

Dott. Rag. Renato Tengattini  
Rag. Ezio Oliboni  
Rag. Giorgio Zanotti

Verona, li 18/02/2026

**CIRCOLARE: AGGIORNAMENTI GESTIONE DEL PERSONALE**

A seguito della recente Legge di Bilancio 2026, istruzioni INPS e varie, in collaborazione con il Centro Studi SEAC, si invia una sintesi delle nuove disposizioni in vigore dal 2026.

**REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELL'IRPEF**

La Legge di Bilancio ha apportato modifiche riguardanti:

- l'aliquota IRPEF per il secondo scaglione di reddito che passa dal 35% al 33%
- la detrazione di alcuni oneri per i soggetti con reddito superiore ad euro 200.000

Per quanto riguarda la nuova aliquota fiscale, lo scenario che si presenta è il seguente:

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%	<b>Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro</b>	<b>33%</b>
Oltre 50.000 euro	43%	Oltre 50.000 euro	43%

**DETAZZAZIONE AUMENTI CONTRATTUALI**

Per l'anno 2026, gli aumenti retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti in conseguenza di rinnovi contrattuali sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026 saranno assoggettati ad imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali nella misura del 5%, a condizione che il lavoratore sia stato titolare di un reddito da lavoro dipendente nell'anno 2025 di importo non superiore a 33.000 euro.

Si precisa che il lavoratore ha la facoltà di rinunciare, con atto scritto, al regime di tassazione sostitutiva.

**DETAZZAZIONE PREMI PRODUTTIVITA'**

Per i premi di ammontare variabile, previsti dalla contrattazione collettiva, territoriale e aziendale, legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa erogati negli anni 2026 e 2027 è stata prevista la detassazione con la nuova aliquota dell'1% entro un limite di importo complessivo pari a 5.000 euro annui.

Possono beneficiarne i dipendenti che nel periodo precedente non hanno prodotto redditi da lavoro dipendente superiori a 80.000 euro.

**DETAZZAZIONE MAGGIORAZIONI E INDENNITA' PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI**

Viene previsto, per il 2026, che siano assoggettate all'imposta sostitutiva del 15%, salvo espressa rinuncia scritta ed entro il limite annuo di euro 1.500, le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi del comma 2, articolo 1, D.Lgs. n. 66/2023 e dei CCNL;
- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL;
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

# STUDIO CAMPEDELLI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE DI  
CONSULENZA AMMINISTRATIVA, COMMERCIALE, CONTABILE E TRIBUTARIA

Dott. Rag. Renato Tengattini

Rag. Ezio Oliboni

Rag. Giorgio Zanotti

Verona, li 18/02/2026

La disposizione è applicabile a favore dei soggetti con reddito di lavoro dipendente del 2025 non superiore a 40.000 euro e rimangono esclusi i lavoratori già interessati al trattamento integrativo speciale del settore turistico e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.

## TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE SETTORE TURISTICO

Il trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi dai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto turismo.

Non è un costo per l'azienda perché la stessa può recuperare quanto anticipato al dipendente tramite compensazione con i debiti nei confronti dell'Agenzia delle Entrate.

L'azienda riconosce il trattamento speciale solo su richiesta del lavoratore che attesta per iscritto l'importo del reddito dipendente conseguito nel 2025 che non deve essere superiore a 40.000 euro.

## BUONI PASTO ELETTRONICI

Nel 2026 viene aumentato il valore monetario non imponibile dei "buoni pasto" - ticket restaurant elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (alla generalità o a categorie omogenee di essi), passando così dal limite di 8,00 euro a 10,00 euro giornalieri.

Rimane invece invariato il limite di esenzione dei ticket cartacei pari a 4,00 euro giornalieri.

## LEGGE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

E' stato convertito in Legge il Decreto per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare ci sono stati interventi che interessano:

- la formazione nelle imprese turistico-ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande;
- il Badge di cantiere, ossia la tessera di riconoscimento per i lavoratori di imprese che operano nei cantieri edili;
- la patente a crediti;
- in generale, la materia di prevenzione e formazione;
- il rafforzamento delle politiche attive e sicurezza nei confronti dei lavoratori più fragili.

**Per approfondire la portata e le conseguenze di tali interventi, si invitano i datori di lavoro a prendere contatto con i propri professionisti che si occupano della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.**

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1° luglio 2026:

- viene innalzato il limite annuo di deducibilità che passa così da 5.164,57 ad euro 5.300;
- in riferimento al trasferimento dell'intera posizione individuale ad altra forma pensionistica, viene soppressa la clausola seconda la quale il diritto al versamento del TFR maturato e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro spetta nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi di lavoro. Pertanto la novità sembrerebbe aprire la portabilità del contributo datoriale sul nuovo fondo prescelto, indipendentemente dalla tipologia di quest'ultimo. Si attendono tuttavia istruzioni a riguardo;
- per i dipendenti di prima assunzione (ad eccezione dei lavoratori domestici), è prevista l'adesione automatica alla previdenza complementare verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, con versamento dell'intero TFR nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, a meno che il lavoratore non rinunci espressamente entro 60 gg dall'assunzione, per scegliere di mantenere il TFR in azienda o per scegliere un'altra forma di previdenza complementare rispetto a quella che il datore di lavoro dovrebbe applicare automaticamente seguendo la norma. Si ricorda che la scelta di mantenere il TFR in azienda può essere successivamente revocata.
- per i dipendenti non di prima assunzione, il datore di lavoro deve farsi rilasciare un'apposita dichiarazione dal lavoratore con il quale attesta la scelta in precedenza compiuta in merito alla previdenza complementare. Il lavoratore, entro 60 gg dall'assunzione, può cambiare la forma

