



**STUDIO
GIRARDI
& ASSOCIATI**

Studio Commerciale e Tributario

Legge di Bilancio 2026: Le principali novità in materia di lavoro e previdenza

Di seguito una sintesi delle principali misure in materia di lavoro e previdenza:

1. ALIQUOTE E SCAGLIONI IRPEF

A far data del 1° gennaio 2026, l'aliquota irpef del **secondo scaglione** (redditi oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro) è ridotta dal 35% al **33%**. Restano invariate le aliquote del primo scaglione e del terzo scaglione (primo scaglione con aliquota del 23% per i redditi fino a 28 mila euro e terzo scaglione con aliquota del 43% per redditi oltre i 50 mila euro)

2. TASSAZIONE AGEVOLATA SUGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI

Gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, **in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati**, a un'**imposta sostitutiva dell'IRPEF** e delle addizionali regionali e comunali **pari al 5%**. La misura si applica ai **lavoratori del settore privato** titolari di un **reddito** di lavoro dipendente, nell'anno 2025, **non superiore a 33.000 euro**.

Il lavoratore può rinunciare, con atto scritto, al regime fiscale sostitutivo con conseguente applicazione delle ritenute fiscali ordinarie.

3. DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Per i **premi di risultato** erogati nei periodi di imposta 2026 e 2027 e legati ad incrementi di **produttività** e alle somme erogate a titolo di **partecipazione agli utili**, in esecuzione di **contratti collettivi aziendali o territoriali**, si applica l'imposta sostitutiva, entro il limite di importo complessivo di **5.000 euro** con **aliquota ridotta al 1%**, rispetto a quella del 5% applicata per l'anno precedente con un limite complessivo di 3.000 euro.

4. IMPOSTA SOSTITUTIVA SU MAGGIORAZIONE E INDENNITA' PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI

Per il periodo d'imposta 2026, salva espressa rinuncia scritta da parte del lavoratore, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al **15%** delle somme corrisposte, entro il **limite di 1.500 euro**, ai lavoratori dipendenti con riferimento:

- alle **maggiorazioni e indennità per lavoro notturno**;
- alle **maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale**, come individuati dal CCNL;
- alle **indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni**, previsti dal CCNL.



**STUDIO
GIRARDI
E ASSOCIATI**

Studio Commerciale e Tributario

Il riconoscimento di tale regime è subordinato alla condizione che il reddito da lavoro dipendente del lavoratore richiedente non sia stato superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro.

5. DETASSAZIONE SUI DIVIDENDI DI AZIONI ASSEGNATE AI DIPENDENTI

Come per l'anno precedente, anche nel 2026, i **dividendi** corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, per un importo non superiore a **1.500 euro annui**, sono **esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare**.

6. MODIFICA DELLA DISCIPLINA FISCALE DEI BUONI PASTO IN FORMATO ELETTRONICO

La soglia non imponibile dei buoni pasto elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti, è stata incrementata da 8,00 euro a 10,00 euro.

Il limite di esenzione rimane invariato a 4,00 euro giornalieri per i buoni pasto cartacei.

7. TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE IN FAVORE DEI DIPENDENTI DEL SETTORE TURISTICO, RICETTIVO E TERMALE

Viene riconfermato anche per il 2026, nello specifico per il periodo che decorre dal 1 Gennaio 2026 al 30 Settembre 2026, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, su richiesta del lavoratore, un **trattamento integrativo speciale**, che **non concorre alla formazione del reddito**, pari al **15%** delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al **lavoro notturno** e alle **prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi**.

È prevista l'applicazione a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo di imposta 2025, a 40.000 euro.

8. ESONERO CONTRIBUTIVO PARZIALE PER ASSUNZIONI O TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Al fine di agevolare l'occupazione giovanile stabile, l'occupazione femminile e sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno-ZES unica, sono stati stanziati dei fondi destinati a riconoscere un **esonero parziale** dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per **un massimo di 24 mesi**, per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato nel periodo compreso **Gennaio 2026-Dicembre 2026** di personale non dirigenziale.

I requisiti e le condizioni di accesso a detta misura saranno poi stabiliti con un Decreto Interministeriale successivo.

