



# LAVORO Euroconference

**Edizione di lunedì 12 gennaio 2026**

## **SPECIALI DELLA SETTIMANA, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

**Legge di bilancio 2026: le disposizioni fiscali di maggior interesse**

di Mario Cassaro

## **CONTRATTO DI LAVORO, NEWS DEL GIORNO**

**Legge di bilancio 2026: lavoro occasionale in agricoltura**

di Redazione

## **CONTRATTO DI LAVORO, NEWS DEL GIORNO**

**Legge di bilancio 2026: lavoro occasionale in agricoltura**

di Redazione

## **AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO**

**Legge di bilancio 2026: modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpi**

di Redazione

## **AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO**

**Legge di bilancio 2026: modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpi**

di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA**

**Convertito in Legge il Decreto sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**

di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA**



**Convertito in Legge il Decreto sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**  
di **Redazione**

## **CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Controlli sui pc dei dipendenti e applicazione di sanzioni disciplinari per condotte non conformi**  
di **Redazione**

## **CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Controlli sui pc dei dipendenti e applicazione di sanzioni disciplinari per condotte non conformi**  
di **Redazione**

## **SPECIALI DELLA SETTIMANA, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

**Legge di bilancio 2026: le disposizioni fiscali di maggior interesse**  
di **Mario Cassaro**

## ***Legge di bilancio 2026: le disposizioni fiscali di maggior interesse***

di **Mario Cassaro**

La Legge di bilancio per l'anno 2026 introduce significative modifiche al sistema fiscale, con particolare impatto sulla gestione dei rapporti di lavoro dipendente e sulla determinazione del reddito imponibile. L'analisi che segue esamina le disposizioni di maggiore rilevanza, fornendone un quadro sistematico.

### **Quadro normativo**

La Legge n. 199/2025 (Legge di bilancio 2026), pubblicata nella G.U. n. 301/2025, S.O. n. 42, reca importanti modifiche alla struttura dell'IRPEF e si colloca in continuità con il programma di riordino avviato nelle precedenti legislature, nella prospettiva di alleggerimento del prelievo fiscale sui redditi di livello medio-basso.

La riforma conferma la struttura a 3 aliquote, ma riduce l'aliquota intermedia al 33%, conferma, inoltre, la disciplina delle detrazioni d'imposta che prevede meccanismi differenziati in funzione della tipologia di reddito e orientati alla tutela delle fasce di contribuenti con minore capacità contributiva.

Per i lavoratori dipendenti, la detrazione si applica fino all'importo massimo di 1.955 euro in corrispondenza di redditi fino a 15.000 euro, per poi decrescere progressivamente fino ad annullarsi al superamento della soglia di 50.000 euro di reddito complessivo (art. 13, comma 1, lett. a), primo periodo, TUIR). Si segnala, inoltre, la stabilizzazione del trattamento integrativo di cui all'art. 1, comma 1, primo periodo, D.L. n. 3/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 21/2020, riconosciuto a regime per i redditi fino a 15.000 euro e assistito da una specifica clausola di salvaguardia operante fino alla soglia di 28.000 euro<sup>[1]</sup>.

### **Rimodulazione aliquote IRPEF**

Come anticipato, l'art. 1, comma 3, Manovra 2026, conferma e stabilizza la struttura a 3 aliquote IRPEF già sperimentata nell'anno precedente, modificando tuttavia la configurazione degli scaglioni di reddito mediante l'abbattimento al 33% dell'aliquota relativa al secondo scaglione.



Il nuovo sistema è ora modulato come da tabella seguente:

**IRPEF 2026**

<b>Scaglioni di reddito</b>	<b>Aliquota</b>
Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%

**Calcolo rapido annuale**

<b>Scaglioni di reddito</b>	<b>Aliquota 2025</b>	<b>Correttivo</b>
Fino a 28.000 euro	23%	–
Oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro	33%	2.800
Oltre 50.000 euro	43%	7.800

Per calcolare l'imposta dovuta occorre moltiplicare il reddito imponibile per l'aliquota corrispondente allo scaglione entro il quale tale reddito è compreso; al prodotto così ottenuto si sottrae il correttivo indicato per il medesimo scaglione.

**Calcolo rapido mensile**

<b>Scaglioni di reddito</b>	<b>Aliquota 2025</b>	<b>Correttivo</b>
Fino a 2.333,33 euro	23%	–
Oltre 2.333,33 euro e fino a 4.166,67 euro	33%	233,33
Oltre 4.166,67 euro	43%	650

Per calcolare l'imposta dovuta occorre moltiplicare il reddito imponibile per l'aliquota corrispondente allo scaglione entro il quale tale reddito è compreso; al prodotto così ottenuto si sottrae il correttivo indicato per il medesimo scaglione.

**Meccanismo di attenuazione per i redditi elevati**

La Legge di bilancio introduce nell'art. 16-ter, TUIR, il comma 5-bis, che prevede una limitazione specifica per i contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro, consistente in una decurtazione forfettaria di 440 euro, applicabile all'ammontare complessivo delle detrazioni spettanti.

Tale riduzione opera sull'importo delle detrazioni calcolato secondo i criteri ordinari previsti dalla disciplina generale e incide su 3 categorie di oneri detraibili.

In primo luogo, rientrano nell'ambito applicativo della disposizione tutti gli oneri per i quali la normativa – sia essa contenuta nel TUIR o in altre disposizioni fiscali – prevede un'aliquota di detrazione del 19%. La norma stabilisce espressamente un'eccezione per le spese sanitarie, che restano pertanto escluse dalla riduzione.

In secondo luogo, sono soggette alla decurtazione le erogazioni liberali destinate ai partiti politici, disciplinate dall'art. 11, D.L. n. 149/2013.

Infine, la riduzione si applica anche ai premi assicurativi corrisposti per la copertura del rischio di eventi calamitosi, secondo la previsione contenuta nel D.L. n. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio).

La tecnica normativa adottata configura, quindi, un meccanismo di limitazione che non incide sulle singole voci di spesa, ma opera in via complessiva sull'ammontare delle detrazioni maturate dal contribuente nelle categorie individuate, con l'intento di realizzare un contenimento del beneficio fiscale proporzionale alla capacità contributiva.

### **Addizionali regionali e comunali all'IRPEF**

In attesa del complessivo riordino della fiscalità degli enti territoriali, l'art. 1, commi 649 – 651, Legge n. 199/2025, prevede che le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sono autorizzate a stabilire, limitatamente agli anni d'imposta dal 2025 al 2028, aliquote diversificate dell'addizionale regionale all'IRPEF, articolate secondo gli scaglioni di reddito previsti dall'art. 11, comma 1, TUIR.

Qualora i predetti enti non approvino entro i termini previsti la normativa regolamentare per la modifica degli scaglioni e delle aliquote applicabili, per il medesimo quadriennio 2025-2028 l'addizionale regionale all'IRPEF continuerà ad applicarsi sulla base degli scaglioni di reddito e delle aliquote già vigenti nell'anno precedente a quello di riferimento.

Analogamente, anche i Comuni sono abilitati, sempre in via transitoria e limitatamente al periodo d'imposta 2025-2028, a determinare aliquote differenziate dell'addizionale comunale all'IRPEF secondo i medesimi scaglioni di reddito stabiliti dall'art. 11, comma 1, citato.

La disciplina si configura, pertanto, come disposizione transitoria, applicabile in attesa della riforma complessiva della fiscalità locale, che riconosce agli enti territoriali una facoltà temporanea di modulazione delle aliquote delle addizionali IRPEF secondo criteri di progressività ancorati agli scaglioni di reddito nazionale.

### **Detassazione aumenti contrattuali**

La Manovra finanziaria per il 2026 ha introdotto un nuovo strumento di agevolazione fiscale destinato ai lavoratori del settore privato. La misura prevede l'assoggettamento degli aumenti salariali derivanti da rinnovi della contrattazione collettiva a un'aliquota ridotta del 5%, in sostituzione della tassazione IRPEF ordinaria e delle relative addizionali locali. L'intervento normativo risponde all'esigenza di contrastare l'erosione del potere d'acquisto determinata dall'inflazione e di stimolare il processo di rinnovo dei CCNL.

