

LEGGE DI BILANCIO E DECRETO SICUREZZA

Lo scenario che attende imprese e professionisti per il 2026

DOMANDE E RISPOSTE

Barbara Garbelli – Massimiliano Matteucci – Gianluca Pillera

DOMANDE E RISPOSTE

- 1. La somma integrativa e l'ulteriore detrazioni è prevista anche per il 2026?**
Si sono mantenuti.
- 2. Fringe benefit e limiti di esenzioni sono rimasti come nel 2025?**
Si mantenuti i limiti di 1.000 e 2.000 euro.
- 3. Il tetto dei 33.000 euro per la detassazione degli aumenti contrattuali è quello del 2025 o del 2026?**
Resta non definito il criterio temporale per individuare il reddito di lavoro dipendente rilevante ai fini dell'accesso all'agevolazione. In assenza di una diversa indicazione, si ritiene corretto considerare il reddito da lavoro dipendente riferito all'anno 2026. Qualora si fosse inteso diversamente, la norma avrebbe dovuto indicarlo esplicitamente, come già avviene per la detassazione delle maggiorazioni, dove si fa chiaro riferimento al reddito percepito nel 2025.
- 4. Se un CCNL è stato rinnovato nel 2024, gli aumenti già erogati prima del 2026 vanno ricalcolati o vale solo per le tranches erogate dal 2026 in avanti?**
Si attendono chiarimenti in merito.
- 5. La detassazione sui rinnovi contrattuali riguarda anche le una tantum o solo sui minimi tabellari?**
A nostro avviso l'una tantum non sarà compresa, aspettiamo chiarimenti.
- 6. Cosa significa rinnovo contrattuale? Aumento minimi o anche altre nuove indennità?**
La norma parla di aumento contrattuale.
- 7. Rinnovo sottoscritto ad ottobre 2023 con decorrenza di applicazione 2024. È da considerare nel cambio previsto per i rinnovi?**
Anche su questo tema aspettiamo chiarimenti la norma parla di aumenti del 2026.
- 8. I rinnovi contrattuali sono solo di CCNL nazionale oppure di qualunque livello (nazionale, territoriale o aziendale?)**
Si attendono chiarimenti estensivi o restrittivi della norma.

DOMANDE E RISPOSTE

9. Come si assolve all'obbligo di comunicazione in materia di formazione? L'informativa va data prima dell'assunzione?

L'informativa ex art.36 D.Lgs.81/2008 si assolve al momento dell'assunzione, mediante consegna e sottoscrizione dell'informativa stessa. L'obbligo formativo ex art.37, invece, si assolve mediante iscrizione al corso, compilazione del registro presenza, redazione della prova finale e consegna dell'attestato. Tale passaggio deve completarsi contestualmente l'inizio dell'attività, tranne per i settori turismo e somministrazione alimenti e bevande, interessati dalla deroga.

10. Per la formazione nel settore turistico sono previste norme particolari per i lavoratori intermittenti?

NO, il lavoratore deve completare l'attività di formazione entro 30gg dall'assunzione; si ricorda, inoltre, che le ore di formazione sono equiparate a quelle di lavoro; pertanto, per tali giornate dovranno essere effettuate le comunicazioni di chiamata preventive.

11. Ma se il rapporto è inferiore ai 30gg? O se si tratta di un lavoratore a chiamata, come si può procedere alla formazione?

La formazione deve essere completata entro 30 giorni, pertanto per rapporti di durata inferiore probabilmente la formazione potrebbe essere assolta anche solo parzialmente.

Ricordo, come riportato nelle slide, che la deroga non esime il datore di lavoro dalle responsabilità civili e penali in caso di infortunio. Per quanto riguarda i contratti a chiamata, la formazione deve rispettare i requisiti standard; si ricorda, inoltre, che le ore di formazione sono equiparate a quelle di lavoro; pertanto, per tali giornate dovranno essere effettuate le comunicazioni di chiamata preventive.

