

Legge di Bilancio 2026: novità in materia di lavoro

Nel Supplemento Ordinario n. 42 alla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025, è stata pubblicata la **Legge 30 dicembre 2025, n. 199** recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028".

Di seguito una disamina analitica delle novità legislative intervenute in ambito giuslavoristico e previdenziale.

RIDUZIONE DELLA PRESSIONE FISCALE E INCREMENTO DEL POTERE DI ACQUISTO DELLE RETRIBUZIONI:

Taglio IRPEF (art. 1, commi 3 e 4) – La Legge di bilancio 2026 dispone il taglio di due punti percentuali della seconda aliquota IRPEF per i redditi da 28.000 a 50.000 euro che passa dall' attuale 35 % al 33%.

L' importo rappresenta il beneficio massimo che può essere percepito a seguito della riduzione. Tale importo, quindi, è interamente percepito dai contribuenti con reddito complessivo fino a 200.000 euro. Gli scaglioni vengono così ridefiniti:

- fino a 28.000 euro annui 23% ;
- da 28.000 euro a 50.000 euro annui 33% (35% nel 2025) ;
- oltre 50.000 euro annui 43%

Detassazione per i rinnovi CCNL (art. 1, c. da 7 a 12) – Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita, la manovra prevede, per i soli dipendenti del settore privato, una tassazione agevolata con aliquota al 5% per gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione dei rinnovi contratti collettivi di lavoro sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026 siano essi nazionali, territoriali o aziendali. La detassazione trova applicazione limitatamente ai casi in cui il complessivo reddito da lavoro dipendente del soggetto non sia superiore, nell'anno 2025, a 33.000 euro e salvo espressa rinuncia con

atto scritto del lavoratore.

Premi di risultato tassati al 1% (art. 1, c. da 8 a 9) – In via transitoria per gli anni 2026 e 2027 è prevista l'ulteriore riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 5% al 1%, entro il limite di importo complessivo di 5.000 euro, per gli emolumenti retributivi costituiti da premi di risultato e da forme di partecipazione agli utili d'impresa (art. 1, c. 182, L. 208/2015). Resta fermo che l'applicazione del regime sostitutivo è subordinata alla condizione che il reddito da lavoro dipendente privato del soggetto non sia stato superiore, nell'anno precedente a quello di percezione degli emolumenti in oggetto, a 80.000 euro.

Detassazione maggiorazioni contrattuali (art. 1, c. da 10 a 11) – Per il periodo di imposta 2026, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono assoggettate ad una imposta sostitutiva dell'I.R.P.E.F. e delle addizionali, nella misura del 15%, le somme corrisposte entro il limite annuo di 1.500 euro ai lavoratori dipendenti a titolo di :

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi di legge e dei C.C.N.L.
- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e di riposo settimanale, come individuati dai C.C.N.L.
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai C.C.N.L.

I lavoratori beneficiari sono quelli del settore privato, che, nell'anno 2025, hanno prodotto un reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000 euro. Non rientrano nel campo di applicazione dell'imposta sostitutiva i compensi, le indennità o le maggiorazioni che sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria. Ai fini del limite annuo di 1.500 euro non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili. Sono esclusi i lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale ai quali è riconosciuto un trattamento integrativo speciale.

Utili ai lavoratori (art. 1, c. 13) – Prorogata anche per il 2026 l'esenzione fiscale del 50 % dei dividendi corrisposti ai lavoratori derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato entro il limite annuo di 1500 euro.

L'estensione temporale in esame concerne la norma di cui all'articolo 6, comma 1, terzo periodo, della L. 15 maggio 2025, n. 76.

Soglia di esenzione buoni pasto (art. 1, c. 14) – Dall'anno 2026, il limite di esenzione giornaliera del buono pasto elettronico passa da 8 euro a 10 euro mentre resta invariata la soglia di 4 euro per i buoni in forma cartacea. Erogare il buono pasto non è un obbligo, salvo non venga previsto dal C.C.N.L. o dalla contrattazione collettiva aziendale.

PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE E INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

Incentivi assunzioni a tempo indeterminato (art. 1, c. da 153 a 155) – Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno (ZES unica) e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, la Legge di bilancio prevede lo stanziamento di risorse per il riconoscimento di un esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo massimo di 24 mesi. L'esonero contributivo è legato alle nuove assunzioni di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, o per la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, realizzate nel corso del 2026. Per la disciplina di dettaglio, che dovrà definire gli interventi specifici i relativi requisiti, bisognerà attendere il decreto interministeriale emanato dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze.

Nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratrici madri (art. 1, commi da 210 a 213) – A decorrere dal 1° gennaio 2026, ai datori di lavoro privati che assumono donne, madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a proprio carico, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile,

con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Per quanto concerne la durata dell'esonero, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di diciotto mesi dalla data dell'assunzione con il contratto a tempo determinato. Se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente mentre è compatibile senza alcuna riduzione con la maxi deduzione del costo del lavoro in presenza di nuove assunzioni.

CONCILIAZIONE VITA – LAVORO E SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'

Incentivi trasformazioni part time per genitori (art. 1, c. da 214 a 218) – Al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, ai genitori lavoratori con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali. Per incentivare l'applicazione di tale criterio, ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti la trasformazione senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi

dovuti all'INAIL, nel limite massimo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Congedi parentali rafforzati (art.1, c. 219) – La modifica riguarda l'estensione del congedo parentale dai 12 ai 14 anni del figlio o 14 dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, secondo le modalità stabilite dall' art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001.

Estesi i congedi per malattia dei figli (art. 1, c. 220) –

Ad essere modificata anche la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per la malattia dei figli di età superiore a tre anni. Tali congedi, spettanti per i medesimi giorni e in via alternativa tra i genitori, vengono elevati da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi fruibili da ciascun genitore ed estende l'applicabilità dell'istituto con riferimento ai minori di età compresa tra 8 e 14 anni. Resta fermo che per tali congedi non è prevista una forma di remunerazione, tuttavia c'è una copertura previdenziale con accredito della contribuzione figurativa.

Sostituzione di lavoratrici in maternità (art. 1, c. 221) –

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, è prevista la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore – assunti a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale ai sensi del d. lgs n.151 del 2001 – per un ulteriore periodo di affiancamento della “lavoratrice sostituita” non superiore al primo anno di età del bambino.

Esonero contributivo lavoratrici madri (art.1, comma 206) –

L'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di due o più figli previsto dalla

Legge di bilancio 2025 viene posticipato al 2027.

Bonus mamme lavoratrici (art.1, comma 207) – Per l'anno 2026, nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo sopra menzionato, alle lavoratrici madri con due figli, dipendenti a tempo determinato e indeterminato, o autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, viene riconosciuta una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività autonoma. da corrispondere. Tale somma è riconosciuta dall'INPS fino al decimo anno di età del figlio più piccolo su richiesta dell'interessata. La medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici, dipendenti o autonome, con tre o più figli fino al mese del compimento del diciottesimo anno da parte del figlio più piccolo, da corrispondere alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, in caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il bonus viene erogato in unica soluzione con la mensilità di dicembre 2026.

SOSTENIBILITA' DEL SISTEMA PREVIDENZIALE E II° PILASTRO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Previdenza complementare, innalzate le soglie di deducibilità (art. 1, c. 201, lett. a), numeri 1) e 2)) – A decorrere dal periodo d'imposta 2026, viene innalzata da 5.164,57 euro a 5.300 euro la soglia di deducibilità dal reddito dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare. Conseguentemente, ai lavoratori di prima occupazione successiva al 2006 e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti i 5.300 di un importo

pari all'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi cinque anni di partecipazione ma non effettivamente versati e comunque per un importo non superiore alla metà del predetto limite annuo.

Neo assunti, silenzio assenso per l'adesione alla previdenza complementare (art. 1, c. 204 e 205) – A partire dal 1° luglio 2026, per i lavoratori di prima occupazione, dipendenti del settore privato, viene prevista l'adesione automatica alla previdenza complementare. A tal fine viene ridefinita la disciplina delle modalità e degli effetti del conferimento tacito o automatico stabilendo:

- la riduzione da sei mesi a sessanta giorni del termine oltre il quale opera il silenzio-assenso, prevedendo la decorrenza dell'iscrizione alla forma pensionistica complementare e dei relativi versamenti dalla data di assunzione dal predetto termine, anziché dal mese successivo alla scadenza del suddetto termine. Entro 60 giorni dall'assunzione il lavoratore può comunque rinunciare all'adesione automatica procedendo con una libera scelta o con il mantenimento del TFR secondo il regime di cui all' art. 2120 C.C.;
- in merito ai criteri di individuazione della forma pensionistica complementare, il conferimento tacito opera verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori;
- per le adesioni tacite gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari devono prevedere che i contributi e gli accantonamenti relativi al trattamento di fine rapporto versati a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento a contenuto prudenziale contraddistinti da differenti profili di rischio e di possibile rendimento, sulla base, in particolare, dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente.