L'applicazione dell'imposta sostitutiva è subordinata alla ricorrenza di specifiche condizioni:

? dal punto di vista soggettivo, possono beneficiare dell'agevolazione esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato che nell'anno 2025 abbiano percepito un reddito complessivo da lavoro subordinato non eccedente la soglia di 33.000 euro;

? sul versante oggettivo, l'agevolazione riguarda gli incrementi retributivi derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti nel triennio compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026. Il riferimento generico ai «*rinnovi contrattuali*», privo di ulteriori specificazioni normative, induce a ritenere che l'agevolazione possa trovare applicazione indipendentemente dal livello di contrattazione interessato – nazionale, territoriale o aziendale – purché si tratti di contrattazione collettiva.

L'entità del beneficio fiscale risulta considerevole se comparata con la tassazione progressiva IRPEF e il divario rispetto all'imposta sostitutiva del 5% rimane comunque ampio, a prescindere dallo scaglione nel quale si colloca il reddito del lavoratore. Va evidenziato, tuttavia, che gli arretrati contrattuali, pur costituendo un elemento tipicamente connesso ai rinnovi, rimangono esclusi dall'ambito applicativo del regime sostitutivo e continuano, pertanto, a essere assoggettati alla tassazione ordinaria.

Il regime sostitutivo opera secondo una logica di automaticità, configurandosi come modalità naturale di tassazione degli incrementi retributivi agevolabili. Dal punto di vista operativo, quindi, l'applicazione dell'imposta sostitutiva compete al sostituto d'imposta, ossia al datore di lavoro, che provvede a operare la ritenuta del 5% direttamente sugli incrementi retributivi al momento dell'erogazione, salvo che il lavoratore manifesti espressamente, mediante comunicazione scritta, la volontà di rinunciare al beneficio.

La scelta di un meccanismo automatico con facoltà di rinuncia appare funzionale a garantire l'effettiva diffusione del beneficio fiscale, evitando che l'inerzia o la scarsa informazione dei lavoratori possano vanificare gli obiettivi della norma.

Per quanto attiene agli aspetti procedurali non specificamente disciplinati, la normativa opera un rinvio generale alle disposizioni in materia di imposte sui redditi. Ciò comporta che l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso relativi all'imposta sostitutiva seguono i medesimi principi e procedimenti previsti per l'IRPEF (art. 1, comma 12).

In un contesto caratterizzato da rilevanti ritardi nella dinamica dei rinnovi contrattuali,

l'introduzione dell'imposta sostitutiva assume una duplice valenza: da un lato, alleggerisce il carico fiscale sui lavoratori destinatari degli aumenti retributivi, incrementando il loro reddito netto disponibile; dall'altro, può stimolare la ripresa del processo di contrattazione collettiva, rendendo gli aumenti negoziati fiscalmente più convenienti.

### **Detassazione premi di produttività**

Il Legislatore è nuovamente intervenuto sul trattamento fiscale agevolato applicabile ai compensi variabili corrisposti ai lavoratori subordinati del comparto privato. L'evoluzione del quadro normativo per il 2026 si inserisce in un percorso di progressivo potenziamento degli strumenti di incentivazione della produttività aziendale avviato ormai da oltre un decennio. Occorre, infatti, rammentare che l'imposta sostitutiva sui compensi legati alla performance trova il proprio fondamento nell'art. 1, commi 182 – 189, Legge n. 208/2015. L'intento originario del Legislatore era quello di promuovere modelli retributivi basati sulla variabilità e sul merito, incentivando le imprese a correlare parte della remunerazione dei dipendenti al conseguimento di risultati misurabili in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Nel corso degli anni, la disciplina ha conosciuto numerosi interventi modificativi, tutti caratterizzati da un progressivo ampliamento delle condizioni di favore. La Legge n. 207/2024 aveva già previsto, per il periodo 2025-2027, un abbattimento dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10% al 5%; tuttavia, la Legge di bilancio 2026 ridisegna in modo sostanziale questo scenario, introducendo modifiche di particolare rilievo in diverse disposizioni.

Segnatamente, l'art. 1, comma 8, della novella circoscrive al solo anno 2025 l'applicabilità dell'aliquota ridotta del 5%, originariamente estesa all'intero triennio. Si tratta di una delimitazione temporale che prepara il terreno per le innovazioni successive. La disposizione di maggiore impatto è, infatti, contenuta nel comma 9, che stabilisce per gli anni 2026 e 2027 un doppio intervento:

- da un lato, si riduce l'aliquota dell'imposta sostitutiva dall'attuale 5% all'1%, determinando un abbattimento del carico fiscale che porta la tassazione di tali emolumenti a livelli estremamente contenuti;
- dall'altro lato, la soglia massima di applicabilità dell'aliquota agevolata viene elevata da 3.000 a 5.000 euro annui.

Tra i profili di interesse si segnala, inoltre, l'estensione al 2026 del regime agevolativo sui dividendi. Il comma 13 prolunga l'applicazione dell'art. 6, comma 1, terzo periodo, Legge n. 76/2025, inizialmente limitata all'anno 2025. In virtù di tale previsione, i dividendi derivanti da azioni attribuite ai lavoratori in sostituzione di premi di risultato, fino a un massimo di 1.500 euro annui, godono di un'esenzione parziale dalle imposte sui redditi nella misura del 50% del loro ammontare, sia per il 2025 che per il 2026.

L'ambito soggettivo di applicazione della disciplina di favore sui premi di produttività rimane invariato rispetto alla normativa precedente. Possono accedere al regime fiscale di favore esclusivamente i lavoratori dipendenti operanti nel settore privato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo determinato o indeterminato).

La condizione fondamentale per l'accesso al beneficio è costituita dal limite reddituale: il lavoratore deve aver conseguito, nell'anno d'imposta precedente a quello di erogazione del premio, redditi da lavoro dipendente non eccedenti gli 80.000 euro.

Non mutano neanche la natura e i presupposti per l'applicazione del regime agevolato. Al riguardo, occorre ricordare che il premio di risultato si caratterizza come una componente retributiva accessoria, che si aggiunge alla retribuzione ordinaria e viene corrisposta al verificarsi del raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Elemento imprescindibile è la formalizzazione di tali obiettivi attraverso un accordo collettivo di secondo livello, di natura aziendale o territoriale.

Gli accordi devono essere depositati in formato elettronico attraverso la piattaforma telematica del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione. Il deposito deve includere il testo contrattuale integrale e una dichiarazione attestante la conformità degli obiettivi pattuiti ai parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione previsti dalla normativa. Per quanto concerne i requisiti degli obiettivi premiabili definiti negli accordi, la normativa impone che essi siano formulati in modo specifico, ossia devono presentare una definizione precisa e circoscritta che non lasci spazio a interpretazioni ambigue. Devono, inoltre, essere misurabili, cioè quantificabili attraverso indicatori oggettivi e parametri numerici predeterminati che ne consentano la verifica. È necessario che essi siano realisticamente conseguibili in rapporto alle condizioni operative dell'impresa; devono, altresì, risultare realistici, quindi compatibili con le risorse disponibili e il contesto di mercato in cui opera l'organizzazione. Infine, devono essere definiti temporalmente, ossia collocati entro un arco di tempo determinato con scadenze verificabili.

L'accordo collettivo deve prevedere che i premi siano collegati al conseguimento di miglioramenti verificabili in uno o più dei seguenti ambiti:

- produttività, intesa come incremento quantitativo dell'output a parità di risorse impiegate;
- redditività, espressa in termini di miglioramento dei margini economici e della capacità di generare risultati economici positivi;
- qualità, rappresentata da un innalzamento degli standard qualitativi dei beni o servizi offerti;
- efficienza, nel senso di ottimizzazione dei processi organizzativi e contenimento degli sprechi;
- innovazione, realizzata mediante l'adozione di nuove tecnologie, prodotti o modalità operative.





