

CIRCOLARE N. 2/2026

Parma, 05 Gennaio 2026

SOCI

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO DELIETI
Avvocato

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANGELICA CISARRI
Avvocato

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

LETIZIA BELLI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

GERMANO ROSSI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ASSOCIATI

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

FILIPPO CALLEGARO
Avvocato

DANIELA GABURA
Dottore Commercialista

FRANCESCA SANTINI
Consulente del Lavoro

SARA MAGNANI
Dottore Commercialista

LIZE PRENDUSHI
Avvocato

SARA FELISA
Avvocato

MASSIMO DELLI
Consulente del Lavoro

CONTATTI

PARMA, 43121
Stradello Marche n.6,
Tel.+39 0521 237578

LANGHIRANO, 43013
Via XX Settembre n.6,
Tel.+39 0521 853 989

Mail: info@studiofurlotti.it
Sito: www.studiofurlotti.it

OGGETTO: Legge di Bilancio 2026 – Rapporto di Lavoro

Gentile Cliente,

con la presente circolare intendiamo fornirLe una prima panoramica delle principali novità fiscali e del lavoro introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199 del 30 dicembre 2025), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025 ed entrata in vigore dal 1° gennaio 2026, salvo specifiche decorrenze.

Le misure di seguito riepilogate sono di particolare interesse per datori di lavoro e sostituti d'imposta.

1. Revisione della disciplina IRPEF - commi 3 e 4

Aliquote IRPEF dal 2026

Viene confermata la struttura a tre scaglioni, con riduzione dell'aliquota del secondo scaglione:

- fino a € 28.000,00 → 23%
- oltre € 28.000,00 e fino a € 50.000,00 → **33%** (in luogo del 35%)
- oltre € 50.000,00 → 43%

Detrazioni per oneri – redditi elevati

Per i contribuenti con reddito complessivo superiore a € 200.000,00 è prevista una riduzione forfettaria di € 440,00 delle detrazioni spettanti per:

- oneri detraibili al 19% (con esclusione delle spese sanitarie),
- erogazioni liberali a favore di partiti politici,
- premi assicurativi contro eventi calamitosi.

2. Detassazione degli aumenti contrattuali (solo 2026) – commi 7 e 12

Per il solo anno 2026, gli incrementi retributivi derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti nel triennio 2024–2026 sono assoggettati a imposta sostitutiva del 5%, a condizione che:

- il lavoratore sia dipendente del settore privato;
- che il lavoratore sia titolare di un reddito da lavoro dipendente, nell'anno 2025, di importo non superiore a 33.000,00 euro;
- l'aumento decorra dal 2026.

Il lavoratore può rinunciare espressamente al regime agevolato.

Stante il riferimento ai “contratti **collettivi di lavoro**”, si ritiene possano essere esclusi dall’applicazione della detassazione gli aumenti retributivi derivanti da accordi individuali eventualmente sottoscritti tra lavoratore e datore di lavoro, i quali continueranno ad essere assoggettati a tassazione ordinaria.

Peraltro, stante la mancata delimitazione del campo di applicazione della norma alla sola contrattazione collettiva nazionale, si ritiene che l’imposta sostitutiva possa essere applicata sugli aumenti contrattuali decorrenti nell’anno 2026, in virtù di rinnovi stipulati nel triennio 2024 - 2026 di contratti collettivi sottoscritti a qualsiasi livello (nazionale, territoriale e/o aziendale) e da qualsiasi associazione datoriale e sindacale.

3. Premi di produttività e partecipazione agli utili – commi 8 e 9

Per i premi di ammontare variabile, con corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa è prevista l’applicazione dell’imposta sostitutiva del **1%** entro un limite di importo complessivo pari a 5 mila euro annui a condizione che il reddito da lavoro dipendente dell’anno precedente non sia superiore a € 80.000,00.

4. Detassazione maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo e a turni – commi 10-12

Per il 2026, le somme corrisposte a titolo di:

- lavoro notturno,
- lavoro festivo o nei giorni di riposo settimanale come individuati dai CCNL
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dai CCNL

sono assoggettate a **imposta sostitutiva del 15%**, entro il limite annuo di **€ 1.500,00**, per lavoratori con reddito 2025 non superiore a € 40.000,00.

5. Buoni pasto elettronici – comma 14

Dal 1° gennaio 2026:

- il limite di esenzione dei buoni pasto elettronici passa da € 8,00 a € 10,00 giornalieri.

Restano invariati:

- € 4,00 per i buoni cartacei;
- € 5,29 per le indennità sostitutive di mensa in specifici contesti lavorativi.

6. Trattamento integrativo speciale settore turismo – commi 18-21

Confermata, dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, la misura a favore dei lavoratori del settore turistico e della ristorazione ivi inclusi gli stabilimenti termali, il trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, effettuate nei giorni festivi. Il sostituto d'imposta, nel corso del 2026, riconosce il trattamento integrativo speciale in esame su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito dipendente conseguito nel 2025 (non superiore a euro 40.000).

7. Esonero Assunzioni/Trasformazioni a tempo indeterminato – commi 153-155

La Legge di Bilancio 2026 introduce un esonero contributivo per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 ed il 31 dicembre 2026.

L'incentivo consiste nell'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all' INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, per:

- **l'assunzione**, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché per
- la **trasformazione**, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Con apposito decreto interministeriale saranno disciplinati gli specifici interventi, i relativi requisiti ed inoltre per la piena operatività del predetto esonero si attendono le istruzioni operative dell'INPS.

