



Milano, 26 gennaio 2026

A tutti i Clienti

Loro indirizzi

Nota informativa n. 01/2026

Oggetto: Legge di Bilancio 2026

La presenta Nota informativa ha ad oggetto le disposizioni di interesse per i datori di lavoro contenute nella Legge di Bilancio 2026⁽¹⁾ entrata in vigore il 1° gennaio 2026. Stante la molteplicità di argomenti trattati dalla Legge di Bilancio 2026 di seguito anticipiamo i principali argomenti in materia lavoristica, precisando che al riguardo lo Studio tornerà con un approfondimento più dettagliato quando saranno pubblicati i decreti attuativi, le istruzioni dell'INPS e, ove necessario, i chiarimenti di prassi.

Sommario

A. IRPEF (COMMA 3 E 4)	2
B. DETASSAZIONE AUMENTI CONTRATTUALI (COMMA 7 E 12)	2
C. DETASSAZIONE PREMI PRODUTTIVITA' STIPULATI COI SINDACATI (COMMA 8 E 9) ...	3
D. DETASSAZIONE MAGGIORAZIONI E INDENNITA' LAVORO NOTTURNO, FESTIVO, A TURNI (COMMA 10 -12)	3
E. PREVIDENZA COMPLEMENTARE (COMMA 201 - 205)	4
F. BUONI PASTO ELETTRONICI (COMMA 14)	6
G. ESONERO ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO (COMMA 153-155).	6
H. ESONERO PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATRICI MADRI (COMMA 210-213)	6
I. INCENTIVO PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI DA TEMPO PIENO A PART-TIME (COMMA 214-218)	7
J. CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER MALATTIA FIGLI MINORENNI (COMMA 219-220).	8
K. RAFFORZAMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE (COMMA 221)	8
L. BONUS MAMME 2026 (COMMA 206-207)	8

⁽¹⁾ Legge n.199 del 30 dicembre 2025



A. IRPEF (comma 3 e 4)

Viene **ridotta strutturalmente l'aliquota IRPEF riferita al secondo scaglione di reddito** che va da **28.000 fino a 50.000 euro**. L'aliquota passa dal precedente 35% **al 33%**.

Si riportano di seguito, per completezza, tutti gli scaglioni di reddito e le relative aliquote:

- Fino a 28.000 euro: 23%
- **Oltre 28.000 fino a 50.000 euro: 33%**
- Oltre 50.000 euro: 43%

B. DETASSAZIONE AUMENTI CONTRATTUALI (comma 7 e 12)

Per il solo anno 2026, è prevista la **detassazione degli incrementi retributivi legati ai rinnovi contrattuali**.

In particolare, è previsto che, **limitatamente all'anno 2026**, gli **incrementi retributivi** corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato, in conseguenza di **rinnovi contrattuali** sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026, siano assoggettati ad **imposta sostitutiva dell'IRPEF** e delle relative addizionali regionali e comunali, **nella misura del 5%**, a condizione che il lavoratore abbia percepito, nell'anno 2025, **un reddito di lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro**.

Il lavoratore può rinunciare alla detassazione con atto scritto, con conseguente applicazione delle ordinarie aliquote IRPEF.

Si resta in attesa di chiarimenti in merito:

- Alla tipologia di contratti "abilitati alla detassazione" in considerazione del fatto che nella norma si fa riferimento ai "rinnovi contrattuali".

Non è infatti ancora pacifico se si debba fare riferimento ad ogni contratto collettivo e quindi ricomprendere anche i contratti collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali), oppure si debba fare riferimento ai soli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL); **dovrebbe essere comunque esclusa in ogni caso la detassazione per gli aumenti retributivi derivanti da accordi individuali con i singoli lavoratori.**

- Al campo di applicazione della fattispecie.