Il nesso tra premio corrisposto e risultati conseguiti dev'essere dimostrato attraverso evidenze documentali e parametri verificabili, inoltre l'incremento deve essere accertabile in modo oggettivo mediante gli indicatori specificamente individuati nella contrattazione collettiva.

<b>Parametro</b>	<b>Regime ordinario</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anni 2026-2027</b>
Aliquota imposta sostitutiva	10%	5%	1%
Soglia massima agevolabile	3.000 euro	3.000 euro	5.000 euro

### **Imposta sostitutiva lavoro notturno e festivo**

Per il solo periodo d'imposta 2026, la Legge di bilancio, ha previsto un regime fiscale di favore applicabile alle retribuzioni aggiuntive corrisposte ai lavoratori subordinati del comparto privato in relazione a prestazioni rese in condizioni di particolare disagio. La disciplina, contenuta all'art. 1, commi 10 e 11, istituisce un'imposta sostitutiva con aliquota fissa del 15%, in deroga al sistema progressivo dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali.

L'intervento risponde all'esigenza di sostenere il reddito disponibile delle famiglie attraverso un alleggerimento del carico fiscale sui compensi erogati a fronte di prestazioni caratterizzate da disagio correlato all'orario di lavoro o da modalità organizzative gravose.

Possono accedere al regime agevolato i prestatori di lavoro subordinato operanti nel settore privato che abbiano conseguito nell'anno 2025 un reddito da lavoro dipendente non eccedente la soglia di 40.000 euro.

Tale criterio, basato sul reddito dell'annualità precedente, configura la misura come strumento selettivo di sostegno prioritariamente destinato ai percettori di redditi medio-bassi.

L'esclusione dei dipendenti pubblici caratterizza ulteriormente la disposizione come rivolta a un ambito in cui risulta maggiormente diffusa l'adozione di articolazioni orarie disagiate.

Sotto il profilo procedurale, qualora il datore di lavoro tenuto ad applicare l'agevolazione nell'anno 2026 non coincida con quello che ha corrisposto le retribuzioni nell'esercizio precedente, il lavoratore dovrà attestare, mediante dichiarazione scritta, l'importo del reddito percepito nel 2025.

Il Legislatore ha individuato tassativamente 3 categorie di emolumenti suscettibili di fruire della tassazione sostitutiva, a condizione che il loro ammontare complessivo non ecceda il limite annuale di 1.500 euro:

- in primo luogo, rientrano nell'ambito della disposizione le maggiorazioni retributive e

le indennità corrisposte a titolo di compenso per lo svolgimento di attività lavorativa in orario notturno. La qualificazione di tale fattispecie deve avvenire con riferimento tanto alle previsioni del D.Lgs. n. 66/2003, in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, quanto alle disposizioni migliorative eventualmente previste dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile al rapporto;

- la seconda categoria comprende le maggiorazioni e le indennità erogate a fronte di prestazioni rese nelle giornate festive nonché in quelle destinate al riposo settimanale del lavoratore. L'individuazione puntuale delle ricorrenze rilevanti è rimessa ai CCNL, che possono modulare il calendario festivo in ragione delle peculiarità organizzative del singolo settore produttivo;
- la terza tipologia ricomprende le indennità di turno e gli ulteriori compensi connessi all'esecuzione della prestazione secondo sistemi di turnazione. Sono qui rilevanti gli emolumenti riconosciuti ai lavoratori soggetti a rotazioni programmate che comportano l'alternanza delle fasce orarie di lavoro, con conseguente impatto sull'equilibrio tra vita professionale e personale.

L'applicazione dell'imposta sostitutiva trova un limite invalicabile nell'ammontare annuo di 1.500 euro. Gli importi eccedenti tale soglia tornano a essere assoggettati al regime ordinario di tassazione progressiva ai fini IRPEF, con applicazione delle addizionali regionale e comunale.

Merita particolare attenzione il coordinamento con le agevolazioni fiscali già operanti nell'ordinamento. La norma precisa che non rilevano ai fini del calcolo del limite di 1.500 euro i premi di risultato e le erogazioni a titolo di partecipazione agli utili aziendali che fruiscono della tassazione agevolata prevista dalla Legge n. 208/2015. Tale previsione consente ai lavoratori di cumulare i vantaggi derivanti dalle 2 distinte discipline, ampliando la platea dei compensi sottratti alla tassazione progressiva ordinaria.

Di rilievo risulta anche l'espressa esclusione dall'ambito agevolativo dei compensi che, pur essendo formalmente denominati come maggiorazioni o indennità, si sostanziano in realtà nella corresponsione totale o parziale della retribuzione base. La disposizione ha evidente funzione antielusiva, volta a prevenire artificiose riqualificazioni di componenti retributive ordinarie al fine di beneficiare indebitamente del regime fiscale di favore.

Dal punto di vista operativo, l'applicazione del regime sostitutivo è demandata ai sostituti d'imposta, ossia ai datori di lavoro, che devono operare la ritenuta al momento dell'erogazione degli emolumenti agevolabili. Il meccanismo si attiva automaticamente, tuttavia, il prestatore di lavoro conserva la facoltà di rinunciare all'agevolazione optando per l'applicazione della tassazione ordinaria. Tale opzione deve essere manifestata per iscritto al datore di lavoro e produce effetti vincolanti per l'intera annualità fiscale.

La scelta di rinunciare può essere motivata da considerazioni legate alla propria posizione fiscale complessiva, ad esempio in presenza di oneri detraibili o deducibili di importo rilevante.

L'imposta sostitutiva produce effetti esclusivamente sul piano fiscale, mentre sul versante previdenziale e assistenziale la base imponibile rimane inalterata e integralmente assoggettata ai contributi previdenziali secondo le aliquote ordinarie.

**Tassazione sostitutiva maggiorazioni e indennità notturno, festivi e lavoro a turni**

<b>Periodo di applicazione</b>	<b>Esclusivamente anno d'imposta 2026</b>
Aliquota applicabile	15% in sostituzione di IRPEF e addizionali
Limite annuale	1.500 euro
Requisiti soggettivi	Lavoratori dipendenti privati con reddito 2025 ? 40.000 euro
Emolumenti agevolabili	



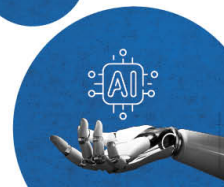
EuroconferenceinPratica

## Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare  
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità



## ***Legge di bilancio 2026: lavoro occasionale in agricoltura***

di **Redazione**

L'art. 1, comma 156, [Legge n. 199/2025](#), modificando l'art. 1, comma 343, Legge n. 197/2022, rende stabile, senza modifiche sostanziali, la disciplina transitoria relativa al lavoro occasionale in agricoltura, scaduta il 31 dicembre 2025.

La Legge di bilancio 2023 (art. 1, commi 342 – 354, Legge n. 197/2022) aveva, infatti, previsto che il ricorso al contratto di prestazione occasionale fosse, di norma, vietato da parte delle imprese del settore agricolo, dettando, però, una disciplina transitoria, prorogata a tutto il 2025, che ammetteva il ricorso alle prestazioni occasionali in agricoltura in presenza di particolari condizioni.

In particolare, le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato ammesse riguardano le attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da:

- pensionati di vecchiaia o di anzianità
- persone disoccupate, nonché percettori di NASpl, DIS-COLL, Assegno di inclusione o ammortizzatori sociali;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università;
- detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Con l'eccezione dei pensionati, tali soggetti non devono aver avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti.

**Convegno di aggiornamento**

**Legge di Bilancio 2026:  
ultime novità del periodo**

**Scopri di più**

## ***Legge di bilancio 2026: lavoro occasionale in agricoltura***

di **Redazione**

L'art. 1, comma 156, [Legge n. 199/2025](#), modificando l'art. 1, comma 343, Legge n. 197/2022, rende stabile, senza modifiche sostanziali, la disciplina transitoria relativa al lavoro occasionale in agricoltura, scaduta il 31 dicembre 2025.