12. Siamo un'azienda commerciale e nei nostri locali entrano spesso elettricisti, idraulici, frigoristi ecc. dobbiamo accertarci ogni volta che i lavoratori esterni abbiano il badge, la patente a punti, ecc.?

La patente a crediti è necessaria solo nei cantieri temporanei o mobili; pertanto, all'interno dei locali aziendali non deve essere presentata. In relazione, invece, ai soggetti esterni, se entrano in azienda mediante un contratto di appalto o subappalto, è sempre necessario presentare la tessera di riconoscimento, ex art.26 TUSL.

DOMANDE E RISPOSTE

- 13. Consentire di fare la formazione entro i 30 giorni solo al settore turistico mi sembra un po' riduttivo, i rischi di una commessa di un negozio di abbigliamento non credo siano più alti del settore turistico, non sarebbe stato più giusto estenderlo a tutto il Rischio Basso? Per gli altri settori (oltre le imprese turistico-ricettive, esercizi di somministrazione bevande ecc) è previsto un termine massimo per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul luogo di lavoro?**

Per tutti i settori (escluso il comparto turistico e di somministrazione) la formazione deve essere predisposta contestualmente l'assunzione, come previsto dall'art.37, D.Lgs.81/2008 e dall'Accordo Stato Regioni 17/04/2025.

- 14. La piattaforma SIISL conterrà tutti i certificati/attestati di formazione?**

Quando sarà a pieno regime, sì.

- 15. Per l'utilizzo di carroponi, diventerà obbligatorio il drug test?**

Sì, in funzione delle attuali previsioni normative.

- 16. TFR per le aziende con più di 50 dipendenti dove ci sarà l'obbligo di versamento al fondo INPS, sarà comunque il dipendente a scegliere? Nel senso che se il dipendente decide di lasciarlo in azienda prevale questa scelta del dipendente?**

Il TFR maturando verrà versato al Fondo di Tesoreria INPS. Si tratta di una modalità di gestione derivante dalla situazione aziendale e non di una scelta del dipendente, come previsto dalla normativa vigente.

- 17. Per quanto riguarda le novità sul TFR ai FPC dal 01.01.2026, si tratta di destinare il TFR maturando da gennaio 2026 o anche il maturato fino al 31.12.2025?**

La normativa decorre dal 01 luglio 2026. siamo in attesa di chiarimenti in merito.

- 18. In che modo il TFR. diventa elemento di finanziamento per la pensione?**

Le aziende versando mensilmente il TFR a tesoreria, anziché accantonare il TFR in azienda immettono liquidità nelle casse dell'INPS.

- 19. Un azienda che al 31/12/2025 ha superato per la prima volta la soglia dei 50 dipendenti, dal 2026 è obbligata a versare il TFR al Fondo Inps, oppure la normativa fa riferimento al superamento di 60 dipendenti a far data dal 01/01/2027?**

Per il biennio 2026-2027 sono destinati al versamento del TFR a tesoreria le aziende che hanno alle proprie dipendenze la media annuale non inferiore ai 60 addetti.

DOMANDE E RISPOSTE

- 20. In caso di presenza di fondi di previdenza complementare prevista da CCNL a carattere nazionale l'adesione automatica va a quelli o alla forma residuale INPS?**

Va a quelli di carattere nazionale.

- 21. L'obbligo relativo al TFR dal 01.07.2026 per i neoassunti esclude i lavoratori assunti in precedenza?**

Siamo in attesa di chiarimenti operativi in merito.

- 22. Il limite di reddito di 40.000 va valutato per il 2025 o per il 2026?**

2025.

- 23. Dal mese di gennaio l'azienda con più di 50 dipendenti media annuale 2025 deve versare le quote di TFR maturate da gennaio all'INPS? Va inviata una comunicazione all'INPS?**

Per il biennio 2026-2027 sono destinati al versamento del TFR a tesoreria le aziende che hanno alle proprie dipendenze la media annuale non inferiore ai 60 addetti.