Allo stato, in attesa di specifiche a supporto, la presente detassazione dovrebbe



fare riferimento ai **solli incrementi retributivi che spettano effettivamente nel corso dell'anno 2026 ovvero con decorrenza da qualsiasi mese del 2026** e non quelli già in essere al 1° gennaio 2026;

Dovrà inoltre essere specificato se tale detassazione potrà essere applicata anche agli altri elementi contrattuali su cui gli aumenti retributivi hanno incidenza (13ma mensilità; 14ma mensilità; etc..).

In attesa di indicazioni puntuali per i punti che precedono diamo atto, inoltre, che ad oggi l'Agenzia delle Entrate non ha ancora fornito il codice tributo da utilizzare per il versamento dell'imposta tramite modello F24.

C. DETASSAZIONE PREMI PRODUTTIVITA' STIPULATI COI SINDACATI (comma 8 e 9)

Viene modificata la misura già prevista gli scorsi anni, in materia di detassazione dei premi di risultato e produttività stipulati con i sindacati; in particolare viene ridotta l'aliquota dell'imposta sostitutiva e ampliato il limite dell'importo complessivo detassabile.

La Legge di Bilancio 2026 prevede infatti che, **per gli anni 2026 e 2027, l'aliquota dell'imposta sostitutiva su tali premi di risultato e produttività stipulati con i sindacati**, e sulle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili, **si riduce al 1% (prima era il 5%) entro il limite 5.000 euro (prima era 3.000 euro)**.

Resta invece invariata la soglia reddituale, pertanto tale misura è prevista in favore dei titolari di reddito di lavoro dipendente che nell'anno precedente a quello di percezione delle somme non abbiano avuto un reddito superiore a 80.000 euro.

D. DETASSAZIONE MAGGIORAZIONI E INDENNITA' LAVORO NOTTURNO, FESTIVO, A TURNI (comma 10 -12)

Per il solo anno 2026, (i.e. periodo imposta 2026) le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per **lavoro notturno**, ai sensi del dell'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003 e dei CCNL
- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei **giorni festivi** e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL



- **indennità di turno** e ulteriori emolumenti connessi al **lavoro a turni**, previsti dai CCNL

sono assoggettate all'imposta sostitutiva del 15%, entro il limite annuo di 1.500 euro, salvo espressa rinuncia scritta da parte del lavoratore.

Si evidenzia che la norma fa quindi riferimento a indennità corrisposte in previsione di **CCNL** e di conseguenza non dovrebbero rientrare nella predetta detassazione le somme corrisposte a tale titolo ma in virtù di accordi sindacali di secondo livello (territoriali o aziendali), da regolamenti, prassi interne o da accordi individuali.

Tale detassazione è prevista a favore dei soggetti con reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2025 a **40.000 euro**.

Ad oggi, l'Agenzia delle Entrate non ha ancora fornito il codice tributo da utilizzare per il versamento dell'imposta tramite modello F24.

E. PREVIDENZA COMPLEMENTARE (comma 201 - 205)

La legge di Bilancio 2026 introduce alcune importanti novità in tema di previdenza complementare come di seguito indicato:

- A decorrere **dal periodo di imposta 2026 viene elevato il limite annuo di deducibilità** dalle imposte sui redditi per i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro alle forme di previdenza complementare, che passa da 5.164,57 euro a **5.300 euro**.
- **A partire dal 1° gennaio 2026, per il biennio 2026 e 2027, i datori di lavoro privati che hanno raggiunto o raggiungeranno la soglia media dei 60 dipendenti in forza - computati in base alla media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente - sono tenuti a versare al Fondo Tesoreria Inps (unitamente all'ordinaria contribuzione Inps – con effetti quindi anche sul Durc) l'importo mensile maturato a titolo di Trattamento di Fine Rapporto (TFR) dei dipendenti che non lo hanno destinato alla previdenza complementare ⁽²⁾.**

⁽²⁾ Fino al 31 dicembre 2025, l'obbligo di versare il TFR al Fondo di tesoreria Inps, era limitato ai datori di lavoro con una media di 50 dipendenti al 31 dicembre 2006, o comunque se con inizio attività successivo a tale data, per quelli con una media di 50 dipendenti con riferimento al solo primo anno di attività, a nulla rilevando qualsiasi incremento successivo.



