

LEGGE DI BILANCIO 2026: PRINCIPALI MISURE PER IL LAVORO

Con la Legge di Bilancio 2026 sono state introdotte numerose misure in materia di lavoro, fiscalità e previdenza, con effetti diretti su lavoratori, imprese e datori di lavoro.

Di seguito si riepilogano le principali novità.

1. MISURE FISCALI E DETASSAZIONE

- **Revisione della disciplina dell'IRPEF**

È prevista la riduzione dell'aliquota IRPEF applicabile al secondo scaglione di reddito, compreso tra 28.000 e 50.000 euro, che passa dal 35% al 33%. Restano invece confermate le altre aliquote.

Scaglioni di reddito e aliquote			
Per il 2025		Dal 2026	
Fino a 28.000 euro	23%	Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%	Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%	Oltre 50.000 euro	43%

- **Tassazione agevolata dei rinnovi contrattuali.**

Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, è previsto che siano assoggettati a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal primo gennaio 2024 al 31 dicembre 2026. La misura si applica ai lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente - nell'anno 2025 - non superiore a 33.000 euro.

- **Detassazione dei premi di produttività**

Per i premi di produttività erogati ai lavoratori dipendenti negli anni 2026 e 2027 è applicata un'imposta sostitutiva dell'1% per un importo massimo di 5.000 euro di premio. I lavoratori, per beneficiarne, non devono aver maturato nell'anno precedente un reddito da lavoro dipendente superiore a 80.000 euro.

Si ricorda che la tassazione agevolata è applicabile esclusivamente ai premi erogati in attuazione di contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti con le organizzazioni sindacali e regolarmente depositati presso le sedi competenti.

- **Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere**
Per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, i compensi corrisposti per prestazioni di lavoro notturno e festivo nel settore turistico-alberghiero sono assoggettati a imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali nella misura del 15%, fino a un limite massimo del relativo imponibile pari a 1.500 euro. Il beneficio è riconosciuto su espressa richiesta del lavoratore ed è riservato ai dipendenti che, nell'anno 2025, abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.
- **Aumento esenzione buoni pasto elettronici**
Eleva da 8 a 10 euro la soglia esentasse di buoni pasto resi in forma elettronica. Restano invece invariati:
 - il valore del buono pasto cartaceo, 4 euro
 - l'indennità sostitutiva del pasto per i lavoratori di cantieri temporanei e mobili, 5,29 euro
- **Carta "Dedicata a te" per l'acquisto di beni alimentari di prima necessità**
È stata incrementata di 500 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2026 e 2027, la dotazione del Fondo destinato a sostenere l'acquisto di beni alimentari di prima necessità da parte di famiglie con ISEE non superiore a 15.000 euro.
- **Computo del patrimonio mobiliare ai fini ISEE**
Ai fini della determinazione dell'ISEE, la componente patrimoniale mobiliare ricomprende anche le giacenze detenute in valuta estera, in criptovalute nonché le somme trasferite all'estero, incluse quelle effettuate tramite sistemi di money transfer o mediante invio di denaro contante non accompagnato.
Le modalità attuative della misura saranno definite con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze. A decorrere dall'adozione del decreto, gli enti competenti all'erogazione delle prestazioni sociali agevolate avranno 90 giorni di tempo per adeguare i propri atti, nel rispetto degli equilibri di bilancio programmati e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni attuative, restano valide le prestazioni sociali agevolate già in corso di erogazione sulla base della normativa previgente.
- **Modifiche alla franchigia della prima casa e alla scala di equivalenza ai fini ISEE**
In attesa dell'adeguamento del regolamento ISEE relativo alle modalità di determinazione e ai campi di applicazione dell'indicatore, vengono modificati, ai fini dell'accesso ad alcune prestazioni sociali, i criteri di calcolo della situazione patrimoniale. In particolare, la soglia di esclusione del valore dell'abitazione principale di proprietà è elevata da 52.500 euro a 91.500 euro, con un ulteriore

incremento di 2.500 euro per ciascun figlio convivente successivo al primo (in luogo dell'attuale maggiorazione prevista a partire dal terzo figlio convivente). Sono inoltre rideterminate le maggiorazioni della scala di equivalenza previste dal regolamento ISEE.

2. MISURE DI GESTIONE DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE

- Naspi e anticipazione

Vengono modificate le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpI, 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 NASpI e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

- Assegno di inclusione

A decorrere dal 2026, in caso di rinnovo dell'Assegno di Inclusione, la prima mensilità del beneficio è riconosciuta in misura pari al 50% dell'importo mensile spettante. Restano invariati la durata massima iniziale del beneficio, pari a 18 mesi, nonché i requisiti di accesso e le modalità di presentazione della domanda.

3. MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ

- Rafforzamento del congedo parentale

Al fine di favorire la genitorialità, e con l'obiettivo di preservare l'occupazione, viene elevato fino al quattordicesimo anno di età del bambino il diritto di fruire del congedo parentale, in luogo degli attuali 12 anni;

- Congedo per malattia figlio

È modificata la disciplina dei congedi per malattia dei figli dei lavoratori dipendenti. In particolare, per i figli di età superiore a tre anni, il numero massimo di giorni di congedo fruibili da ciascun genitore è elevato da 5 a 10 giorni lavorativi annui, restando ferma la fruizione alternativa tra i

genitori per il medesimo giorno.
La misura estende inoltre l'applicabilità del congedo ai figli di età compresa tra 8 e 14 anni.

- **Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici**

Viene previsto un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL) in favore dei datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'esonero spetta:

- per 12 mesi dalla data di assunzione, qualora sia con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- per 24 mesi dalla data di assunzione, qualora sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- per 18 mesi dalla data dell'assunzione originaria, qualora il contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato.

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 ma è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. maxi-deduzione).

- **Incentivi per la trasformazione dei contratti per favorire la conciliazione vita-lavoro**

A decorrere dal 1° gennaio 2026, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, alla lavoratrice o al lavoratore 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 40 punti percentuali. Ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti di fruire della priorità nella trasformazione da full time a part time, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100% 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. L'esonero:

- non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato;
- non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente;

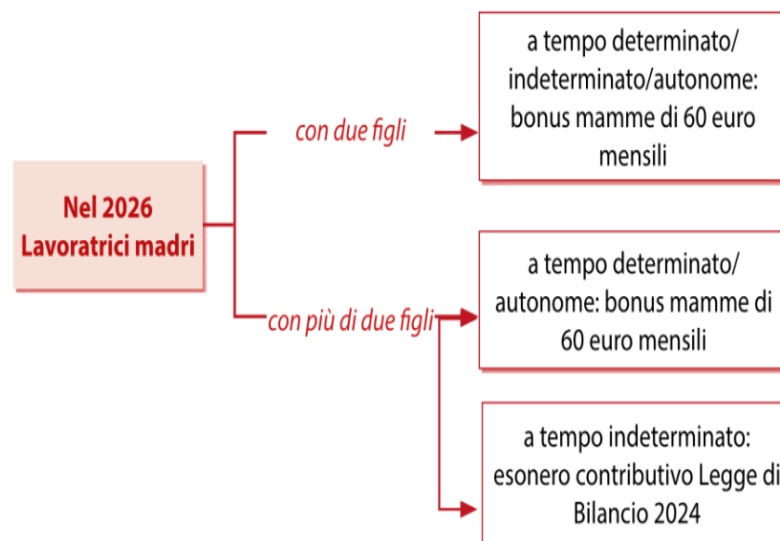
- è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni

Sarà un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, a definire le disposizioni attuative.

- Aumento del bonus mamme

Sale da 40 a 60 euro mensili il bonus mamme per le lavoratrici madri (dipendenti o autonome, con l'esclusione dei rapporti di lavoro domestico) con 2 figli (fino al compimento del decimo anno del secondo figlio) o più di 2 figli (fino ai 18 anni del figlio minore), titolari di un reddito da lavoro inferiore a 40.000 euro annui. Le mensilità da gennaio a novembre 2026 verranno pagate a dicembre 2026 in un'unica soluzione, insieme alla mensilità di dicembre.

Per le lavoratrici madri di 3 o più figli (di cui il più piccolo di età inferiore a 18 anni), titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel 2026 resta in vigore l'esonero totale dei contributi previdenziali (nel limite massimo di 3.000 euro) previsto dalla Legge di Bilancio 2024.



- Prolungamento del contratto di lavoro stipulato in sostituzione delle lavoratrici in congedo

Viene introdotta 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 – per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.

4. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- **TFR dipendenti**

Dal primo luglio 2026, scatta l'adesione automatica alla previdenza complementare per i neoassunti del settore privato, nel caso in cui non esprimano la propria scelta nei 60 giorni successivi all'assunzione.

- **Fondo tesoreria INPS**

La platea delle aziende che dovranno conferire le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare al fondo INPS è estesa, includendo quelle che, negli anni successivi a quello di avvio delle attività, raggiungono i 50 dipendenti. Si escludono per il 2026 e il 2027, le imprese con media annuale riferita all'anno precedente inferiore ai 60 dipendenti. Dal 2032, l'obbligo è esteso alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti.

Lo Studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti

Studio Professionale Associato Magnoni-Riboli