- 24. In merito alla riforma della previdenza complementare dettata dal comma 204 della legge di bilancio, in caso di passaggio da parte del lavoratore ad un fondo pensionistico complementare differente da quello previsto dal CCNL applicato dal suo datore di lavoro, il**

contributo datoriale sarà destinato alla forma pensionistica a cui ha successivamente aderito il lavoratore? Le modalità e relativo ammontare saranno determinati dal fondo pensionistico a cui si è trasferito il lavoratore?

Anche qui dobbiamo attendere circolare esplicativa che ci chiarisca questi punti.

- 25. In merito alle novità previdenziali, il lavoratore NON di prima occupazione al 01.07.2026 sarà anch'esso tenuto ad esercitare una scelta TFR entro 60 giorni, o per lui rimane la possibilità dei 6 mesi? Ci dobbiamo aspettare un nuovo modello TFR2?**

Prima domanda: sì. Seconda domanda: sì.

- 26. TFR a tesoreria consigliate di gestire da gennaio pur in assenza di circolari INPS?**

Avvisare l'azienda dell'impatto normativo, ovvero di iniziare ad accantonare le quote TFR.

DOMANDE E RISPOSTE

27. La regione Marche non rientra nelle regioni ZES?

Sì, rientrano dal 2025.

28. Per le assunzioni nella zona ZES sarà comunque richiesto il requisito dell'incremento occupazionale?

Non varia nulla rispetto alla precedente circolare.

29. Cosa succede se l'azienda sta versando in una polizza assicurativa il TFR?

Se rientra nell'obbligo previsto dalla normativa, da gennaio 26 anziché versarlo in fondi privati andrà versato all'INPS unitamente ai contributi mensili.

30. TFR e Fondo Tesoreria. Verrà versato solo il maturato mensile, oppure anche l'arretrato TFR tenuto in azienda negli anni precedenti? Se va versato, in quali tempistiche?

La norma non parla di arretrati ma di quote maturate da gennaio 2026.

31. In riferimento al Fondo Tesoreria, il calcolo dei dipendenti come va fatto?

Per teste, no riproporzione per part-time o altre tipologie di rapporto.

32. Con riferimento all'estensione campo di applicazione del fondo tesoreria, la media dei dipendenti, per l'anno 2026, sarà quella dell'anno 2025? Perciò la decorrenza del versamento sarà 01/01/2026, ovvero, già a decorrere dal corrente mese di gennaio?

Già da corrente mese di gennaio - attendiamo circolare esplicativa INPS.

33. Aziende con 70 dipendenti dal 1° gennaio 2026 obbligo versamento al Fondo Tesoreria. I lavoratori possono in qualsiasi momento successivo scegliere un Fondo complementare?

Per il biennio 2026-2027 sono destinati al versamento del TFR a tesoreria le aziende che hanno alle proprie dipendenze la media annuale non inferiore ai 60 addetti.

34. TFR. La media per 2026 è quindi quella del 2025? Inoltre il dipendente potrà ancora versare alla previdenza complementare solo una parte del TFR se l'iscrizione è prima del 1993?

Prima domanda: sì. Seconda domanda: attendiamo circolare INPS.

DOMANDE E RISPOSTE

35. In una agenzia di somministrazione si considera il numero di dipendenti interni o in somministrazione?

Compresi quelli in somministrazione.

36. Per le aziende sopra ai 50 dipendenti il lavoratore non potrà mai scegliere che il TFR rimanga in azienda?

Esattamente.

37. La nuova normativa sul TFR si applica agli assunti per la prima volta in assoluto o per la prima volta in azienda?

Prima volta in azienda.

38. Nei 60 giorni precedenti al versamento alla previdenza complementare il TFR dove va versato?

Dipende dalla scelta - attendiamo chiarimenti da circolare

39. In caso di assunzioni stagionali del medesimo lavoratore, si considera presente la fattispecie “prima assunzione” e dunque silenzio assenso?

Ancora da chiarire e in attesa di circolare esplicativa.

