

Circolare n. 01/26 del 12 gennaio: **Legge di Bilancio 2026**

Alla rispettabile Clientela

Nell'augurio di un lieto avvio del nuovo anno siamo a riepilogare, in estrema sintesi, le più significative novità afferenti al mondo del lavoro ed alla fiscalità, contenute nella **Legge di Bilancio 2026 n. 199** pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 30 dicembre 2025.

Nuovo sgravio contributivo parziale per le assunzioni a tempo indeterminato

Sul fronte delle agevolazioni alle assunzioni, la legge di Bilancio 2026 introduce un nuovo sgravio contributivo al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno (ZES unica) e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

L'agevolazione, la cui disciplina è dettata dai commi da 153 a 155, consiste in un esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per una durata massima di 24 mesi, per l'assunzione nel periodo dal 1° gennaio 2026 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.

Sarà un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a definire gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto del limite di spesa.

Esonero contributivo per promuovere l'assunzione di madri lavoratrici

Al fine di promuovere l'occupazione delle madri lavoratrici, i commi da 210 a 213 introducono un esonero contributivo totale per i datori di lavoro privati che assumono donne con almeno tre figli minorenni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

La misura dell'incentivo è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'esonero spetta:

- per 12 mesi dalla data dell'assunzione, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione;
- nel limite massimo di 18 mesi dalla data dell'assunzione con contratto a tempo determinato, se il contratto a termine viene trasformato in tempo indeterminato;
- per un periodo di 24 mesi dalla data dell'assunzione, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo:

- non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato;
- non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente;

- è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 216/2023;
- è riconosciuto nel limite di spesa di 5,7 milioni di euro per l'anno 2026.

Incentivi per la trasformazione dei contratti da tempo pieno a part-time

Con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, con i commi da 214 a 218 vengono introdotti incentivi per la trasformazione dei contratti da full time a part time.

In particolare, viene disposto che, fermo restando quanto previsto dal capo II del D.lgs. n. 81/2015, a decorrere dal 1° gennaio 2026, alla lavoratrice o al lavoratore con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, 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 40 punti percentuali.

Ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti di fruire della priorità nella trasformazione da full time a part time, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero:

- non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato;
- non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente;
- è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 216/2023;
- è riconosciuto nel limite di spesa di 3,3 milioni di euro per l'anno 2026.

Sarà un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, a definire le disposizioni attuative.

Destinazione TFR a fondi - Modifiche alla legge n. 296/2006

Con i commi da 203 a 205 vengono apportate modifiche all'articolo 1, comma 756, della legge n. 296/2006. Nello specifico:

- si estende, dal 1° gennaio 2026, l'obbligo di versamento del TFR al Fondo INPS ai datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 50 dipendenti. Per il biennio 2026-2027 la soglia media annuale non deve essere inferiore a 60 addetti. Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032, invece, saranno obbligati a versare al Fondo INPS i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a 40 o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 40 addetti alle proprie dipendenze, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato;
- si prevede, a partire dal 1° luglio 2026, l'adesione automatica alla previdenza complementare per tutti i neo assunti. L'adesione automatica opera verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. In assenza di accordi collettivi l'opzione è invece per la forma pensionistica residuale individuata dal regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 31 marzo 2020, n. 85. Il lavoratore avrà comunque entro 60 giorni di tempo per esercitare la facoltà di rinunciare oppure di scegliere un fondo complementare diverso.

Congedo parentale e congedo per malattia figli

Si potenzia il congedo parentale. In particolare, con il comma 219 si estende il limite di età per l'utilizzo dello stesso fino ai 14 anni del figlio (in luogo di 12 anni).

In secondo luogo, con il comma 220 si raddoppiano, da 5 a 10, i giorni di permessi non retribuiti per malattia di ogni figlio e si eleva da 8 a 14 anni il requisito anagrafico del figlio per la fruizione del congedo.

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

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, al comma 221 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 ai sensi del D. Lgs. n.151/2001, per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.

Si ricorda che il comma 3 sull'articolo 4 del predetto D. Lgs. n. 151/2001 prevede che, nelle aziende con meno di 20 dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50%.

Rimodulazione delle aliquote IRPEF

Dal periodo d'imposta 2026, sul reddito imponibile si applicano le 3 seguenti aliquote IRPEF, progressive per scaglioni di reddito:

- a) fino a 28.000 euro: 23%;
- b) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 33%;
- c) oltre 50.000 euro: 43%.