La Legge di bilancio 2023 (art. 1, commi 342 – 354, Legge n. 197/2022) aveva, infatti, previsto che il ricorso al contratto di prestazione occasionale fosse, di norma, vietato da parte delle imprese del settore agricolo, dettando, però, una disciplina transitoria, prorogata a tutto il 2025, che ammetteva il ricorso alle prestazioni occasionali in agricoltura in presenza di particolari condizioni.

In particolare, le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato ammesse riguardano le attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da:

- pensionati di vecchiaia o di anzianità
- persone disoccupate, nonché percettori di NASpI, DIS-COLL, Assegno di inclusione o ammortizzatori sociali;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università;
- detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Con l'eccezione dei pensionati, tali soggetti non devono aver avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti.

**Convegno di aggiornamento**

**Legge di Bilancio 2026:  
ultime novità del periodo**

**Scopri di più**

## ***Legge di bilancio 2026: modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl***

di **Redazione**

L'art. 1, comma 176, [Legge n. 199/2025](#), modifica le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl, in caso di richiesta da parte del beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità.

La disposizione prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, come attualmente previsto, ma in 2 rate:

1. la prima in misura pari al 70% dell'intero importo;
2. la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata della prestazione e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione.

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 NASpl e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle  
risorse umane**

Scopri di più

## ***Legge di bilancio 2026: modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl***

di **Redazione**

L'art. 1, comma 176, [Legge n. 199/2025](#), modifica le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl, in caso di richiesta da parte del beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità.

La disposizione prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, come attualmente previsto, ma in 2 rate:

1. la prima in misura pari al 70% dell'intero importo;
2. la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata della prestazione e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione.

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 NASpl e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle  
risorse umane**

Scopri di più



## ***Convertito in Legge il Decreto sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro***

di **Redazione**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025 la [Legge n. 198 del 29 dicembre 2025](#), di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 159/2025, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.

Nel medesimo numero della Gazzetta Ufficiale è stato pubblicato anche il [testo del D.L. n. 159/2025 coordinato con la Legge n. 198/2025](#).

Tra le previsioni di maggior rilievo si segnala:

- premialità alle imprese virtuose in relazione all'andamento infortunistico: dal 1° gennaio 2026 l'INAIL può effettuare la revisione delle aliquote di aliquote di oscillazione e dei contributi *in bonus* e effettuare la revisione dei contributi in agricoltura, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria;
- rafforzamento della Rete del lavoro agricolo di qualità: dal 1° gennaio 2026 è riservata alle imprese agricole iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità una quota parte delle risorse INAIL destinate al finanziamento di progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di progetti volti a sperimentare soluzioni innovative basate sui principi della responsabilità sociale d'impresa;
- rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di appalto e subappalto;
- istituzione del badge di cantiere con codice univoco anticontraffazione per le imprese operanti in specifici settori;
- inasprimento delle sanzioni della patente a crediti in caso di lavoro irregolare;
- potenziamento dell'organico INL e del contingente in extra-organico del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro;
- finanziamento di interventi in materia di prevenzione e di formazione sulla cultura della salute e della sicurezza sul lavoro. In particolare, in riferimento agli RLS, si prevede che per le imprese che occupano meno di 15 lavoratori la contrattazione collettiva nazionale disciplini le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico della formazione, nel rispetto del principio di proporzionalità (tenuto conto della dimensione aziendale e del livello di rischio dell'attività svolta). Inoltre, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione previste da D.Lgs. n. 81/2008 devono essere registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore e nel fascicolo sociale e lavorativo del cittadino;
- entro il 31 dicembre 2026 dovranno essere rivisitate le condizioni e le modalità per



l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza;

- accordo Stato-Regioni che definisca i criteri e i requisiti di accreditamento dei soggetti che erogano la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per innalzare il livello della qualità dell'offerta formativa;
- rafforzamento delle misure di sicurezza per gli studenti impegnati nei percorsi di formazione scuola-lavoro, con l'inserimento degli infortuni *in itinere* degli studenti coinvolti nei percorsi di "formazione scuola-lavoro" nell'ambito di applicazione della tutela assicurativa INAIL;
- agevolazioni occupazionali se le ricerche di personale avvengono attraverso il Sistema informativo per l'Inclusione sociale e lavorativa: dal 1° aprile 2026 i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze dovranno pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro su SIISL. Inoltre, dal 1° aprile 2026 le comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro potranno essere effettuate (dai datori di lavoro, nonché dai soggetti abilitati e autorizzati) anche tramite il SIISL e, dalla medesima data, le Agenzie per il Lavoro pubblicheranno sul SIISL tutte le posizioni che gestiscono e potranno accedere alla piattaforma SIISL per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate;
- rafforzamento delle politiche attive e della sicurezza sul lavoro nei confronti dei lavoratori più fragili: è innalzato dal 10% al 60% il limite massimo (riferito alle assunzioni di persone disabili) entro cui i datori di lavoro privati con più di 50 dipendenti possono coprire la quota di riserva mediante stipula di apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario;
- tracciamento dei mancati infortuni: il Ministero del Lavoro, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della Legge, adotterà le linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni da parte delle imprese con più di 15 dipendenti;
- sono apportate modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, con la possibilità di introdurre, nell'ambito della contrattazione collettiva e a valere sulle risorse allo scopo destinate, misure idonee a sostenere iniziative di promozione della salute e sicurezza sul lavoro e a garantire ai lavoratori la fruizione di permessi retribuiti per effettuare, durante l'orario di lavoro, gli screening oncologici inclusi nei programmi di prevenzione del SSN;
- consultazioni gratuite delle norme tecniche UNI;
- in merito alle organizzazioni di volontariato della protezione civile, sono chiarite le definizioni di organizzazione di protezione civile, formazione, informazione, addestramento e controllo sanitario e sono disposte le relative regolamentazioni.



**Seminario** di specializzazione

# **Sicurezza sul lavoro e patente a crediti: le novità del D.LGS. 159/2025**

**Scopri di più**

## ***Convertito in Legge il Decreto sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro***

di **Redazione**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025 la [Legge n. 198 del 29 dicembre 2025](#), di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 159/2025, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.

Nel medesimo numero della Gazzetta Ufficiale è stato pubblicato anche il [testo del D.L. n. 159/2025 coordinato con la Legge n. 198/2025](#).

Tra le previsioni di maggior rilievo si segnala:

- premialità alle imprese virtuose in relazione all'andamento infortunistico: dal 1° gennaio 2026 l'INAIL può effettuare la revisione delle aliquote di aliquote di oscillazione e dei contributi *in bonus* e effettuare la revisione dei contributi in agricoltura, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria;
- rafforzamento della Rete del lavoro agricolo di qualità: dal 1° gennaio 2026 è riservata alle imprese agricole iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità una quota parte delle risorse INAIL destinate al finanziamento di progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di progetti volti a sperimentare soluzioni innovative basate sui principi della responsabilità sociale d'impresa;
- rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di appalto e subappalto;
- istituzione del badge di cantiere con codice univoco anticontraffazione per le imprese operanti in specifici settori;
- inasprimento delle sanzioni della patente a crediti in caso di lavoro irregolare;
- potenziamento dell'organico INL e del contingente in extra-organico del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro;
- finanziamento di interventi in materia di prevenzione e di formazione sulla cultura della salute e della sicurezza sul lavoro. In particolare, in riferimento agli RLS, si prevede che per le imprese che occupano meno di 15 lavoratori la contrattazione collettiva nazionale disciplini le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico della formazione, nel rispetto del principio di proporzionalità (tenuto conto della dimensione aziendale e del livello di rischio dell'attività svolta). Inoltre, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione previste da D.Lgs. n. 81/2008 devono essere registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore e nel fascicolo sociale e lavorativo del cittadino;
- entro il 31 dicembre 2026 dovranno essere rivisitate le condizioni e le modalità per

l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza;

