

***Legge di bilancio 2026***  
***(L. 30.12.2025 n. 199)***  
***Principali novità per il lavoro***

*Gentile Cliente,*

di seguito riepiloghiamo le principali novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 di maggiore impatto operativo per le aziende, con riferimento ai profili fiscali, contributivi e di gestione del personale.

## 👉 (A) Cambiamenti fiscali 2026 sul lavoro dipendente

### **1. Riduzione dell'aliquota IRPEF del secondo scaglione.**

A decorrere dal periodo d'imposta 2026 è prevista la riduzione dal 35% al 33% dell'aliquota IRPEF applicata al secondo scaglione di reddito imponibile, relativo alla quota di reddito complessivo (al netto degli oneri deducibili) superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro.

La struttura delle aliquote IRPEF risulta pertanto la seguente:

- 23% per il reddito imponibile fino a 28.000 euro;
- 33% per il reddito imponibile oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro;
- 43% per il reddito imponibile oltre 50.000 euro.

### **2. Premi di risultato e partecipazione agli utili**

Per i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili, disciplinati dall'art. 1, commi 182 e seguenti, della legge n. 208/2015, la Legge di Bilancio 2026 introduce importanti modifiche di natura fiscale, fermo restando l'impianto generale della disciplina.

In particolare, per le somme erogate negli anni 2026 e 2027 l'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali è ridotta dal 5% all'1%, entro il limite massimo complessivo di 5.000 euro annui. La riduzione dell'aliquota dal 10% al 5%, prevista dalla normativa previgente, resta applicabile esclusivamente per il periodo d'imposta 2025.

Rimane invariato il requisito soggettivo previsto dalla disciplina ordinaria: l'imposta sostitutiva dell'1% si applica ai lavoratori che, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, abbiano conseguito redditi di lavoro dipendente non superiori a 80.000 euro.

È inoltre prorogata per il 2026 l'agevolazione in base alla quale i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti da azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato, entro il limite di 1.500 euro annui, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50% del loro ammontare.

Restano fermi gli ulteriori requisiti previsti dalla normativa vigente, inclusa la necessaria previsione dei premi nei contratti collettivi e il rispetto dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione.

### **3. Incrementi retributivi da rinnovi contrattuali**

Per il solo anno 2026 è introdotta un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%, applicabile agli incrementi retributivi derivanti da rinnovi contrattuali.

Il regime agevolato si applica agli incrementi retributivi corrisposti nel 2026 ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026.

L'agevolazione spetta ai lavoratori che nel 2025 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente non superiori a 33.000 euro. Il lavoratore ha facoltà di rinunciare all'applicazione dell'imposta sostitutiva; in tal caso si applica la tassazione ordinaria.

### **4. Trattamento accessorio nel settore privato**

Per il solo anno 2026 è prevista un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%, applicabile a:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno;
- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi o di riposo settimanale;
- indennità di turno e altri emolumenti connessi al lavoro a turni, come previsti dai contratti collettivi applicati.

Sono esclusi dall'agevolazione i compensi che, pur denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria, nonché le attività rientranti nel trattamento integrativo speciale previsto per specifici settori.

Il regime agevolato si applica ai lavoratori che nel 2025 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente non superiori a 40.000 euro, entro il limite massimo complessivo di 1.500 euro annui. Ai fini di tale limite non concorrono i premi di risultato e le somme di partecipazione agli utili già assoggettati all'imposta sostitutiva. Restano ferme le ordinarie regole contributive previdenziali e assistenziali.

### **5. Trattamento integrativo speciale per i settori turistico, ricettivo e termale**

Per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2026 è riconosciuto un trattamento integrativo speciale in favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'art. 5 della legge n. 287/1991, nonché dei lavoratori del comparto turistico, inclusi gli stabilimenti termali.

Il trattamento è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione alle prestazioni di lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario svolte nei giorni festivi.

Il beneficio spetta ai lavoratori dei settori interessati che, nel periodo d'imposta 2025, abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro. Il trattamento è riconosciuto dal datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, su richiesta del lavoratore, il quale deve attestare per iscritto il reddito di lavoro dipendente percepito nel 2025.