8. Erogazione Anticipata della Naspi – comma 176

Il Legislatore dispone che l'erogazione del trattamento anticipato Naspi come incentivo all'autoimprenditorialità non avvenga più in un'unica soluzione, come previsto finora, ma in due rate:

- la prima in misura pari al 70% dell'intero importo;
- la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata della prestazione (che è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni) e comunque non oltre 6 mesi dalla data di presentazione della domanda telematica di anticipazione. L'erogazione della seconda rata è subordinata al fatto che il beneficiario non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpi e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

9. Integrazione al reddito delle lavoratrici madri con due o più figli – commi 206-207

la Legge di Bilancio 2026 prevede il riconoscimento dall'INPS, per il 2026, alle lavoratrici madri dipendenti (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e autonome (iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, incluse le Casse di previdenza professionali e la Gestione separata):

- con due figli e sino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio;
- con più di due figli e fino al compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo (escluse le titolari di contratti a tempo indeterminato),

di una somma di 60 euro mensili, non imponibili ai fini fiscali e contributivi, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua.

Le mensilità spettanti, dal 1° gennaio 2026 e fino al mese di novembre, saranno corrisposte in un'unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità afferente al mese di dicembre 2026 e tali importi non rilevano ai fini della determinazione dell'ISEE.

10. Esonero contributivo per l'assunzione di madri lavoratrici – commi 210-213

È previsto il riconoscimento di un esonero dal versamento della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%, in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026, assumono donne,

- madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni,
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di 8.000,00 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL,

- per 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- per 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione);
- per 18 mesi, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato (considerando sempre quale termine iniziale la data di assunzione con il contratto a tempo determinato).

11. Incentivi per la trasformazione dei contratti – commi 214-218

la Legge di Bilancio 2026 stabilisce che, dal 1° gennaio 2026, alla lavoratrice o al 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, fermi restando il numero minimo di tre figli conviventi e il limite anagrafico per gli altri figli), è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale) o di rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale già stipulato, a patto che tale trasformazione/rimodulazione determini una riduzione dell'orario di lavoro di almeno 40 punti percentuali.

Ai datori di lavoro privati (esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato) che consentono ai lavoratori dipendenti la predetta trasformazione/rimodulazione del contratto, è riconosciuto l'esonero totale (100%) dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. L'esonero spetta:

- nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- per un periodo massimo di 24 mesi decorrenti dalla data di trasformazione o rimodulazione del contratto.

Con apposito decreto interministeriale, da emanare entro fine giugno 2026, saranno definite le disposizioni attuative del predetto esonero.

12. Congedi parentali e congedi per malattia di figli minorenni – comma 219

La Legge di Bilancio 2026 estende l'ambito di applicazione dei congedi parentali dei lavoratori dipendenti; in particolare, l'ampliamento concerne l'applicabilità del congedo parentale

- anche con riferimento ai figli di età compresa tra i 12 e i 14 anni;
- in caso di adozione, nazionale o internazionale, o di affidamento, con riferimento ai minori fino al quattordicesimo anno di ingresso nella famiglia, anziché fino al dodicesimo anno.

13. Congedi per malattia di figli minorenni - comma 220

La Legge di Bilancio 2026, modifica altresì la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per malattia dei figli di età superiore a tre anni (congedi spettanti, per il medesimo giorno, in via alternativa a uno dei genitori).

In particolare, eleva da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi fruibili da ciascun genitore ed estende l'applicabilità dell'istituto con riferimento ai minori di età compresa tra 8 e 14 anni.

14. Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità – comma 221

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul luogo di lavoro, il comma 221 della Legge di Bilancio 2026 prevede la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore assunto/o a tempo determinato (anche in somministrazione) al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o in congedo parentale ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, per un ulteriore affiancamento della lavoratrice sostituita.

15. Addizionali regionali e comunali IRPEF – commi 649-651

Con la Legge di Bilancio 2026 viene aggiornata la scadenza prevista per l'adeguamento di scaglioni e aliquote dell'addizionale comunale IRPEF 2026, che diventa il 15 aprile 2026.

Non essendoci invece una previsione specifica per l'adeguamento di scaglioni e aliquote dell'addizionale regionale IRPEF, il termine, relativamente agli anni d'imposta 2026, 2027 e 2028, torna quello ordinario, ovvero il 31 dicembre dell'anno precedente a quello al quale l'addizionale si riferisce.

Viene poi aggiunto il riferimento all'anno d'imposta 2028 per l'eventuale mantenimento dell'articolazione dell'addizionale comunale o regionale sulla base degli scaglioni di reddito previgenti.

16. Lavoro straordinario infermieri dipendenti da strutture private accreditate – (commi 944-945)

Dal 2026, i compensi per lavoro straordinario degli infermieri dipendenti da strutture private accreditate sono assoggettati a imposta sostitutiva del 5%, analogamente a quanto già previsto per il personale del SSN.

Il nostro Studio resta a disposizione per:

- valutazioni personalizzate,
- simulazioni di convenienza,
- supporto operativo nell'applicazione delle nuove disposizioni.

Cordiali saluti.

STUDIO ASSOCIATO FURLOTTI

Paolo Percalli

Marta Vitali

Francesca Santini

Massimo Delli