



E-NEWS
BUSINESS AREA

Previdenza complementare:
incremento contributi deducibili
(art. 1, c. 201, L. 199/2025)

Con decorrenza dal periodo di imposta 2026 viene stabilito l'incremento da € 5.164,57 a € 5.300,00 del limite annuo di deducibilità dal reddito complessivo IRPEF dei contributi versati alle forme di previdenza complementare.

Esteso l'obbligo di versamento del
TFR al Fondo di Tesoreria INPS
(art. 1, c. 203, L. 199/2025)

Da gennaio 2026 l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS è esteso anche ai datori di lavoro la cui soglia dimensionale, calcolata sulla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente a quello del periodo di paga considerato, nel solo periodo transitorio 2026-2027 risulti non inferiore a 60 lavoratori.

Dal 1° gennaio 2032 sono tenuti al versamento del contributo i datori di lavoro che impiegano 40 o più addetti, oppure che raggiungono tale soglia anche negli anni successivi all'avvio dell'attività, sempre facendo riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente al periodo di paga considerato.

Adesione automatica dei lavoratori
dipendenti alla previdenza
complementare
(art. 1, c. 204, L. 199/2025)

A partire da luglio 2026, i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, con esclusione dei lavoratori domestici, aderiscono automaticamente alla previdenza complementare. L'adesione automatica è indirizzata verso il fondo pensione previsto dagli accordi o dai contratti collettivi, anche di livello territoriale o aziendale. Qualora siano presenti più forme pensionistiche, la forma complementare di destinazione è quella a cui risulta iscritto il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diversa intesa aziendale.

Tale meccanismo determina la devoluzione dell'intero TFR e di una ulteriore contribuzione, a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nella misura stabilita dagli accordi. La contribuzione a carico del lavoratore non è dovuta quando la retribuzione annua lorda corrisposta dal datore di

lavoro è inferiore al valore dell'assegno sociale. Il TFR è devoluto nella misura prevista dagli accordi nel caso in cui il lavoratore scelga di avvalersi di tale opzione.

In mancanza di accordi o contratti, la forma pensionistica complementare di destinazione automatica è quella residuale individuata dal regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 85/2020, alla quale viene conferito l'intero importo del TFR.

Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione, il lavoratore può comunque decidere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare liberamente scelta, oppure mantenere il TFR in azienda secondo il regime previsto dall'articolo 2120 del Codice civile. Questa scelta può essere revocata successivamente, consentendo al lavoratore di destinare il TFR maturando a una forma pensionistica complementare da lui prescelta.

Il datore di lavoro è tenuto a conservare la dichiarazione rilasciata dal lavoratore e a consegnargliene copia. In caso di adesione automatica, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare individuata e procede ai relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni. I versamenti includono quanto dovuto a partire dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da tale data.

Per i lavoratori non di prima assunzione, contestualmente all'assunzione il datore di lavoro deve fornire al lavoratore un'informativa sugli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare e verificare la scelta precedentemente effettuata dal lavoratore, facendosi rilasciare un'apposita dichiarazione. Qualora il lavoratore risulti già aderente a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro lo informa della possibilità di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, la forma pensionistica complementare a cui destinare il TFR maturando da tale data, precisando che, in mancanza di indicazione, si applica il meccanismo dell'adesione automatica. Il TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore, entro il termine di 60 giorni, scelga di destinare a tale forma una percentuale del TFR maturando secondo quanto previsto dagli accordi oppure, per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29/04/1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR alla previdenza complementare, in misura comunque non inferiore al 50%.

Esonero contributivo per
assunzioni a tempo indeterminato
(art. 1 c. 153-154, L. 199/2025)

È stato introdotto un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per una durata massima di 24 mesi. L'agevolazione riguarda le assunzioni effettuate nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché la trasformazione, nello stesso periodo, di un contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono

disciplinati gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto del limite di spesa previsti. Il citato Decreto ministeriale attuativo, ad oggi, non è stato ancora emanato.

Esonero contributivo per
assunzione di madri di tre figli
(art. 1, c. 210-213, L. 199/2025)

A decorrere da gennaio 2026, ai datori di lavoro privati che assumono donne madri di almeno tre figli (tutti di età inferiore a 18 anni) e che risultano senza un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi INPS a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.000 euro l'anno, calcolato su base mensile.

La durata dell'agevolazione è la seguente:

- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, anche tramite somministrazione;
- 18 mesi in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato;
- 24 mesi in caso di assunzione direttamente a tempo indeterminato.

L'esonero inoltre:

- non si applica ai rapporti di lavoro domestico né ai contratti di apprendistato;
 - non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive previsti dalla normativa vigente;
 - può essere utilizzato insieme alla maggiorazione del costo deducibile prevista per le nuove assunzioni (art. 4, D. Lgs. 216/2023).
-

Bonus per le madri lavoratrici
dipendenti e autonome
(art. 1, c. 206-207, L. 199/2025)

Per il 2026 è previsto il riconoscimento da parte dell'INPS, alle lavoratrici madri dipendenti (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e alle lavoratrici autonome, di una somma pari a 60,00 euro mensili, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, a favore delle titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, nelle seguenti ipotesi:

- con due figli, fino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio;
- con più di due figli, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

Le mensilità spettanti da gennaio 2026 fino a novembre 2026 saranno corrisposte in un'unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al mese di dicembre 2026.