Tale soglia, sempre riferita alla media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente, subirà poi una costante riduzione nel corso del tempo, con un numero sempre maggiore di Aziende interessate:

- dal **2028 al 2031** passerà a **50 dipendenti**;
- dal **2032 (a regime)** si ridurrà definitivamente a **40 dipendenti**.

Ai fini della portata pratica di tale novità con riferimento all'applicazione per il 2026 con incidenza sui datori che già nel 2025 occupavano mediamente 60 addetti, si resta in attesa delle necessarie istruzioni operative da parte dell'INPS.

- A decorrere dal **1° luglio 2026**, i **lavoratori di prima assunzione aderiranno automaticamente alla previdenza complementare prevista dagli accordi o dalla contrattazione collettiva, anche territoriale o aziendale.**

La legge dispone espressamente che in assenza di una forma pensionistica complementare prevista da accordi o da contratti collettivi, il conferimento relativo all'adesione automatica sarà effettuato alla forma pensionistica residuale, individuata nel **Fondo Cometa**.

Il lavoratore ha comunque 60 giorni di tempo per esercitare la facoltà di rinuncia all'adesione automatica scegliendo di conferire il TFR maturando a un fondo di previdenza diverso da quello sopra indicato da lui scelto liberamente oppure di mantenerlo in Azienda. **L'adesione automatica comporta il conferimento del TFR maturando e il versamento dei contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore.** La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria qualora la retribuzione sia inferiore all'importo dell'assegno sociale. Anche per i lavoratori non di prima assunzione ma che avviano un nuovo rapporto di lavoro, trova applicazione un meccanismo analogo a quanto sopra indicato, ferma restando la possibilità di proseguire con la forma pensionistica scelta in precedenza.

Non avendo la norma un impatto immediato ma avendo comunque delle differenze rilevanti rispetto all'attuale gestione, si attendono auspicabili chiarimenti operativi nel corso del 2026.



F. BUONI PASTO ELETTRONICI (comma 14)

Viene modificata la disciplina fiscale delle prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica, c.d. “buoni pasto” elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti.

Dal 1° gennaio 2026, il limite di esenzione fiscale e contributiva dei buoni pasto elettronici passa dagli attuali 8,00 euro giornalieri ad 10,00 euro giornalieri.

Rimane, invece, confermato nella misura di 4,00 euro al giorno il limite di esenzione del buono pasto cartaceo.

G. ESONERO ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO (comma 153-155)

Al fine di favorire l’occupazione giovanile stabile, l’occupazione giovanile e sostenere lo sviluppo occupazionale nella Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno c.d. ZES⁽³⁾ è previsto un **esonero parziale dal versamento dei contributi** previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, **per un periodo massimo di 24 mesi**, con riferimento alle **assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, di personale non dirigenziale, effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 ed il 31 dicembre 2026.**

Con apposito decreto interministeriale saranno disciplinati gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie per usufruire di tale misura. Occorrerà attendere poi anche le istruzioni dell’INPS per la piena operatività della stessa.

H. ESONERO PER L’ASSUNZIONE DI LAVORATRICI MADRI (comma 210-213)

Dal 1° gennaio 2026 è previsto l’**esonero dal versamento della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%**, per l’assunzione di donne in possesso dei seguenti requisiti:

- **madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni.**
- **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.**

Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi INAIL con una durata pari a:

- **24 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato;

⁽³⁾ Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Umbria e Marche



- **12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione);
- **18 mesi**, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato.

Tale esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Occorre attendere le istruzioni dell'INPS per la piena operatività della presente misura.