- accordo Stato-Regioni che definisca i criteri e i requisiti di accreditamento dei soggetti che erogano la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per innalzare il livello della qualità dell'offerta formativa;
- rafforzamento delle misure di sicurezza per gli studenti impegnati nei percorsi di formazione scuola-lavoro, con l'inserimento degli infortuni *in itinere* degli studenti coinvolti nei percorsi di "formazione scuola-lavoro" nell'ambito di applicazione della tutela assicurativa INAIL;
- agevolazioni occupazionali se le ricerche di personale avvengono attraverso il Sistema informativo per l'Inclusione sociale e lavorativa: dal 1° aprile 2026 i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze dovranno pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro su SIISL. Inoltre, dal 1° aprile 2026 le comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro potranno essere effettuate (dai datori di lavoro, nonché dai soggetti abilitati e autorizzati) anche tramite il SIISL e, dalla medesima data, le Agenzie per il Lavoro pubblicheranno sul SIISL tutte le posizioni che gestiscono e potranno accedere alla piattaforma SIISL per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate;
- rafforzamento delle politiche attive e della sicurezza sul lavoro nei confronti dei lavoratori più fragili: è innalzato dal 10% al 60% il limite massimo (riferito alle assunzioni di persone disabili) entro cui i datori di lavoro privati con più di 50 dipendenti possono coprire la quota di riserva mediante stipula di apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario;
- tracciamento dei mancati infortuni: il Ministero del Lavoro, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della Legge, adotterà le linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni da parte delle imprese con più di 15 dipendenti;
- sono apportate modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, con la possibilità di introdurre, nell'ambito della contrattazione collettiva e a valere sulle risorse allo scopo destinate, misure idonee a sostenere iniziative di promozione della salute e sicurezza sul lavoro e a garantire ai lavoratori la fruizione di permessi retribuiti per effettuare, durante l'orario di lavoro, gli screening oncologici inclusi nei programmi di prevenzione del SSN;
- consultazioni gratuite delle norme tecniche UNI;
- in merito alle organizzazioni di volontariato della protezione civile, sono chiarite le definizioni di organizzazione di protezione civile, formazione, informazione, addestramento e controllo sanitario e sono disposte le relative regolamentazioni.



**Seminario** di specializzazione

# **Sicurezza sul lavoro e patente a crediti: le novità del D.LGS. 159/2025**

**Scopri di più**

## ***Controlli sui pc dei dipendenti e applicazione di sanzioni disciplinari per condotte non conformi***

di **Redazione**

### **La massima**

La Cassazione civile, Sezione Lavoro, con sentenza 27 ottobre 2025, n. 28365, ha ritenuto che, in tema di controlli su strumenti informatici aziendali, costituisce adeguata informativa ai sensi dell'art. 4, comma 2, St. Lav., la diffusione di una policy aziendale che comunichi preventivamente ai dipendenti la possibilità di effettuare verifiche e controlli in caso di rilevate anomalie, nel rispetto delle previsioni di legge, con riserva di applicazione di sanzioni disciplinari in caso di accertamento di comportamenti non conformi: ne consegue che è legittimo il licenziamento disciplinare adottato nei confronti del dipendente responsabile di violazioni delle regole aziendali.

### **Il caso**

La sentenza trae origine dall'impugnazione di un licenziamento per giusta causa irrogato dalla società datrice di lavoro sulla base di un controllo effettuato sul pc in uso al dipendente per rendere la prestazione lavorativa, a seguito del sospetto di operazioni anomale. La Corte di merito, nel confermare la decisione del Tribunale, rigettava le domande del lavoratore, ritenendo che le prescrizioni di cui all'art. 4, Legge n. 300/1970, fossero state rispettate dall'azienda, ritenendo utilizzabili gli elementi di prova acquisiti sul pc aziendale, in presenza di un'adeguata informativa. Il lavoratore proponeva, pertanto, ricorso per cassazione.

La Corte di Cassazione, nel confermare la pronuncia impugnata, ha offerto spunti di riflessione su 3 temi centrali:

1. l'utilizzabilità dei dati raccolti tramite gli strumenti di lavoro;
2. la proporzionalità della sanzione espulsiva;
3. il ruolo della contrattazione collettiva nella tipizzazione degli illeciti disciplinari.

In primo luogo, il lavoratore lamentava la violazione dell'art. 4, Legge n. 300/1970, del GDPR e del Codice della Privacy (D.Lgs. n. 196/2003), sostenendo l'illegittimità dei controlli effettuati sul pc aziendale e l'assenza di un'adeguata informativa. La Suprema Corte ha dichiarato inammissibile il motivo di censura, in quanto la Corte d'Appello aveva accertato che al

lavoratore era stata fornita un'adeguata informativa tramite la diffusione della policy aziendale. Tale documento informava chiaramente i dipendenti della possibilità di effettuare verifiche e controlli sugli asset aziendali in caso di anomalie, con possibili conseguenze disciplinari.

Il lavoratore contestava, inoltre, l'assoluta sproporzione tra la condotta addebitata e la sanzione espulsiva. Gli Ermellini, nel ribadire che la valutazione della proporzionalità è un giudizio di merito, che, se congruamente motivato, è incensurabile in sede di legittimità, ha ritenuto che la Corte di merito avesse ritenuto la condotta del lavoratore di particolare gravità, valorizzando una serie di elementi che, complessivamente, giustificavano la massima sanzione.

Il lavoratore sosteneva, infine, che il fatto contestato rientrasse tra le condotte punibili con sanzione conservativa, secondo le previsioni del CCNL di settore. In linea di principio, se la contrattazione collettiva qualifica una determinata infrazione come punibile con una sanzione conservativa, il giudice non può ritenere legittimo il licenziamento per la medesima condotta, in quanto le parti sociali hanno già operato una valutazione di minor gravità. Tuttavia, questo vincolo viene meno quando la condotta concreta del lavoratore presenta elementi aggiuntivi, *«estranei e aggravanti, rispetto alla previsione contrattuale»*. In tali casi, il fatto non è più suscumbibile nella fattispecie astratta prevista dal CCNL e dev'essere valutato autonomamente dal giudice secondo la clausola generale della giusta causa. Nel caso di specie, la Cassazione ha dichiarato il motivo inammissibile per un vizio procedurale (mancata produzione in giudizio della clausola CCNL di cui è stata denunciata l'erronea interpretazione). Inoltre, veniva indicata una previsione della contrattazione collettiva che punisce con sanzione conservativa una condotta che è differente rispetto a quella accertata dalla Corte territoriale e in contrasto con la valutazione espressa dalla medesima in ordine all'esistenza di un "grave nocumento" per l'azienda, che può riguardare anche il patrimonio reputazionale.

**EuroconferenceinPratica**

Scopri la **soluzione editoriale**  
**integrata** con l'**AI indispensabile**  
per **Professionisti e Aziende >>**



## ***Controlli sui pc dei dipendenti e applicazione di sanzioni disciplinari per condotte non conformi***

di **Redazione**

### **La massima**

La Cassazione civile, Sezione Lavoro, con sentenza 27 ottobre 2025, n. 28365, ha ritenuto che, in tema di controlli su strumenti informatici aziendali, costituisce adeguata informativa ai sensi dell'art. 4, comma 2, St. Lav., la diffusione di una policy aziendale che comunichi preventivamente ai dipendenti la possibilità di effettuare verifiche e controlli in caso di rilevate anomalie, nel rispetto delle previsioni di legge, con riserva di applicazione di sanzioni disciplinari in caso di accertamento di comportamenti non conformi: ne consegue che è legittimo il licenziamento disciplinare adottato nei confronti del dipendente responsabile di violazioni delle regole aziendali.

### **Il caso**

La sentenza trae origine dall'impugnazione di un licenziamento per giusta causa irrogato dalla società datrice di lavoro sulla base di un controllo effettuato sul pc in uso al dipendente per rendere la prestazione lavorativa, a seguito del sospetto di operazioni anomale. La Corte di merito, nel confermare la decisione del Tribunale, rigettava le domande del lavoratore, ritenendo che le prescrizioni di cui all'art. 4, Legge n. 300/1970, fossero state rispettate dall'azienda, ritenendo utilizzabili gli elementi di prova acquisiti sul pc aziendale, in presenza di un'adeguata informativa. Il lavoratore proponeva, pertanto, ricorso per cassazione.

