

Gentili dottori,

facendo seguito alla [nostra circolare 01_2026](#), con il presente documento desideriamo informarvi sugli aspetti in materia di lavoro e welfare aziendale di maggior interesse contenuti nella Legge di Bilancio per il 2026.

DETASSAZIONE RINNOVI CONTRATTUALI E INCREMENTI PRODUTTIVITÀ

La Legge di Bilancio 2026 introduce rilevanti misure di detassazione per i lavoratori dipendenti del settore privato, volte a sostenere il potere d'acquisto e premiare la produttività:

- **gli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali** sottoscritti tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026 **beneficeranno di un'imposta sostitutiva del 5%** per i lavoratori che nell'anno precedente hanno percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro;
- **l'aliquota sui premi di risultato e sulla partecipazione agli utili viene drasticamente abbassata dal 5% all'1% per il biennio 2026-2027**, con un innalzamento del tetto massimo agevolabile da 3.000 a 5.000 euro annui per chi ha percepito fino a 80.000 euro nell'anno d'imposta precedente; **ricordiamo però che per fruire dell'imposta agevolata si dovrà eseguire una serie di adempimenti formali preventivi** (stipula accordo di 2^a livello con partecipazione delle rappresentanze sindacali, deposito dell'accordo presso il Min. Lavoro, ecc.)
- viene infine **prevista un'imposta sostitutiva del 15% sulle maggiorazioni per lavoro notturno, festivo e a turni**, applicabile entro un limite di 1.500 euro annui per i dipendenti con reddito inferiore a 40.000 euro. Resta infine confermata la facoltà del lavoratore di rinunciare a tali tassazioni sostitutive in favore del regime ordinario.

BUONI PASTO ELETTRONICI

- A partire dal 1° gennaio 2026, viene introdotta una significativa agevolazione per i lavoratori dipendenti **elevando da 8 a 10 euro il valore giornaliero dei buoni pasto elettronici che non concorre alla formazione del reddito imponibile**;
- L'innalzamento della soglia di esenzione fiscale e contributiva è però strettamente vincolato all'erogazione in formato elettronico (per i buoni pasto cartacei la quota esente rimane confermata a 4 euro giornalieri).

FRINGE BENEFIT

- Anche per l'anno 2026, la soglia di **non imponibilità dei fringe benefit per i lavoratori dipendenti è confermata a 1.000 euro, valore che viene elevato a 2.000 euro per coloro che hanno figli fiscalmente a carico**, inclusi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati.
- Questa agevolazione (valida per il triennio 2025-2027 in deroga al limite ordinario di 258,23 euro) comprende nel suo ambito oggettivo non solo il valore di beni e servizi ma anche le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche (idrico, energia elettrica, gas), delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo alla stessa.
- È di fondamentale importanza monitorare il valore complessivo annuo di tali benefit, poiché se la soglia viene superata, anche solo di poco, l'intero importo erogato rientrerà nell'imponibile fiscale (non solamente la quota eccedente il limite).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORI DI PRIMA OCCUPAZIONE

A decorrere dal 1° luglio 2026 verrà introdotta una rilevante modifica alle modalità di adesione alla previdenza complementare per i lavoratori del settore privato di prima assunzione, con l'esclusione dei soli collaboratori domestici:

- Da tale data, **l'adesione ai fondi pensione avverrà tramite un meccanismo di silenzio-assenso**, che comporterà il conferimento automatico dell'intero TFR maturando e delle contribuzioni previste dai contratti collettivi (a carico sia del datore che del lavoratore) alla forma pensionistica di riferimento.
- il lavoratore conserverà comunque la **facoltà di rinunciare espressamente entro sessanta giorni dalla data di assunzione**, optando per il mantenimento del TFR presso il datore di lavoro, scelta che rimane comunque revocabile in futuro;
- al momento dell'assunzione, **il datore di lavoro avrà l'obbligo di fornire un'adeguata informativa sulle forme pensionistiche disponibili e sui termini per la rinuncia**, verificando inoltre eventuali scelte precedenti del lavoratore;
- in assenza di specifiche indicazioni contrattuali o aziendali, il fondo di destinazione per l'adesione automatica è individuato nel fondo residuale FONDINPS.

TRASFORMAZIONE CONTRATTI PART-TIME

La Legge di Bilancio introduce un importante incentivo volto a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e privata:

- viene riconosciuto un incentivo alla **trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, o nella rimodulazione dell'orario per i contratti già part-time, ai lavoratori con almeno tre figli conviventi**.
- Tale agevolazione spetta fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, limite che viene rimosso in caso di figli con disabilità, a condizione che la modifica contrattuale comporti una riduzione dell'orario di lavoro pari ad almeno quaranta punti percentuali;
- i datori di lavoro privati che procedano a tale trasformazione avranno un **esonero contributivo totale**, con esclusione dei premi INAIL, **nella misura del 100% per un periodo massimo di ventiquattro mesi** dalla data di variazione del contratto, entro un limite massimo di 3.000 euro annui;
- la misura non è però applicabile ai rapporti di apprendistato o di lavoro domestico e non risulta cumulabile con altri esoneri contributivi riferiti allo stesso rapporto, pur restando compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione fiscale per le nuove assunzioni.

CONGEDI PARENTALI

La nuova manovra introduce novità anche in materia di tutela della genitorialità:

- viene esteso innanzitutto il limite di età del figlio per la fruizione del congedo parentale e per malattia **dagli attuali dodici ai quattordici anni**;
- parallelamente, è stata **elevato da cinque a dieci giorni il limite massimo di assenza** annua fruibile per ciascun figlio di età superiore ai tre anni.

SOSTITUZIONE LAVORATRICI IN CONGEDO

Al fine di facilitare il reinserimento lavorativo delle lavoratrici madri, la nuova normativa consente:

- **di prolungare il contratto a tempo** determinato **dei sostituti assunti per la sostituzione di personale assente in congedo di maternità o parentale**;
- il prolungamento del rapporto di sostituzione però non può in nessun caso protrarsi oltre il primo anno di vita del bambino.