Restano fermi gli obblighi informativi del datore di lavoro nei confronti dei propri lavoratori. Il datore di lavoro è tenuto a fornire un'informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare. Per i lavoratori non di prima occupazione il datore di lavoro è tenuto a verificare quale sia la scelta compiuta in precedenza facendosi rilasciare apposita dichiarazione dal lavoratore.

Fondi pensione, erogazioni delle prestazioni (art. 1, comma 201, lett. b); lett. c) e lett. d)) – La Legge di bilancio modifica anche la disciplina delle prestazioni delle forme di previdenza complementare e del relativo regime tributario. In particolare a partire dal 1° luglio 2026 :

1. riguardo all'eventuale quota di prestazione in forma di capitale, è stato elevato il limite dell'importo liquidabile dal 50 per cento al 60 per cento in rapporto al valore attuale del montante finale accumulato [lett. b), n.1)] ;

2. con riferimento alle forme di previdenza complementare in regime di contribuzione definita, è prevista la possibilità di tipologie di rendita diverse dalla rendita vitalizia con relativa disciplina anche sotto il profilo tributario [lett. b), n. da 2 a 4] ;

3. in relazione alla disposizione già vigente, che prevede la possibilità di reintegrazione delle eventuali somme percepite a titolo di anticipazione della prestazione complementare, viene aggiornato il limite di deducibilità. Sulle somme reintegrate eccedenti il limite è riconosciuto al contribuente "un credito d'imposta pari all'imposta pagata al momento della fruizione dell'anticipazione, proporzionalmente riferibile all'importo reintegrato" [lett. b), n. 5] ;

4. viene specificato che i limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità già vigenti per le prestazioni in forma di rendita vitalizia e di capitale si applicano anche alle nuove tipologie di rendita, oltre che alla "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA) oltre a venire precisato che il principio già vigente di intangibilità nella

fase di accumulo delle posizioni individuali costituite presso le forme pensionistiche complementari si applica fino alla richiesta di liquidazione. [lett. b), n. 6];

5. nell'ambito della possibilità di trasferimento della posizione individuale da una forma complementare all'altra, viene soppressa la clausola secondo la quale il diritto ai versamenti degli accantonamenti inerenti alle nuove quote di trattamento di fine rapporto, e degli eventuali contributi a carico del datore di lavoro, spetta nei limiti e secondo le modalità posti dai contratti o accordi collettivi di lavoro (anche aziendali) [lett. c)];

6. Viene assegnato alla COVIP il compito di definire i criteri minimi che devono essere rispettati dai percorsi e dalle linee di investimento relativi ai contributi e agli accantonamenti inerenti al trattamento di fine rapporto versati a seguito di adesioni non esplicite affinché gli investimenti siano effettuate su linee contraddistinte da differenti profili di rischio e di possibile rendimento, sulla base, in particolare, dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente [lett. d)].

Stop all'anticipo della pensione con cumulo dei fondi pensione (art. 1, c. 195) – Viene abrogata la previsione contenuta nella Legge di bilancio 2025 che riconosceva la facoltà di computare la rendita della previdenza complementare ai fini del raggiungimento dell'importo soglia stabilito dalla normativa vigente per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata

Pensioni, tre mesi in più dal 2028 (art. 1, c. da 185 a 193, 197 e 198) – La manovra allinea gradualmente nell'arco di un biennio i requisiti per la pensione di vecchiaia all'allungamento dell'aspettativa di vita. Invece di 67 anni e tre mesi in più , dal 2027 si potrà andare in pensione di vecchiaia a 67 anni e un mese (e 20 anni di contributi) e dal 2028 a 67 anni e tre mesi. L'incremento non sarà inoltre applicato ai lavoratori che svolgono attività gravose o particolarmente faticose e pesanti.

