

A
tutti i clienti

Circolare 1/2026

Bolzano - Merano, 16/01/2026

LEGGE DI BILANCIO 2026

Gentile cliente,

la Legge di bilancio 2026 (Legge n. 199 del 30.12.2025), in vigore dal 1° gennaio 2026, introduce numerose misure che incidono sull'elaborazione delle paghe, sulla gestione del personale e sui contributi previdenziali.

Di seguito riepiloghiamo le principali novità dal punto di vista del datore di lavoro.

1. IRPEF: modifica delle aliquote (effetti sul netto in busta paga)

A partire dal 2026 l'aliquota IRPEF applicabile ai redditi compresi tra 28.001 € e 50.000 € viene ridotta dal 35 % al 33 %.

Ciò comporta:

- una minore pressione fiscale per i lavoratori
- nessun nuovo adempimento per il datore di lavoro, ma un effetto positivo sul salario netto

Reddito annuo (lordo)	Aliquota
fino a 28.000 €	23 %
da 28.001 € a 50.000 €	33 %
oltre 50.000 €	43 %

WHW.BOZEN / BOLZANO
Sernesi-Galerie / Galeria Sernesi 24
I-39100 Bozen / Bolzano
T: +39 0471 97 04 80
F: +39 0471 97 51 77
info.bozen@whw.bz.it

2. Premi di risultato e di produttività

La tassazione agevolata dei premi di risultato e di produttività viene sensibilmente ampliata. Di conseguenza possono essere tassati con una imposta sostitutiva più bassa.

L'agevolazione resta riservata ai lavoratori dipendenti che nell'anno precedente hanno percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.

WHW.MERAN / MERANO
Theaterplatz / Piazza Teatro 21 B
I-39012 Meran / Merano
T: +39 0473 23 20 48
F: +39 0473 23 25 80
info.meran@whw.bz.it

www.whw.bz.it

MwSt-Nr. / Part.IVA: IT02818060218

Raiffeisenkasse Ritten
Cassa Rurale Renon Bolzano
IBAN: IT 11 X 08187 11600 000001031961
Swift: CCRT IT 2T RIT

	Anno 2025	2026–2027
Importo massimo agevolabile annuo per lavoratore	3.000 €	5.000 €
Imposta sostitutiva	5 %	1 %

Aspetti rilevanti per il datore di lavoro:

- i premi devono essere previsti da accordi aziendali sottoscritti con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale o previsti da accordi territoriali già sottoscritti e relativi al settore di appartenenza della società
- si tratta di un forte incentivo all'introduzione di sistemi retributivi legati alle performance
- necessità di una corretta gestione separata in busta paga

3. Tassazione sostitutiva degli aumenti retributivi da contratti collettivi

Gli aumenti salariali derivanti dal rinnovo di contratti collettivi (nel periodo 01.01.2024–31.12.2026) sono assoggettati, nel 2026, a un'imposta sostitutiva del 5 % (in luogo della tassazione IRPEF ordinaria).

Condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva:

- lavoratore del settore privato
- reddito da lavoro dipendente 2025 non superiore a 33.000 €

Ne consegue che:

- il datore di lavoro deve applicare correttamente l'imposta sostitutiva
- va considerata la possibilità per il lavoratore di rinunciare per iscritto all'agevolazione

4. Maggiorazione esente nel settore turistico

Per rapporti di lavoro nel turismo nel periodo 01.01.–30.09.2026 è prevista:

- un'integrazione pari al 15% della retribuzione lorda corrisposta per lavoro notturno e lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi
- tale somma è esente da tasse
- può essere usufruito a condizione che il reddito 2025 del dipendente non abbia superato 40.000 €

Indicazioni per i datori di lavoro:

- è necessario un apposito modulo di richiesta del lavoratore per ottenere la maggiorazione
 - gli importi maggiorati vengono compensati mensilmente tramite modello F24
 - le somme erogate vengono indicate nella Certificazione Unica (CU)
-

5. Maggiorazioni per lavoro notturno, festivo e a turni

Nel 2026 tali maggiorazioni possono essere assoggettate a imposta sostitutiva del 15 %.

Limiti:

- l'imposta sostitutiva vale al massimo per 1.500 € per lavoratore/anno
- il reddito 2025 non deve essere stato superiore a 40.000 €

Aspetti rilevanti per il datore di lavoro:

- le maggiorazioni non possono sostituire la retribuzione base (in tal caso l'agevolazione non si applica)
- nessuna modifica sul piano contributivo
- il lavoratore può rinunciare per iscritto alla tassazione agevolata

Attenzione: la misura non si applica ai lavoratori del settore turismo e ristorazione (disciplina speciale di cui al punto 4).

6. Buoni pasto elettronici

Dal 2026 è prevista:

- un'esenzione fiscale fino a 10,00 € per giorno lavorativo per i buoni pasto elettronici

Restano invariati i seguenti limiti:

- 4,00 € esenti al giorno per i buoni cartacei
- 5,29 € al giorno per le indennità sostitutive di mensa (in assenza di strutture di ristorazione)

La parte eccedente tali limiti è imponibile ai fini fiscali e contributivi.