# STUDIO CAMPEDELLI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE DI  
CONSULENZA AMMINISTRATIVA, COMMERCIALE, CONTABILE E TRIBUTARIA

Dott. Rag. Renato Tengattini

Rag. Ezio Oliboni

Rag. Giorgio Zanotti

Verona, li 18/02/2026

pensionistica complementare già scelta. Se però, sempre entro 60 giorni dall'assunzione, non fornisce tale informazione, il datore di lavoro deve applicare il principio dell'adesione automatica come previsto per i dipendenti di prima assunzione (versamento alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi; se le stesse fossero più di una, viene scelta quella a cui abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda; in mancanza di qualsiasi forma pensionistica a cui far riferimento, il TFR va devoluto al Fondo Cometa).

## AMPLIAMENTO PLATEA DEI DATORI TENUTI AL VERSAMENTO DEL TFR AL FONDO TESORERIA

Il Fondo Tesoreria è un fondo presso l'INPS dove confluiscono i trattamenti di fine rapporto di aziende di medie o grandi dimensioni; trattasi del TFR che il lavoratore non ha deciso di versare ad un Fondo di Previdenza Complementare, volendo mantenerlo in azienda.

Dal 1° gennaio 2026 viene modificato il criterio di individuazione delle aziende che sono tenute al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria, quindi sono ora soggetti a tale adempimento i datori di lavoro che abbiano raggiunto o raggiungeranno la soglia dimensionale dei 50 dipendenti negli anni successivi a quello di inizio attività.

Per i dettagli si attendono le istruzioni operative dell'INPS.

## ESONERO ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

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 previdenziale a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi.

Si attendo, a riguardo, un apposito decreto interministeriale e le istruzioni operative dell'INPS.

## ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI

La Legge di Bilancio 2026 prevede 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 che, dal 1° gennaio 2026, assumono donne madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di 8.000 euro annui da riparametrare mensilmente.

Per avere ulteriori dettagli e quindi per procedere con l'applicazione di tale sgravio, si attende la Circolare INPS.

## INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI CON DUE O PIU' FIGLI

E' previsto anche per il 2026 il riconoscimento dall'INPS di una somma di 60 euro per ogni mese di rapporto di lavoro per:

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

titolari di un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui.

## INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

A partire dal 1° gennaio 2026, alla lavoratrice o lavoratore, con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o di rimodulazione del contratto part-time già in essere.

Al datore di lavoro che consente tale agevolazione è riconosciuto l'esonero totale dei contributi previdenziali nel limite massimo di 3.000 euro annui per un periodo massimo di 24 mesi.

Anche in questo caso, si devono attendere le istruzioni operative dell'INPS per la piena operatività di tale esonero.

# STUDIO CAMPEDELLI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE DI  
CONSULENZA AMMINISTRATIVA, COMMERCIALE, CONTABILE E TRIBUTARIA

Dott. Rag. Renato Tengattini

Rag. Ezio Oliboni

Rag. Giorgio Zanotti

Verona, li 18/02/2026

## RAFFORZAMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE A FAVORE DELLA GENITORIALITA'

Dall'anno 2026 è possibile prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore assunto a tempo determinato al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o in congedo parentale, per un ulteriore affiancamento della lavoratrice sostituita. L'affiancamento non può comunque superare il primo anno di età del bambino.

## CONGEDO PER MALATTIA DI FIGLI MINORENNI

La Legge di Bilancio ha modificato la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per malattia dei figli di età superiore a tre anni: in particolare ha elevato da 5 a 10 giorni lavorativi il limite annuale fruibile da ciascun genitore ed estende l'applicabilità dell'istituto con riferimento ai minori di età compresa tra 8 e 14 anni.

Rimangono invariati i giorni possibili per la malattia dei figli di età fino a 3 anni: ossia giorni illimitati, purché richiesti alternativamente tra i due genitori.

## CONGEDO PARENTALE 2026

La Legge di Bilancio 2026 ha ampliato l'applicabilità del congedo parentale anche con riferimento ai figli di età compresa tra i 12 e i 14 anni.

L'estensione dell'età non modifica la durata complessiva che rimane di 10 o 11 mesi secondo i requisiti già in vigore.

Si ricorda l'indennizzabilità

- **3 mesi all'80%** della retribuzione (se richiesto esplicitamente nella domanda telematica, altrimenti vengono indennizzati al 30%), entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- **sei mesi al 30%** della retribuzione, a prescindere dalla situazione reddituale;
- **i rimanenti 2 mesi** indennizzati **subordinatamente** alle condizioni di **reddito** (inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'a.g.o.).

**Si rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.**