TFR all' INPS. Ampliata la platea (art. 1, c. 203) – A decorrere dal 1 gennaio 2026, sono tenuti al versamento delle quote di TFR maturate e accantonate anche i datori che raggiungano o superino (o abbiano raggiunto o superato) la soglia di cinquanta dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente al periodo di paga considerato. Limitatamente al biennio 2026 e 2027 l'obbligo non opera se, nel medesimo anno solare, il personale in forza risulta inferiore ai 60 dipendenti. Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2032, saranno altresì tenuti al versamento delle quote di TFR al Fondo Tesoreria INPS anche i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore alle 40 unità, fermo restando il suddetto riferimento alla media annuale dell'anno precedente all'anno di volta in volta in corso. Nella disciplina finora vigente, per i datori già in attività al 31 dicembre 2006, il limite dimensionale in oggetto viene calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006; per gli altri datori, si prende a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

Incentivo al posticipo del pensionamento (art. 1, c. 194) – La Legge di bilancio estende l'ambito di applicabilità dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che intendono proseguire con l'attività lavorativa una volta conseguiti i requisiti per il pensionamento. L'ampliamento della possibilità concerne i soggetti che, nell'anno 2026, abbiano maturato il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del medesimo trattamento anticipato a prescindere dall'età anagrafica. Nella disciplina previgente , la possibilità di fruizione del suddetto incentivo concerne i soggetti che, entro il 31 dicembre 2025, abbiano conseguito il requisito per il suddetto trattamento pensionistico anticipato o il requisito in base alla disciplina transitoria della

cosiddetta quota 103.

Ape sociale (art. 1, c. da 162 a 163) – La prestazione in favore dei soggetti che si trovino al compimento dei 63 anni e 5 mesi in una delle condizioni previste dall'art. 1, c. 179 della legge n. 232 del 2016 (disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità che necessita di sostegno intensivo, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, dipendenti per lavori usuranti) viene prorogata fino al 31 dicembre 2026. A fronte delle adesioni inaspettate viene incrementata la relativa autorizzazione di spesa. La prestazione in argomento consiste in una indennità, pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, comunque di importo massimo pari a 1.500 euro, non cumulabile con altri trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria, corrisposta al compimento dei 63 anni e 5 mesi fino al conseguimento dei requisiti pensionistici.

Liquidazione anticipata della NASpI (art. 1, c. 176) – L'incentivo all'autoimprenditorialità non verrà più erogato in unica soluzione ma in due rate, la prima in misura pari al 70% dell'intero importo e la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata massima di fruizione della NASpI e comunque non oltre il termine di sei mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, previa verifica della mancata rioccupazione e della titolarità di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

Assegno di inclusione: rinnovo senza sospensione (art. 1, commi da 158 a 161) – Viene modificata anche la disciplina dell'Assegno di Inclusione (ADI) prevedendo che il beneficio economico sia erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi e possa poi essere rinnovato per periodi ulteriori di 12 mesi, ripresentando una nuova domanda e senza il periodo di interruzione che in precedenza seprava la fine della prima erogazione dalla seconda. A fronte di questa semplificazione, si introduce un limite economico: l'importo relativo al **primo mese di rinnovo sarà**

ridotto del 50% rispetto alla quota ordinaria.

ISEE : mobili e immobili (art. 1, c. da 32 a 34 ; 208 – 209 e 584) – Ai fine del calcolo dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) del nucleo familiare, viene demandato ad un decreto ministeriale la definizione di nuovi criteri di computo delle componenti del patrimonio mobiliare costituite dalle giacenze, anche all'estero, in valute o in criptovalute o da rimesse in denaro all'estero. Inoltre, ai fini dell'accesso all'Assegno di inclusione, alle prestazioni del Supporto per la formazione e il lavoro, all'Assegno unico e universale per i figli e al bonus nuovi nati la soglia che non rileva ai fini del calcolo del patrimonio immobiliare della prima casa ai fini ISEE è innalzata a 91.500 euro e a 120.000 euro nel caso di nuclei familiari residenti nelle Città metropolitane, incrementata di 2.500 euro per ogni figlio convivente successivo al primo. Viene disposta anche l'esclusione dal calcolo dell' indicatore degli immobili distrutti o non agibili in seguito a calamità naturali e vengono rideterminati i parametri della scala di equivalenza per il calcolo dell'indicatore.

Incremento pensioni per disagiati (art. 1, c.179) – A partire dal 1° gennaio 2026 viene disposto l'incremento delle pensioni per i soggetti in condizioni disagiate. In particolare, aumenta da 8 a 20 euro mensili l'importo dell'incremento di tali maggiorazioni sociali e, conseguentemente, da 104 a 260 euro annui il limite reddituale massimo oltre il quale l'incremento in oggetto non è riconosciuto.

L'area Relazioni Industriali si riserva di ritornare sull'argomento con successivi approfondimenti, che saranno resi disponibili non appena gli enti competenti forniranno i necessari chiarimenti normativi e le relative linee guida operative.

(FV/fv)

[11129_20251230_301_S0_042_compressed.pdf](#)

[Download](#)