La Corte di Cassazione, nel confermare la pronuncia impugnata, ha offerto spunti di riflessione su 3 temi centrali:

1. l'utilizzabilità dei dati raccolti tramite gli strumenti di lavoro;
2. la proporzionalità della sanzione espulsiva;
3. il ruolo della contrattazione collettiva nella tipizzazione degli illeciti disciplinari.

In primo luogo, il lavoratore lamentava la violazione dell'art. 4, Legge n. 300/1970, del GDPR e del Codice della Privacy (D.Lgs. n. 196/2003), sostenendo l'illegittimità dei controlli effettuati sul pc aziendale e l'assenza di un'adeguata informativa. La Suprema Corte ha dichiarato inammissibile il motivo di censura, in quanto la Corte d'Appello aveva accertato che al



lavoratore era stata fornita un'adeguata informativa tramite la diffusione della policy aziendale. Tale documento informava chiaramente i dipendenti della possibilità di effettuare verifiche e controlli sugli asset aziendali in caso di anomalie, con possibili conseguenze disciplinari.

Il lavoratore contestava, inoltre, l'assoluta sproporzione tra la condotta addebitata e la sanzione espulsiva. Gli Ermellini, nel ribadire che la valutazione della proporzionalità è un giudizio di merito, che, se congruamente motivato, è incensurabile in sede di legittimità, ha ritenuto che la Corte di merito avesse ritenuto la condotta del lavoratore di particolare gravità, valorizzando una serie di elementi che, complessivamente, giustificavano la massima sanzione.

Il lavoratore sosteneva, infine, che il fatto contestato rientrasse tra le condotte punibili con sanzione conservativa, secondo le previsioni del CCNL di settore. In linea di principio, se la contrattazione collettiva qualifica una determinata infrazione come punibile con una sanzione conservativa, il giudice non può ritenere legittimo il licenziamento per la medesima condotta, in quanto le parti sociali hanno già operato una valutazione di minor gravità. Tuttavia, questo vincolo viene meno quando la condotta concreta del lavoratore presenta elementi aggiuntivi, *«estranei e aggravanti, rispetto alla previsione contrattuale»*. In tali casi, il fatto non è più suscumbibile nella fattispecie astratta prevista dal CCNL e dev'essere valutato autonomamente dal giudice secondo la clausola generale della giusta causa. Nel caso di specie, la Cassazione ha dichiarato il motivo inammissibile per un vizio procedurale (mancata produzione in giudizio della clausola CCNL di cui è stata denunciata l'erronea interpretazione). Inoltre, veniva indicata una previsione della contrattazione collettiva che punisce con sanzione conservativa una condotta che è differente rispetto a quella accertata dalla Corte territoriale e in contrasto con la valutazione espressa dalla medesima in ordine all'esistenza di un "grave nocumento" per l'azienda, che può riguardare anche il patrimonio reputazionale.

**EuroconferenceinPratica**

Scopri la **soluzione editoriale**  
**integrata** con l'**AI indispensabile**  
per **Professionisti e Aziende >>**



## ***Legge di bilancio 2026: le disposizioni fiscali di maggior interesse***

di **Mario Cassaro**

La Legge di bilancio per l'anno 2026 introduce significative modifiche al sistema fiscale, con particolare impatto sulla gestione dei rapporti di lavoro dipendente e sulla determinazione del reddito imponibile. L'analisi che segue esamina le disposizioni di maggiore rilevanza, fornendone un quadro sistematico.

### **Quadro normativo**

La Legge n. 199/2025 (Legge di bilancio 2026), pubblicata nella G.U. n. 301/2025, S.O. n. 42, reca importanti modifiche alla struttura dell'IRPEF e si colloca in continuità con il programma di riordino avviato nelle precedenti legislature, nella prospettiva di alleggerimento del prelievo fiscale sui redditi di livello medio-basso.

La riforma conferma la struttura a 3 aliquote, ma riduce l'aliquota intermedia al 33%, conferma, inoltre, la disciplina delle detrazioni d'imposta che prevede meccanismi differenziati in funzione della tipologia di reddito e orientati alla tutela delle fasce di contribuenti con minore capacità contributiva.

Per i lavoratori dipendenti, la detrazione si applica fino all'importo massimo di 1.955 euro in corrispondenza di redditi fino a 15.000 euro, per poi decrescere progressivamente fino ad annullarsi al superamento della soglia di 50.000 euro di reddito complessivo (art. 13, comma 1, lett. a), primo periodo, TUIR). Si segnala, inoltre, la stabilizzazione del trattamento integrativo di cui all'art. 1, comma 1, primo periodo, D.L. n. 3/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 21/2020, riconosciuto a regime per i redditi fino a 15.000 euro e assistito da una specifica clausola di salvaguardia operante fino alla soglia di 28.000 euro<sup>[1]</sup>.

### **Rimodulazione aliquote IRPEF**

Come anticipato, l'art. 1, comma 3, Manovra 2026, conferma e stabilizza la struttura a 3 aliquote IRPEF già sperimentata nell'anno precedente, modificando tuttavia la configurazione degli scaglioni di reddito mediante l'abbattimento al 33% dell'aliquota relativa al secondo scaglione.



Il nuovo sistema è ora modulato come da tabella seguente:

**IRPEF 2026**

<b>Scaglioni di reddito</b>	<b>Aliquota</b>
Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%

**Calcolo rapido annuale**

<b>Scaglioni di reddito</b>	<b>Aliquota 2025</b>	<b>Correttivo</b>
Fino a 28.000 euro	23%	–
Oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro	33%	2.800
Oltre 50.000 euro	43%	7.800

Per calcolare l'imposta dovuta occorre moltiplicare il reddito imponibile per l'aliquota corrispondente allo scaglione entro il quale tale reddito è compreso; al prodotto così ottenuto si sottrae il correttivo indicato per il medesimo scaglione.

**Calcolo rapido mensile**

<b>Scaglioni di reddito</b>	<b>Aliquota 2025</b>	<b>Correttivo</b>
Fino a 2.333,33 euro	23%	–
Oltre 2.333,33 euro e fino a 4.166,67 euro	33%	233,33
Oltre 4.166,67 euro	43%	650

Per calcolare l'imposta dovuta occorre moltiplicare il reddito imponibile per l'aliquota corrispondente allo scaglione entro il quale tale reddito è compreso; al prodotto così ottenuto si sottrae il correttivo indicato per il medesimo scaglione.

**Meccanismo di attenuazione per i redditi elevati**

La Legge di bilancio introduce nell'art. 16-ter, TUIR, il comma 5-bis, che prevede una limitazione specifica per i contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro, consistente in una decurtazione forfettaria di 440 euro, applicabile all'ammontare complessivo delle detrazioni spettanti.

Tale riduzione opera sull'importo delle detrazioni calcolato secondo i criteri ordinari previsti dalla disciplina generale e incide su 3 categorie di oneri detraibili.

In primo luogo, rientrano nell'ambito applicativo della disposizione tutti gli oneri per i quali la normativa – sia essa contenuta nel TUIR o in altre disposizioni fiscali – prevede un'aliquota di detrazione del 19%. La norma stabilisce espressamente un'eccezione per le spese sanitarie, che restano pertanto escluse dalla riduzione.

In secondo luogo, sono soggette alla decurtazione le erogazioni liberali destinate ai partiti politici, disciplinate dall'art. 11, D.L. n. 149/2013.

Infine, la riduzione si applica anche ai premi assicurativi corrisposti per la copertura del rischio di eventi calamitosi, secondo la previsione contenuta nel D.L. n. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio).

La tecnica normativa adottata configura, quindi, un meccanismo di limitazione che non incide sulle singole voci di spesa, ma opera in via complessiva sull'ammontare delle detrazioni maturate dal contribuente nelle categorie individuate, con l'intento di realizzare un contenimento del beneficio fiscale proporzionale alla capacità contributiva.