40. Il contributo azienda viene esteso anche per i fondi aperti anche se il CCNL prevede diversamente? Non solo per il trasferimento

del TFR, ma anche prima adesione?

Ancora da chiarire e in attesa di circolare esplicativa.

41. Possibilità di lasciare in aziende il TFR (poi tesoreria) anche per i dipendenti NON di prima occupazione?

Esattamente.

42. Il TFR pregresso , ossia prima di luglio 2026, deve essere destinato a forma pensionistica complementare o fondo INPS oppure solo il TFR che matura mensilmente?

Solo dal 2026 il TFR che matura mensilmente.

43. L'obbligo di versare mensilmente all'INPS la quota di TFR, a decorrere dal 1° gennaio 2026, riguarda i datori di lavoro che nell'anno 2025, hanno avuto 50 dipendenti?

Che l'anno solare precedente (2025) hanno superato come media i 50 dipendenti.

44. Il limite reddituale di 40.000 euro è applicabile anche per le lavoratrici madri con oltre 2 figli con contratto a tempo indeterminato?

Sì.

DOMANDE E RISPOSTE

45. **Nel caso di azienda già in attività la media del n. di dipendenti (50) va calcolata al 31/12/25 o alla data del 31/12/2006?**
31/12/2025.
46. **Spetta l'esonero contributivo a madri a tempo indeterminato con più di 2 figli, applicato in cedolino paga?**
Per adesso no in busta paga - attendiamo circolare esplicativa.
47. **Fondips o Cometa?**
Fondo Cometa.
48. **Dal 01/07/2026 il TFR dei nuovi assunti (prima occupazione) di default sarà destinato alla previdenza complementare e avranno due mesi per effettuare la scelta di destinazione TFR. In questi due mesi il TFR deve essere accantonato in azienda e poi versato alla previdenza complementare (comprensivo dei 2 mesi pregressi)? Oppure va versato subito alla previdenza complementare e se alla fine dei due mesi il dipendente sceglie di tenerlo in azienda è necessario interrompere il versamento alla previdenza complementare e iniziare l'accantonamento in azienda?**
Sì, corretto.
49. **È possibile erogare i buoni pasto in ambito edile per differenza rispetto alla quota prevista per l'indennità di mensa? Esempio 10 euro buono pasto - 5,29 mensa, erogare un buono pasto per euro 4,71 giornalieri?**
Sconsigliamo tale operazione.
50. **L'erogazione dei buoni pasto concorre all'esenzione dei 1.000/2.000 euro delle varie categorie dei fringe benefit? Oppure sono cumulabili entrambi su due binari di esenzione diversi?**
Sono cumulabili essendo due normative distinte.
51. **Per l'esonero contributi madri + 3 figli a tempo indeterminato nulla cambia?**
Per tali lavoratrici rimane l'esonero contributivo in busta paga.
52. **Nel settore edile è prevista una indennità mensa soggetta a contributi e fiscali di euro 5,80. È possibile aggiungere un buono pasto di euro 10 esente, ad integrazione della indennità?**
Nel settore edile l'indennità di mensa per i giorni lavorati assolve la funzione del ticket restaurant per altri lavoratori. Il rischio è che il buono pasto venga assoggettato a tassazione fiscale e contributiva.

DOMANDE E RISPOSTE

- 53. Esonero contributivo trasformazione part-time commi 214-218 non mi è chiaro come venga riconosciuto l'esonero per i datori di lavoro che consentono alla trasformazione/rimodulazione del contratto quando viene indicato “senza riduzione del complessivo monte ore di lavoro”. Cosa si intende?**

Ancora da chiarire e in attesa di circolare esplicativa.

- 54. I premi che saranno erogati nel 2026, pur riferendosi all'utile del 2025, possono comunque beneficiare dell'aliquota agevolata dell'1%, in quanto rilevano fiscalmente nell'anno di effettiva erogazione, cioè il 2026?**

La norma si intende che beneficino della riduzione le erogazioni che avvengono nel 2026 e 2027 anche se relative ad accordi precedenti.