Imposta sostitutiva su incrementi retributivi contrattuali nel settore privato

Gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione di nuovi contratti collettivi di lavoro, sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono sottoposti a un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi, costituita da un'aliquota del 5%, limitatamente ai casi in cui il complessivo reddito da lavoro dipendente del soggetto, nel 2025, non è superiore a 33.000 euro.

Il lavoratore può rinunciare, con atto scritto, al regime sostitutivo (con conseguente applicazione delle imposte sui redditi ordinarie).

Imposta sostitutiva su premi di risultato

Si modifica, in via transitoria la disciplina - relativa ai lavoratori dipendenti privati - dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, concernente alcuni emolumenti retributivi, costituiti da premi di risultato e da forme di partecipazione agli utili d'impresa.

In particolare, con le modifiche introdotte, per gli anni 2026 e 2027, si stabilisce:

- la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva fissandola all'1% contro la precedente aliquota fissata al 5% per gli anni 2026 e 2027;
- l'elevamento del limite annuo dell'imponibile ammesso al regime tributario in oggetto a 5.000 euro lordi fissato, prima delle modifiche, a 3.000 euro.

Resta confermato che l'applicazione del regime sostitutivo è subordinata alla condizione che il reddito da lavoro dipendente privato del soggetto non sia stato superiore, nell'anno precedente a quello di percezione degli emolumenti in oggetto, a 80.000 euro.

Imposta sostitutiva su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno e festivo

Si introduce, per il periodo di imposta 2026, limitatamente ai dipendenti del settore privato aventi un determinato requisito di reddito, e con esclusione dell'ambito delle attività del settore turistico alberghiero,

un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali con aliquota del 15% con riferimento a maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro nei giorni di riposo settimanali e indennità e altri emolumenti inerenti al lavoro a turni, fino a un limite massimo del relativo imponibile pari a 1.500 euro.

Il riconoscimento di tale regime tributario è subordinato alla condizione che il reddito da lavoro dipendente del soggetto non sia stato superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro.

Buoni pasto elettronici

Aumenta da 8 a 10 euro il valore monetario non imponibile dei buoni pasto elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti. Si precisa che tale forma retributiva deve essere disposta nei confronti di tutto il personale dipendente (o in relazione a categorie omogenee dello stesso). Non è prevista l'erogazione del buono al merito individuale o "ad personam".

Modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpI

Intervenendo sull'articolo 8 del D. Lgs. n. 22/2015, con il comma 176 vengono allungati i termini per l'erogazione della liquidazione anticipata della NASpI che può essere richiesta dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità.

Si ricorda che ai sensi dell'articolo 8 del D. Lgs. n. 22/2015, il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI può richiedere la liquidazione anticipata dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Con la modifica apportata con il comma 176, dal 2026, la prestazione non sarà più erogata in un'unica soluzione 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). L'erogazione di tale seconda rata è concessa a condizione 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. In caso di intervenuta rioccupazione, quindi, non si ha diritto alla liquidazione di tale seconda rata e, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, vi è l'obbligo di restituire per intero l'anticipazione ottenuta (salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale).

Imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero da neo-residenti

Passa da 200.000 a 300.000 euro l'importo dell'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia successivamente alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio.

La norma innalza inoltre da 25.000 a 50.000 euro l'importo ridotto dell'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati dai familiari per i quali il soggetto principale ha fatto richiesta.

Rottamazione quinquies

È possibile estinguere i debiti risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2023 versando:

- le somme dovute a titolo di capitale
- le somme dovute a titolo di rimborso delle spese per le procedure esecutive e di notificazione della cartella.

Non sono dovute, invece:

- le somme affidate all'agente della riscossione a titolo di interessi e di sanzioni;
- gli interessi di mora (attualmente pari al 2,68% in ragione annuale;
- le sanzioni e le somme aggiuntive sui contributi o premi dovuti agli enti pubblici;
- le somme maturate a titolo di aggio.

Per il pagamento è possibile versare il dovuto:

- in unica soluzione entro il 31 luglio 2026,
- nel numero massimo di 54 rate bimestrali, di pari ammontare, con scadenza:
 - a) la prima, la seconda e la terza, rispettivamente, il 31 luglio, il 30 settembre e il 30 novembre 2026;
 - b) dalla quarta alla cinquantunesima, rispettivamente, il 31 gennaio, il 31 marzo, il 31 maggio, il 31 luglio, il 30 settembre e il 30 novembre di ciascun anno a decorrere dal 2027;
 - c) dalla cinquantaduesima alla cinquantaquattresima, rispettivamente, il 31 gennaio, il 31 marzo e il 31 maggio 2035.