### **Addizionali regionali e comunali all'IRPEF**

In attesa del complessivo riordino della fiscalità degli enti territoriali, l'art. 1, commi 649 – 651, Legge n. 199/2025, prevede che le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sono autorizzate a stabilire, limitatamente agli anni d'imposta dal 2025 al 2028, aliquote diversificate dell'addizionale regionale all'IRPEF, articolate secondo gli scaglioni di reddito previsti dall'art. 11, comma 1, TUIR.

Qualora i predetti enti non approvino entro i termini previsti la normativa regolamentare per la modifica degli scaglioni e delle aliquote applicabili, per il medesimo quadriennio 2025-2028 l'addizionale regionale all'IRPEF continuerà ad applicarsi sulla base degli scaglioni di reddito e delle aliquote già vigenti nell'anno precedente a quello di riferimento.

Analogamente, anche i Comuni sono abilitati, sempre in via transitoria e limitatamente al periodo d'imposta 2025-2028, a determinare aliquote differenziate dell'addizionale comunale all'IRPEF secondo i medesimi scaglioni di reddito stabiliti dall'art. 11, comma 1, citato.

La disciplina si configura, pertanto, come disposizione transitoria, applicabile in attesa della riforma complessiva della fiscalità locale, che riconosce agli enti territoriali una facoltà temporanea di modulazione delle aliquote delle addizionali IRPEF secondo criteri di progressività ancorati agli scaglioni di reddito nazionale.

### **Detassazione aumenti contrattuali**

La Manovra finanziaria per il 2026 ha introdotto un nuovo strumento di agevolazione fiscale destinato ai lavoratori del settore privato. La misura prevede l'assoggettamento degli aumenti salariali derivanti da rinnovi della contrattazione collettiva a un'aliquota ridotta del 5%, in sostituzione della tassazione IRPEF ordinaria e delle relative addizionali locali. L'intervento normativo risponde all'esigenza di contrastare l'erosione del potere d'acquisto determinata dall'inflazione e di stimolare il processo di rinnovo dei CCNL.

L'applicazione dell'imposta sostitutiva è subordinata alla ricorrenza di specifiche condizioni:

? dal punto di vista soggettivo, possono beneficiare dell'agevolazione esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato che nell'anno 2025 abbiano percepito un reddito complessivo da lavoro subordinato non eccedente la soglia di 33.000 euro;

? sul versante oggettivo, l'agevolazione riguarda gli incrementi retributivi derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti nel triennio compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026. Il riferimento generico ai «*rinnovi contrattuali*», privo di ulteriori specificazioni normative, induce a ritenere che l'agevolazione possa trovare applicazione indipendentemente dal livello di contrattazione interessato – nazionale, territoriale o aziendale – purché si tratti di contrattazione collettiva.

L'entità del beneficio fiscale risulta considerevole se comparata con la tassazione progressiva IRPEF e il divario rispetto all'imposta sostitutiva del 5% rimane comunque ampio, a prescindere dallo scaglione nel quale si colloca il reddito del lavoratore. Va evidenziato, tuttavia, che gli arretrati contrattuali, pur costituendo un elemento tipicamente connesso ai rinnovi, rimangono esclusi dall'ambito applicativo del regime sostitutivo e continuano, pertanto, a essere assoggettati alla tassazione ordinaria.

Il regime sostitutivo opera secondo una logica di automaticità, configurandosi come modalità naturale di tassazione degli incrementi retributivi agevolabili. Dal punto di vista operativo, quindi, l'applicazione dell'imposta sostitutiva compete al sostituto d'imposta, ossia al datore di lavoro, che provvede a operare la ritenuta del 5% direttamente sugli incrementi retributivi al momento dell'erogazione, salvo che il lavoratore manifesti espressamente, mediante comunicazione scritta, la volontà di rinunciare al beneficio.

La scelta di un meccanismo automatico con facoltà di rinuncia appare funzionale a garantire l'effettiva diffusione del beneficio fiscale, evitando che l'inerzia o la scarsa informazione dei lavoratori possano vanificare gli obiettivi della norma.

Per quanto attiene agli aspetti procedurali non specificamente disciplinati, la normativa opera un rinvio generale alle disposizioni in materia di imposte sui redditi. Ciò comporta che l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso relativi all'imposta sostitutiva seguono i medesimi principi e procedimenti previsti per l'IRPEF (art. 1, comma 12).

In un contesto caratterizzato da rilevanti ritardi nella dinamica dei rinnovi contrattuali,

l'introduzione dell'imposta sostitutiva assume una duplice valenza: da un lato, alleggerisce il carico fiscale sui lavoratori destinatari degli aumenti retributivi, incrementando il loro reddito netto disponibile; dall'altro, può stimolare la ripresa del processo di contrattazione collettiva, rendendo gli aumenti negoziati fiscalmente più convenienti.

### **Detassazione premi di produttività**

Il Legislatore è nuovamente intervenuto sul trattamento fiscale agevolato applicabile ai compensi variabili corrisposti ai lavoratori subordinati del comparto privato. L'evoluzione del quadro normativo per il 2026 si inserisce in un percorso di progressivo potenziamento degli strumenti di incentivazione della produttività aziendale avviato ormai da oltre un decennio. Occorre, infatti, rammentare che l'imposta sostitutiva sui compensi legati alla performance trova il proprio fondamento nell'art. 1, commi 182 – 189, Legge n. 208/2015. L'intento originario del Legislatore era quello di promuovere modelli retributivi basati sulla variabilità e sul merito, incentivando le imprese a correlare parte della remunerazione dei dipendenti al conseguimento di risultati misurabili in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Nel corso degli anni, la disciplina ha conosciuto numerosi interventi modificativi, tutti caratterizzati da un progressivo ampliamento delle condizioni di favore. La Legge n. 207/2024 aveva già previsto, per il periodo 2025-2027, un abbattimento dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10% al 5%; tuttavia, la Legge di bilancio 2026 ridisegna in modo sostanziale questo scenario, introducendo modifiche di particolare rilievo in diverse disposizioni.

Segnatamente, l'art. 1, comma 8, della novella circoscrive al solo anno 2025 l'applicabilità dell'aliquota ridotta del 5%, originariamente estesa all'intero triennio. Si tratta di una delimitazione temporale che prepara il terreno per le innovazioni successive. La disposizione di maggiore impatto è, infatti, contenuta nel comma 9, che stabilisce per gli anni 2026 e 2027 un doppio intervento:

- da un lato, si riduce l'aliquota dell'imposta sostitutiva dall'attuale 5% all'1%, determinando un abbattimento del carico fiscale che porta la tassazione di tali emolumenti a livelli estremamente contenuti;
- dall'altro lato, la soglia massima di applicabilità dell'aliquota agevolata viene elevata da 3.000 a 5.000 euro annui.

Tra i profili di interesse si segnala, inoltre, l'estensione al 2026 del regime agevolativo sui dividendi. Il comma 13 prolunga l'applicazione dell'art. 6, comma 1, terzo periodo, Legge n. 76/2025, inizialmente limitata all'anno 2025. In virtù di tale previsione, i dividendi derivanti da azioni attribuite ai lavoratori in sostituzione di premi di risultato, fino a un massimo di 1.500 euro annui, godono di un'esenzione parziale dalle imposte sui redditi nella misura del 50% del loro ammontare, sia per il 2025 che per il 2026.

L'ambito soggettivo di applicazione della disciplina di favore sui premi di produttività rimane invariato rispetto alla normativa precedente. Possono accedere al regime fiscale di favore esclusivamente i lavoratori dipendenti operanti nel settore privato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo determinato o indeterminato).

La condizione fondamentale per l'accesso al beneficio è costituita dal limite reddituale: il lavoratore deve aver conseguito, nell'anno d'imposta precedente a quello di erogazione del premio, redditi da lavoro dipendente non eccedenti gli 80.000 euro.

Non mutano neanche la natura e i presupposti per l'applicazione del regime agevolato. Al riguardo, occorre ricordare che il premio di risultato si caratterizza come una componente retributiva accessoria, che si aggiunge alla retribuzione ordinaria e viene corrisposta al verificarsi del raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Elemento imprescindibile è la formalizzazione di tali obiettivi attraverso un accordo collettivo di secondo livello, di natura aziendale o territoriale.