9. PROMOZIONE ALL'OCCUPAZIONE DELLE LAVORATRICI MADRI



**STUDIO
GIRARDI
E ASSOCIATI**

Studio Commerciale e Tributario

Allo scopo di promuovere l'occupazione delle madri lavoratrici, viene introdotto un esonero totale dei contributi a carico del datore di lavoro privati che, a decorrere dal 1° Gennaio 2026, assumono donne con almeno tre figli minorenni, prive di impiego da almeno 6 mesi.

L'esonero varia in funzione della tipologia di contratto stipulato. Nel caso in cui la lavoratrice venga assunta a tempo determinato, l'esonero spetta per un massimo di 12 mesi dalla data di assunzione. Nel limite massimo di 18 mesi, se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato; ed infine, per 24 mesi, nel caso in cui l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale esonero non è cumulabile con altre agevolazioni contributive.

10. INCENTIVI ALLA TRASFORMAZIONE DA TEMPO PIENO A TEMPO PART-TIME

A decorrere dal 1° Gennaio 2026, viene introdotta una misura per **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** (senza limiti di età nel caso di figli con disabilità). Nello specifico è riconosciuta la **priorità di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**, nelle sue varie forme, o nella **rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale**, che determini la riduzione dell'orario di lavoro di almeno 40 punti percentuali.

Ai datori di lavoro che acconsentono a tale trasformazione, è riconosciuto un esonero pari al 100% dei contributi previdenziali nel limite massimo di 3.000 euro annui e per un periodo massimo di 24 mesi.

11. CONFERMATO BONUS MAMME-MISURA DI INTEGRAZIONE DEL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI

Per il 2026, alle **lavoratrici dipendenti, professioniste e autonome, madri di almeno due figli**, con un **reddito ISEE** che non supera i **40 mila euro annui**, è riconosciuta dall'INPS, a domanda, **una somma**, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, **pari a 60 euro mensili** (40 euro nel 2025), **fino al mese del compimento del decimo anno del secondo figlio**.

La **medesima somma** è riconosciuta anche alle **lavoratrici dipendenti, professioniste e autonome** madri di **più di due figli**, con un **reddito ISEE** che non supera i **40 mila euro annui** e fino al mese di compimento del **diciottesimo anno del figlio più piccolo**.

12. CONGEDO PARENTALE E PERMESSI PER MALATTIA DEL FIGLIO

La nuova Legge di Bilancio, stabilisce la possibilità di utilizzare il **congedo parentale** viene estesa fino al **14° anno di età del figlio** o dall'ingresso del minore in famiglia (anziché al 12° anno).

Per quanto concerne la novità in merito ai permessi di malattia per i figli, la normativa prevede che, **ciascun genitore, alternativamente**, ha diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di **10 giorni**



**STUDIO
GIRARDI
E ASSOCIATI**

Studio Commerciale e Tributario

lavorativi all'anno (rispetto ai 5 degli anni precedenti), per i primi quattordici anni di vita del bambino.

13. PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE PER SOSTITUZIONE DI MATERNITA'

Viene introdotta la possibilità di prolungare **i contratti di lavoro a tempo determinato** stipulati per sostituire lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità o paternità, per un periodo di affiancamento alla persona sostituita, fino al **compimento del primo anno di età del bambino**.

14. ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE-CAMBIO MECCANISMO SILENZIO-ASSENSO

La legge di Bilancio 2026 ha introdotto, per i **lavoratori neoassunti nel settore privato**, un **meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare**. Con decorrenza **1° Luglio 2026**, per i nuovi rapporti instaurati, il datore di lavoro fornisce un'informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Nel caso in cui **il lavoratore non presenti una scelta esplicita**, l'adesione scatta verso il fondo previsto dagli **accordi o dai contratti collettivi**, anche territoriali o aziendali; in mancanza di questi, il **TFR** confluisce nel **fondo nazionale** residuo istituito presso **l'INPS**.

Entro **60 giorni dalla data di assunzione**, il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del **TFR maturando ad altra forma di previdenza complementare**, oppure decidere di mantenere il **TFR in azienda** secondo quanto disciplinato dal regime generale di cui all'articolo 2120 c.c.