Esonero contributivo per
trasformazione contratti da
tempo pieno a tempo parziale
(art. 1, c. 214-218, L. 199/2025)

A decorrere da gennaio 2026, alla lavoratrice o al lavoratore con almeno 3 figli conviventi è riconosciuta priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale), oppure nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto già part-time, purché la modifica comporti una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%.

La priorità è prevista fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo oppure senza limiti di età se i figli sono disabili.

Per incentivare l'applicazione della misura, ai datori di lavoro privati che consentono tale trasformazione ai dipendenti senza ridurre il complessivo monte ore di lavoro, è riconosciuto un esonero del 100% dal versamento dei contributi INPS a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione. L'esonero è riconosciuto entro il limite massimo di 3.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.

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 con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (D. Lgs. 216/2023, art. 4).

Modifiche ai congedi parentali
e ai permessi per malattia dei figli
(art. 1, c. 219-220, L. 199/2025)

Congedo parentale: viene innalzato da 12 a 14 anni il limite di età del figlio per la fruizione del congedo.

Malattia del figlio: Elevato da 5 a 10 giorni il limite massimo di giorni di astensione dal lavoro fruibili nell'anno da ciascun genitore.

Detassazione incrementi retributivi
derivanti da rinnovi contrattuali
(art. 1, c. 7, L. 199/2025)

Gli incrementi retributivi erogati ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati, salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore, a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%. Tale imposta sostitutiva si applica esclusivamente ai lavoratori del settore privato che, nell'anno 2025, abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro.

Detassazione dei premi
di risultato per gli anni 2026 e 2027
(art. 1, c. 8-9, L. 199/2025)

Ai premi di produttività e alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili di cui all'articolo 1, c. 182, della L. 208/2015, erogati negli anni 2026 e 2027, l'imposta sostitutiva ivi prevista è applicabile, entro il limite di importo complessivo di € 5.000, con l'aliquota ridotta all'1 %.

Detassazione maggiorazioni
e indennità
(art. 1, c. 10-11, L. 199/2025)

Per il periodo d'imposta 2026, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15 % le somme corrisposte, entro il limite annuo di € 1.500, ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- a. maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D.lgs. 66/2003, e dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL);
- b. maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL;
- c. indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

Le suddette disposizioni sono applicate dai datori di lavoro del settore privato nei confronti con reddito non superiore, nell'anno 2025, a € 40.000.

Aumento soglia di esenzione fiscale
buoni pasto elettronici
(art. 1, c. 14, L. 199/2025)

Elevata da € 8,00 a € 10,00 la soglia di esenzione fiscale dei buoni pasto elettronici.
Resta invariata a € 4,00 la soglia di esenzione per i buoni pasto cartacei.

Trattamento integrativo speciale
per i settori turistico, ricettivo
e termale
(art. 1, c. 18-21, L. 199/2025)

È confermato, per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, il trattamento integrativo speciale destinato ai lavoratori del settore privato impiegati:

- negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'art. 5 della L. 287/1991;
- nel comparto del turismo, compresi gli stabilimenti termali.

In particolare, il trattamento integrativo speciale:

- corrisponde al 15% delle retribuzioni lorde riferite al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario svolte nei giorni festivi;
- è riconosciuto ai lavoratori con reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro nel 2025;
- viene erogato dal sostituto d'imposta, su richiesta del lavoratore, e il credito maturato è recuperato tramite compensazione.

Trattamento accessorio per
dipendenti della pubblica
amministrazione con imposta
sostitutiva al 15%.
(art. 1 c. 237-239, L. 199/2025)

Per il 2026, i compensi relativi al trattamento economico accessorio, inclusi quelli legati a indennità fisse e continuative, corrisposti al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche (compreso il personale non dirigenziale in regime di diritto pubblico), in assenza di una rinuncia scritta esplicita da parte del lavoratore, sono soggetti — fino a un massimo di 800 euro — a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%.

Le disposizioni:

- si applicano ai lavoratori con reddito da lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro;
- non si applicano al personale delle Forze di polizia e delle Forze armate destinatario delle agevolazioni fiscali previste

Detassazione al 5% sul lavoro
straordinario degli infermieri
anche nel settore privato.
(c. 944-945, L. 199/2025)

L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, con aliquota del 5%, introdotta dal 2025 per i compensi relativi allo straordinario svolto dagli infermieri delle aziende e degli enti del Servizio Sanitario Nazionale, si applica anche ai compensi per lavoro straordinario per il personale dipendente delle strutture sanitarie, nonché ai compensi per lavoro straordinario per il personale dipendente delle RSA e delle altre strutture residenziali e socioassistenziali, erogati agli infermieri dipendenti delle strutture sanitarie e sociosanitarie private accreditate.

Approfondimenti

Dott. Raffaele Noviello
raffaele.noviello@hsladvisors.com

NOLA (NA) - 80035
Via Circumvallazione, 310
+39 081 5126655

MILANO - 20135
Via Andrea Maffei, 1 Scala A - Piano 1°
+39 02 40043141

info@hsladvisors.com
www.hsladvisors.com

Clausola di esclusione di responsabilità

Il presente documento di sintesi ha finalità illustrativa ed esemplificativa. HSL Advisors s.r.l. STP non assume alcuna responsabilità per quanto riguarda il contenuto della scheda di sintesi e ricorda che fa fede, per una visione integrale ed esaustiva, unicamente la normativa di riferimento.