Gli accordi devono essere depositati in formato elettronico attraverso la piattaforma telematica del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione. Il deposito deve includere il testo contrattuale integrale e una dichiarazione attestante la conformità degli obiettivi pattuiti ai parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione previsti dalla normativa. Per quanto concerne i requisiti degli obiettivi premiabili definiti negli accordi, la normativa impone che essi siano formulati in modo specifico, ossia devono presentare una definizione precisa e circoscritta che non lasci spazio a interpretazioni ambigue. Devono, inoltre, essere misurabili, cioè quantificabili attraverso indicatori oggettivi e parametri numerici predeterminati che ne consentano la verifica. È necessario che essi siano realisticamente conseguibili in rapporto alle condizioni operative dell'impresa; devono, altresì, risultare realistici, quindi compatibili con le risorse disponibili e il contesto di mercato in cui opera l'organizzazione. Infine, devono essere definiti temporalmente, ossia collocati entro un arco di tempo determinato con scadenze verificabili.

L'accordo collettivo deve prevedere che i premi siano collegati al conseguimento di miglioramenti verificabili in uno o più dei seguenti ambiti:

- produttività, intesa come incremento quantitativo dell'output a parità di risorse impiegate;
- redditività, espressa in termini di miglioramento dei margini economici e della capacità di generare risultati economici positivi;
- qualità, rappresentata da un innalzamento degli standard qualitativi dei beni o servizi offerti;
- efficienza, nel senso di ottimizzazione dei processi organizzativi e contenimento degli sprechi;
- innovazione, realizzata mediante l'adozione di nuove tecnologie, prodotti o modalità operative.

Il nesso tra premio corrisposto e risultati conseguiti dev'essere dimostrato attraverso evidenze documentali e parametri verificabili, inoltre l'incremento deve essere accertabile in modo oggettivo mediante gli indicatori specificamente individuati nella contrattazione collettiva.

<b>Parametro</b>	<b>Regime ordinario</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anni 2026-2027</b>
Aliquota imposta sostitutiva	10%	5%	1%
Soglia massima agevolabile	3.000 euro	3.000 euro	5.000 euro

### **Imposta sostitutiva lavoro notturno e festivo**

Per il solo periodo d'imposta 2026, la Legge di bilancio, ha previsto un regime fiscale di favore applicabile alle retribuzioni aggiuntive corrisposte ai lavoratori subordinati del comparto privato in relazione a prestazioni rese in condizioni di particolare disagio. La disciplina, contenuta all'art. 1, commi 10 e 11, istituisce un'imposta sostitutiva con aliquota fissa del 15%, in deroga al sistema progressivo dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali.

L'intervento risponde all'esigenza di sostenere il reddito disponibile delle famiglie attraverso un alleggerimento del carico fiscale sui compensi erogati a fronte di prestazioni caratterizzate da disagio correlato all'orario di lavoro o da modalità organizzative gravose.

Possono accedere al regime agevolato i prestatori di lavoro subordinato operanti nel settore privato che abbiano conseguito nell'anno 2025 un reddito da lavoro dipendente non eccedente la soglia di 40.000 euro.

Tale criterio, basato sul reddito dell'annualità precedente, configura la misura come strumento selettivo di sostegno prioritariamente destinato ai percettori di redditi medio-bassi.

L'esclusione dei dipendenti pubblici caratterizza ulteriormente la disposizione come rivolta a un ambito in cui risulta maggiormente diffusa l'adozione di articolazioni orarie disagiate.

Sotto il profilo procedurale, qualora il datore di lavoro tenuto ad applicare l'agevolazione nell'anno 2026 non coincida con quello che ha corrisposto le retribuzioni nell'esercizio precedente, il lavoratore dovrà attestare, mediante dichiarazione scritta, l'importo del reddito percepito nel 2025.

Il Legislatore ha individuato tassativamente 3 categorie di emolumenti suscettibili di fruire della tassazione sostitutiva, a condizione che il loro ammontare complessivo non ecceda il limite annuale di 1.500 euro:

- in primo luogo, rientrano nell'ambito della disposizione le maggiorazioni retributive e



le indennità corrisposte a titolo di compenso per lo svolgimento di attività lavorativa in orario notturno. La qualificazione di tale fattispecie deve avvenire con riferimento tanto alle previsioni del D.Lgs. n. 66/2003, in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, quanto alle disposizioni migliorative eventualmente previste dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile al rapporto;

- la seconda categoria comprende le maggiorazioni e le indennità erogate a fronte di prestazioni rese nelle giornate festive nonché in quelle destinate al riposo settimanale del lavoratore. L'individuazione puntuale delle ricorrenze rilevanti è rimessa ai CCNL, che possono modulare il calendario festivo in ragione delle peculiarità organizzative del singolo settore produttivo;
- la terza tipologia ricomprende le indennità di turno e gli ulteriori compensi connessi all'esecuzione della prestazione secondo sistemi di turnazione. Sono qui rilevanti gli emolumenti riconosciuti ai lavoratori soggetti a rotazioni programmate che comportano l'alternanza delle fasce orarie di lavoro, con conseguente impatto sull'equilibrio tra vita professionale e personale.

L'applicazione dell'imposta sostitutiva trova un limite invalicabile nell'ammontare annuo di 1.500 euro. Gli importi eccedenti tale soglia tornano a essere assoggettati al regime ordinario di tassazione progressiva ai fini IRPEF, con applicazione delle addizionali regionale e comunale.

Merita particolare attenzione il coordinamento con le agevolazioni fiscali già operanti nell'ordinamento. La norma precisa che non rilevano ai fini del calcolo del limite di 1.500 euro i premi di risultato e le erogazioni a titolo di partecipazione agli utili aziendali che fruiscono della tassazione agevolata prevista dalla Legge n. 208/2015. Tale previsione consente ai lavoratori di cumulare i vantaggi derivanti dalle 2 distinte discipline, ampliando la platea dei compensi sottratti alla tassazione progressiva ordinaria.

Di rilievo risulta anche l'espressa esclusione dall'ambito agevolativo dei compensi che, pur essendo formalmente denominati come maggiorazioni o indennità, si sostanziano in realtà nella corresponsione totale o parziale della retribuzione base. La disposizione ha evidente funzione antielusiva, volta a prevenire artificiose riqualificazioni di componenti retributive ordinarie al fine di beneficiare indebitamente del regime fiscale di favore.

Dal punto di vista operativo, l'applicazione del regime sostitutivo è demandata ai sostituti d'imposta, ossia ai datori di lavoro, che devono operare la ritenuta al momento dell'erogazione degli emolumenti agevolabili. Il meccanismo si attiva automaticamente, tuttavia, il prestatore di lavoro conserva la facoltà di rinunciare all'agevolazione optando per l'applicazione della tassazione ordinaria. Tale opzione deve essere manifestata per iscritto al datore di lavoro e produce effetti vincolanti per l'intera annualità fiscale.

La scelta di rinunciare può essere motivata da considerazioni legate alla propria posizione fiscale complessiva, ad esempio in presenza di oneri detraibili o deducibili di importo rilevante.



L'imposta sostitutiva produce effetti esclusivamente sul piano fiscale, mentre sul versante previdenziale e assistenziale la base imponibile rimane inalterata e integralmente assoggettata ai contributi previdenziali secondo le aliquote ordinarie.

**Tassazione sostitutiva maggiorazioni e indennità notturno, festivi e lavoro a turni**

<b>Periodo di applicazione</b>	<b>Esclusivamente anno d'imposta 2026</b>
Aliquota applicabile	15% in sostituzione di IRPEF e addizionali
Limite annuale	1.500 euro
Requisiti soggettivi	Lavoratori dipendenti privati con reddito 2025 ? 40.000 euro
Emolumenti agevolabili	



EuroconferenceinPratica

**Contratti Collettivi AI Edition**

La soluzione AI per consultare  
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità

