del versamento al fondo Tesoreria decorre ufficialmente da **gennaio 2026**. L'Istituto ha previsto per le aziende interessate la possibilità di regolarizzare i versamenti della contribuzione arretrata (relativa ai primi mesi dell'anno) entro la scadenza del **16 maggio 2026**.

7. SUPERAMENTO DELLE MISURE SPERIMENTALI E REQUISITI PENSIONISTICI

La Legge di Bilancio 2026 segna il ripristino di criteri di accesso al pensionamento più stringenti, non rinnovando le misure transitorie che avevano garantito flessibilità negli anni precedenti:

-  **Cessazione di Quota 103 e Opzione Donna:** dal 1° gennaio 2026, non è più possibile accedere a Quota 103 (62 anni di età e 41 di contributi) né a Opzione Donna (61 anni di età e 35 di contributi).
-  **Regime di salvaguardia:** possono ancora utilizzare questi due strumenti esclusivamente i soggetti che hanno maturato i requisiti entro le seguenti scadenze:
 - **Quota 103:** requisiti perfezionati entro il 31 dicembre 2025.
 - **Opzione Donna:** requisiti perfezionati entro il 31 dicembre 2024.
-  **Quota 100:** il 2026 rappresenta l'ultimo anno utile per accedere al pensionamento tramite Quota 100, a condizione che i requisiti (62 anni di età e 38 di contributi) siano stati cristallizzati entro il 31 dicembre 2021.
-  **Pensione di vecchiaia:** per l'anno 2026, il requisito anagrafico ordinario rimane fissato a 67 anni.



"Bonus Giorgetti"

Viene **confermato fino al 2026** l'incentivo rivolto ai lavoratori che, pur avendo maturato i requisiti per la pensione anticipata ordinaria entro il 31 dicembre (42 anni e 10 mesi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne), scelgono di **restare in servizio**:

-  **Vantaggio in busta paga:** il beneficio consiste in un incremento del netto pari al **9,19% della retribuzione**. Tale somma corrisponde alla quota di contributi previdenziali normalmente a carico del dipendente che viene corrisposta direttamente al lavoratore anziché all'INPS.
-  **Regime fiscale:** l'importo percepito è **totalmente esente** sia da tassazione fiscale che da prelievi contributivi.
-  **Durata dell'agevolazione:** può essere richiesta per tutto il periodo che intercorre tra la maturazione dei requisiti per la pensione anticipata e il raggiungimento dell'età prevista per quella di vecchiaia.
-  **Finalità:** la misura mira a valorizzare il reddito immediato senza penalizzare l'assegno pensionistico futuro, incentivando la permanenza al lavoro per contenere il ricorso al pensionamento precoce.

8. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A decorrere dal 2026, la disciplina dei fondi pensione integrativi viene potenziata sia sotto il profilo delle agevolazioni fiscali sia nelle modalità di adesione:

-  **Innalzamento dei limiti di deducibilità:** il limite annuo dei contributi che è possibile versare alla previdenza complementare beneficiando dell'esenzione fiscale aumenta, passando dalla precedente soglia di 5.164,57 euro a **5.300 euro**.
-  **Iscrizione automatica per nuovi assunti:** dal 1° luglio 2026, viene introdotto un meccanismo di adesione automatica per tutti i nuovi assunti presso un fondo pensione integrativo.
-  **Termini e facoltà di recesso:** il lavoratore mantiene il diritto di scelta e avrà a disposizione **60 giorni** di tempo per rinunciare all'iscrizione o per selezionare un fondo differente.
-  **Individuazione del fondo di destinazione:** l'iscrizione automatica avverrà prioritariamente verso il fondo previsto dai contratti collettivi di riferimento.
-  **Criteri in assenza di accordi o pluralità di fondi:** in mancanza di specifici accordi, la destinazione avverrà verso il "fondo residuale" previsto dalla legge. Qualora siano presenti più fondi, la contribuzione sarà destinata a quello che registra il maggior numero di lavoratori aderenti all'interno dell'azienda.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Ufficio Paghe

Documento chiuso in redazione in data 27.2.2026

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.