In caso di pagamento rateale sono dovuti, a decorrere dal 1° agosto 2026, gli interessi al tasso del 3% annuo.

Stretta sulle compensazioni

Si limita la possibilità di utilizzare la compensazione orizzontale ("esterna"), ovvero tra imposte di natura diversa, per i contribuenti che abbiano iscrizioni a ruolo per imposte erariali per importi superiori a 50.000 (il previgente limite è di 100.000 euro).

Iper-ammortamento

Viene riproposta la disciplina della maggiorazione dell'ammortamento per investimenti in beni strumentali nuovi funzionali alla trasformazione tecnologica e digitale delle imprese, secondo il modello Industria 4.0, ovvero finalizzati all'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili destinata all'autoconsumo.

In particolare, il beneficio viene riconosciuto, ai fini IRES ed IRPEF, alle imprese che abbiano effettuato dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2028 investimenti in beni prodotti in uno degli Stati membri dell'Unione europea o in Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo per:

- a) beni materiali e immateriali strumentali nuovi compresi, rispettivamente, negli elenchi di cui agli allegati III-bis e III-ter annessi alla legge, interconnessi al sistema aziendale di gestione della produzione o alla rete di fornitura;
- b) beni materiali nuovi strumentali all'esercizio d'impresa finalizzati all'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili destinata all'autoconsumo anche a distanza ai sensi dell'articolo 30, comma 1, lettera a), numero 2), del D.lgs. n. 119/2021, compresi gli impianti per lo stoccaggio dell'energia prodotta.

La maggiorazione base da applicare al costo degli investimenti è pari a:

- 180%, per investimenti fino a 2,5 milioni di euro;
- 100%, per investimenti oltre 2,5 milioni di euro e fino a 10 milioni di euro;
- 50%, per investimenti oltre 10 milioni di euro e fino a 20 milioni di euro.

Locazioni brevi

A partire dal 2026, pur restando confermata l'aliquota della cedolare secca del 21% per la prima abitazione e del 26% per la seconda, si determina reddito d'impresa in caso di locazione di più di 2 appartamenti.

Bonus edilizi ristrutturazione

Si proroga a tutto il 2026, la disciplina sulle detrazioni per i bonus edilizi già introdotta con la legge di Bilancio 2025. Pertanto, si applicano le seguenti percentuali di detrazioni:

- 36% delle spese sostenute negli anni 2025 e 2026;
- 30% delle spese sostenute nel 2027.

È prevista inoltre una maggiorazione delle aliquote per le prime case. Si stabilisce, infatti, che la detrazione

spettante per gli anni 2025, 2026 e 2027 è innalzata al 50% delle spese per l'anno 2025 e 2026 (rispetto al 36%) e al 36% delle spese per il 2027 (rispetto al 30%), nel caso in cui le medesime spese siano sostenute dai titolari di diritto di proprietà o di diritto reale di godimento sull'unità immobiliare adibita ad abitazione principale.

Bonus mobili

Si stabilisce che la detrazione del 50% per l'acquisto di mobili ed elettrodomestici in caso di interventi di ristrutturazione si applica anche per le spese sostenute nel 2026 e con lo stesso limite di spesa detraibile di 5.000 euro previsto per il 2025.

Nel 2026, il bonus spetta solo se collegato ad interventi di ristrutturazione iniziati nel 2025.

Nessuna proroga per il bonus barriere architettoniche 75%.

La legge di Bilancio 2026 non proroga invece il bonus barriere architettoniche 75%, la detrazione IRPEF/IRES, di cui all'articolo 119-ter del D.L. n. 34/2020, per la realizzazione in edifici già esistenti di interventi volti all'eliminazione delle barriere architettoniche aventi ad oggetto esclusivamente scale, rampe, ascensori, servoscala e piattaforme elevatrici.

Pertanto, al momento, la detrazione si può usufruire solo per le spese sostenute entro il 31 dicembre 2025.

Restando a disposizione per ogni eventuale chiarimento si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

Ivrea, 12 gennaio 2026

STUDIO CHIADO' FIORIO SAS STP
dott. Chiadò Fiorio Christian