Il datore di lavoro eroga il trattamento integrativo e recupera il relativo importo mediante compensazione; le somme corrisposte sono indicate nella Certificazione Unica.

Il trattamento integrativo speciale non concorre alla formazione del reddito ai fini fiscali.

## **6. Buoni pasto elettronici**

Viene incrementata da 8 a 10 euro la soglia di non imponibilità ai fini del reddito di lavoro dipendente dei buoni pasto elettronici.

Resta invece ferma a 4 euro la soglia per i buoni pasto cartacei.

### **👉 (B) Incentivi e agevolazioni contributive (assunzioni e trasformazioni)**

#### **1. Incentivo 2026 per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato**

Per il 2026 è previsto lo stanziamento di risorse per l'introduzione di un incentivo rivolto ai datori di lavoro privati che effettuano assunzioni a tempo indeterminato o trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con esclusione del personale dirigenziale.

L'incentivo consiste in un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi. L'operatività della misura è subordinata all'emanazione di un apposito decreto attuativo.

#### **2. Incentivo per l'assunzione di lavoratrici madri con almeno tre figli**

Dal 2026 è introdotto a regime un incentivo per l'assunzione di lavoratrici madri con almeno tre figli di età inferiore a 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'agevolazione riguarda assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione, a tempo indeterminato e trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

Il beneficio consiste in un esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riproporzionato su base mensile. La durata dell'esonero è pari a 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato, fino a 18 mesi in caso di successiva trasformazione e 24 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato.

L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive, ma è compatibile con la maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.

#### **3. Tutele per lavoratori affetti da patologie oncologiche e malattie gravi**

Dal 1° gennaio 2026 diventano operative specifiche tutele in favore dei lavoratori affetti da patologie oncologiche in fase attiva o di follow-up precoce, nonché da malattie croniche o invalidanti con riconoscimento di invalidità civile pari o superiore al 74%.

Sono previsti permessi retribuiti aggiuntivi per visite, esami e cure ricorrenti, nonché la possibilità di richiedere, una volta esauriti gli altri istituti di assenza, un periodo di congedo non retribuito con conservazione del posto di lavoro.

Le misure derivano da normativa approvata nel 2025, con effetti operativi dal 2026, e richiedono idonea certificazione sanitaria e corretto coordinamento con la disciplina contrattuale applicabile.

#### **4. Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale**

Dal 1° gennaio 2026 è riconosciuta una priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o nella rimodulazione dell'orario in caso di part-time, che comporti una riduzione dell'orario di almeno il 40%, in favore di lavoratori con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, senza limiti in presenza di figli con disabilità.

Ai datori di lavoro che consentono tale trasformazione è riconosciuto un esonero totale dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro annui, per un periodo massimo di 24 mesi. L'agevolazione non è cumulabile con altri esoneri contributivi ed è subordinata ai limiti di spesa previsti dalla normativa.

#### **👉 (C) Misure famiglia e tutele 2026**

##### **1. Bonus mamme 2026 e rinvio della decontribuzione parziale**

Per il 2026 è rinviata al 2027 l'entrata in vigore della decontribuzione parziale prevista per le lavoratrici con almeno due figli.

In attesa dell'operatività strutturale della misura, per il solo anno 2026 è confermato il cosiddetto bonus mamme.

Il bonus consiste in un contributo erogato dall'INPS pari a 60 euro mensili, non imponibile ai fini fiscali e previdenziali e non rilevante ai fini ISEE.

Il beneficio spetta alle lavoratrici madri con reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui, secondo le condizioni e le durate previste dalla normativa.

Le mensilità spettanti da gennaio a novembre 2026 sono corrisposte in un'unica soluzione nel mese di dicembre 2026, previa presentazione di apposita domanda all'INPS.

##### **2. Congedo parentale**

È innalzato da 12 a 14 anni il limite di età del figlio entro il quale è possibile fruire del congedo parentale.

##### **3. Congedo per malattia del figlio**

Il congedo per malattia del figlio è esteso fino ai 14 anni di età del minore, con aumento del numero massimo di giorni annui fruibili, secondo quanto previsto dalla nuova disciplina.