7. Fondo TFR INPS (Fondo Tesoreria)

Dal 01.01.2026 alcuni datori di lavoro sono obbligati a versare il TFR maturando mensilmente al Fondo Tesoreria INPS, nei seguenti casi:

- datori con almeno 50 dipendenti
- il parametro di riferimento è la media dei lavoratori dell'anno precedente

Regime transitorio che vale per il biennio 2026–2027:

- l'obbligo scatta solo al raggiungimento di 60 dipendenti

Dal 2032:

- la soglia viene ridotta a 40 dipendenti

La pianificazione del personale assume quindi un ruolo ancora più rilevante.

8. Limitazioni alla compensazione fiscale (modello F24)

Viene introdotta una nuova soglia per la compensazione di crediti:

- la compensazione dei crediti fiscali non è consentita in presenza di debiti tributari superiori a 50.000 €, risultanti dai ruoli ufficiali

Rilevante per i datori di lavoro qualora:

- intendano compensare crediti fiscali
 - siano presenti debiti tributari in corso
-

9. Fondi pensione complementari: riduzione dei termini di scelta per le nuove assunzioni

Per le assunzioni effettuate dal 1° luglio 2026 viene stabilito:

- il termine per decidere se il TFR resta in azienda o confluisce in un fondo pensione complementare è ridotto a 60 giorni dall'inizio del rapporto
- in mancanza di scelta → conferimento automatico al fondo previsto

Per il datore di lavoro significa:

- rispetto rigoroso delle scadenze
-

10. Incentivi per contratti a tempo indeterminato (giovani lavoratori)

Per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026 è previsto:

- l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro
- restano dovuti i contributi INAIL
- l'agevolazione può essere usufruita per massimo 24 mesi

Le modalità operative saranno definite con apposito decreto ministeriale.

11. 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 la sostituzione di una lavoratrice in congedo di maternità o parentale, il contratto può essere prorogato.

La proroga consente un periodo di affiancamento al rientro della lavoratrice sostituita ed è ammessa fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

12. Sostegno alle madri – “Bonus Mamme” (regime transitorio 2026)

Le lavoratrici dipendenti possono percepire un importo mensile di 60 €, esente da imposte e contributi.

Sono ora incluse anche le madri lavoratrici autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie (incluse le professioniste con cassa propria e le iscritte alla Gestione Separata INPS).

I requisiti previsti sono:

- un reddito annuo non superiore a 40.000 €
- in presenza di due figli, è richiesto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, oppure un'attività di lavoro autonomo; in tal caso l'agevolazione spetta fino al compimento del decimo anno di età del figlio più giovane
- in presenza di tre o più figli, è richiesto un rapporto di lavoro a tempo determinato oppure un'attività di lavoro autonomo; in tal caso l'agevolazione spetta fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più giovane

In caso di 3 o più figli e un contratto a tempo indeterminato, continua ad essere applicabile il beneficio previsto dalla Legge di Bilancio 2024.

Gestione operativa:

- serve una domanda autonoma della lavoratrice all'INPS

Le mensilità spettanti dal 1° gennaio 2026 a novembre dovrebbero essere liquidate in un'unica soluzione con il pagamento riferito al mese di dicembre 2026.

13. Incentivi per l'assunzione di madri con almeno tre figli minorenni

Per i datori di lavoro comporta:

- l'esonero totale (100 %) dei contributi previdenziali
- fino a un massimo di 8.000 € annui per lavoratrice
- contributi INAIL esclusi (devono essere pagati)

I requisiti previsti sono:

- assunzioni a partire dal 01/01/2026 di madri con almeno tre figli di età minore di diciotto anni
- che sono senza un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi

Durata dell'incentivo:

- 24 mesi in caso di assunzione diretta a tempo indeterminato
- 12 mesi per contratti a termine
- fino a 18 mesi in caso di trasformazione da tempo determinato a indeterminato (termine iniziale per il conteggio resta il contratto determinato)

Non è applicabile a:

- lavoro domestico
- apprendistato

Il beneficio non è cumulabile con altri esoneri previsti dalla normativa vigente.

14. Congedo parentale e assistenza ai figli malati

- congedo parentale fruibile da entrambi i genitori fino al compimento del 14° anno di età del figlio
- in caso di figli con disabilità grave possono essere usufruiti fino a 3 anni

In aggiunta:

- 10 giorni lavorativi non retribuiti all'anno per genitore per l'assistenza di figli malati di età compresa tra 3 e 14 anni.
-

15. Previdenza complementare

Dal 2026 si applica quanto segue:

- l'importo massimo fiscalmente deducibile per contributi a fondi pensione è di 5.300 € annui
-

16. Pensioni: impatti sulla pianificazione del personale

- aumento graduale dell'età pensionabile a partire dal 2027:
 - 67 anni + 1 mese dal 2027
 - 67 anni + 3 mesi dal 2028
- incremento dei requisiti contributivi per la pensione anticipata
- abolizione delle pensioni "Quota 103" e "Opzione Donna" dal 01.01.2026

Da considerare attentamente gli effetti sulla struttura anagrafica del personale e sulla pianificazione del ricambio.

Restiamo a Vostra completa disposizione per ulteriori dubbi o chiarimenti.

Distinti saluti

WHW.Consulenti del Lavoro