I. INCENTIVO PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI DA TEMPO PIENO A PART-TIME (comma 214-218)

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, dal 1° gennaio 2026, **in favore della lavoratrice o del lavoratore, con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo**, o senza limiti di età nel caso di figli disabili (fermo restando il numero minimo di tre figli conviventi e il limite anagrafico per gli altri figli), è riconosciuta la **priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** (orizzontale o verticale) o di rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale già stipulato, a patto che tale trasformazione/rimodulazione determini una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%.

Ai datori di lavoro privati (esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato) che consentono ai lavoratori dipendenti la predetta trasformazione/rimodulazione del contratto, senza riduzione del complessivo monte orario, è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'esonero spetta:

- nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- per un periodo massimo di 24 mesi decorrenti dalla data di trasformazione o rimodulazione del contratto.

Con apposito decreto interministeriale, da emanare entro fine giugno 2026, saranno definite le disposizioni attuative del predetto esonero. Anche in questo caso occorre poi attendere anche le istruzioni dell'INPS per la piena operatività.



J. CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER MALATTIA FIGLI MINORENNI (comma 219-220)

Con riferimento al congedo parentale, la Legge di Bilancio 2026, ne estende l'ambito di applicazione, rendendolo fruibile **fino ai 14 anni di età dei figli** (prima era 12 anni).

Viene inoltre elevato il limite dei congedi **non retribuiti**, fruibili per malattia dei figli, ora fissato a **10 giorni** (prima era 5) all'anno, con riferimento ai figli di età tra gli 3 e i 14 anni.

K. RAFFORZAMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE (comma 221)

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul luogo di lavoro, viene prevista la possibilità **di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore assunto/o a tempo determinato** (anche in somministrazione) in sostituzione della **lavoratrice assente per** congedo di maternità o congedo parentale, per un ulteriore periodo di affiancamento della **lavoratrice** sostituita di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino. In tal caso viene garantita la prosecuzione dell'eventuale sgravio contributivo del 50% previsto per le aziende con meno di 20 dipendenti.

L. BONUS MAMME 2026 (comma 206-207)

Anche per l'anno 2026, viene confermato il c.d. **BONUS MAMME** riconosciuto dall'INPS alle lavoratrici madri dipendenti e autonome (iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le Casse di previdenza professionali e la Gestione separata) che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- con due figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo;
- con più di due figli, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo

L'unica novità riguarda l'importo del bonus che per il 2026, ammonta a **60 euro mensili**, non imponibili ai fini fiscali e contributivi, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua.

Le mensilità spettanti, dal 1° gennaio 2026 e fino al mese di novembre, saranno corrisposte direttamente dall'INPS in un'unica soluzione, in sede di liquidazione della



mensilità afferente al mese di dicembre 2026.

Per le lavoratrici assunte a tempo indeterminato con più di due figli, resta in vigore l'attuale previsione della legge di Stabilità 2024 (art. 1 comma 180 legge n. 2013/2023); che prevede l'esonero contributivo totale della quota a carico dipendente per massimo 3.000 euro all'anno fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo.

L'esonero contributivo strutturale parziale così come previsto dalla Legge di Bilancio 2025 (dalla stessa inizialmente previsto per il 2026) viene posticipato al 2027.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e vi ringraziamo per la collaborazione.

Cordiali saluti.

Studio Bizzarro

Le considerazioni che precedono mirano a offrire un aggiornamento/approfondimento su legislazione, giurisprudenza e prassi relativi agli istituti giuridici di maggiore rilevanza per la consulenza del lavoro e amministrazione del personale. Si tratta dunque di considerazioni di carattere generale che non possono sostituire la assistenza e consulenza relativa all'applicazione concreta di quanto illustrato. Per tali attività lo Studio rimane a disposizione dei Clienti. Ove emergano profili connessi alla materia della tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro - materia che esula dalla nostra attività – ricordiamo l'opportunità di confronto con il consulente incaricato dei profili prevenzionistici.