##### **4. Proroga dei contratti a termine per sostituzione**

È prevista la possibilità di prolungare i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per la sostituzione di lavoratori in congedo per maternità, paternità o parentale, per un periodo di affiancamento, nei limiti stabiliti dalla legge.

##### **5. Misure per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale**

In caso di assunzione di un lavoratore a termine in sostituzione di personale assente per maternità, il contratto può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata non superiore al primo anno di età del bambino.

## 👉 (D) Previdenza complementare e TFR

### 1. Fondo di Tesoreria INPS e soglie dimensionali

A decorrere dai periodi di retribuzione successivi al 31 dicembre 2025, viene esteso l'obbligo di versamento del TFR al Fondo Tesoreria INPS anche ai datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungano, negli anni successivi a quello di inizio attività, la soglia dimensionale dei 50 dipendenti.

Limitatamente al biennio 2026-2027, la soglia dimensionale rilevante ai fini dell'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria INPS è di 60 dipendenti.

Dal 1° gennaio 2028 e fino al 31 dicembre 2031, la soglia ordinaria torna a essere pari a 50 dipendenti;

A decorrere dal 1° gennaio 2032, la soglia dimensionale è ulteriormente ridotta a 40 dipendenti.

Se la media annuale dell'anno precedente è inferiore alla soglia prevista per il periodo considerato, l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS non trova applicazione per quell'anno. Qualora la soglia venga raggiunta o superata in un anno successivo, l'obbligo scatterà a partire dai periodi di retribuzione dell'anno seguente.

Resta fermo che il versamento al Fondo di Tesoreria riguarda esclusivamente il TFR maturando dei lavoratori che non abbiano destinato il TFR a una forma di previdenza complementare.

### 2. Conferimento del TFR alla previdenza complementare e adesione automatica

A decorrere dal 1° luglio 2026 viene rafforzata la disciplina del conferimento tacito del TFR alla previdenza complementare (meccanismo del silenzio-assenso).

Il conferimento automatico del TFR si applica:

- ai lavoratori di prima assunzione del settore privato, con esclusione dei lavoratori domestici;
- ai lavoratori non di prima assunzione che abbiano già aderito, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro, a una forma pensionistica collettiva prevista da accordi collettivi, anche territoriali o aziendali.

In presenza di più forme pensionistiche collettive, il conferimento avviene verso quella a cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. In assenza di accordi collettivi, il TFR è conferito alla forma pensionistica residuale individuata dal DM 31 marzo 2020 n. 85.

Il lavoratore può rinunciare all'adesione automatica entro 60 giorni dalla data di assunzione, scegliendo alternativamente di:

- conferire il TFR a una diversa forma di previdenza complementare;
- mantenere il TFR secondo il regime ordinario di cui all'art. 2120 c.c.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore un'adeguata informativa al momento dell'assunzione e ad avviare i versamenti a decorrere dal mese successivo alla scadenza del termine di 60 giorni, in assenza di rinuncia.

### **3. Contributi alle forme pensionistiche complementari – aumento del limite di deducibilità**

A decorrere dal periodo d'imposta 2026 viene modificata la disciplina fiscale dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari.

Il limite annuo di deducibilità dal reddito complessivo IRPEF dei contributi alla previdenza complementare è elevato da 5.164,57 euro a 5.300,00 euro. Nel limite rientrano sia i contributi versati direttamente dal lavoratore sia quelli versati dal datore di lavoro o dal committente, inclusi i contributi dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali.

Il nuovo limite si applica anche ai lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006, confermando la possibilità, prevista dalla normativa vigente, di recuperare negli anni successivi la deducibilità non fruita nei primi periodi di partecipazione alla previdenza complementare.

Per qualsiasi dubbio o necessità di approfondimento, siamo a disposizione.

Cordiali saluti,

Bergamo, 04 febbraio 2026

*Studio SGA*

---

#### *Nota di studio*

Molte delle misure sopra descritte richiedono decreti attuativi, verifiche preliminari dei requisiti soggettivi e un attento coordinamento con i contratti collettivi applicati. Lo Studio resta a disposizione per valutare l'applicabilità delle singole disposizioni, supportare le aziende nella gestione payroll e predisporre la necessaria modulistica.