

Gennaio 2026

LEGGE DI BILANCIO 2026

Le novità in materia di LAVORO



La Legge di Bilancio 2026 (L. 30 dicembre 2026, n. 199), in vigore dal 1° gennaio 2026 (fatte salve diverse decorrenze specifiche), prevede un intervento di circa 22 include diverse misure che riguardano il mondo del lavoro.

Nella presente informativa vengono analizzate le misure più significative riguardanti la gestione e amministrazione del personale:

- *Modifica aliquota IRPEF*
- *Detassazione aumenti da rinnovi contrattuali*
- *Detassazione premi di produttività*
- *Detassazione maggiorazioni e indennità per lavoro notturno e festivo*
- *Aumento limite non imponibile dei buoni pasto elettronici*
- *Trattamento integrativo speciale nel settore turistico-alberghiero*
- *Gli incentivi all'assunzione*
- *Modifiche alla liquidazione anticipata della NASPI*
- *Incentivo al posticipo del pensionamento*
- *Previdenza complementare e versamento del TFR al fondo di tesoreria INPS*
- *Nuovo bonus mamme*
- *Congedo parentale e congedo per la malattia del figlio*

LABOR MARCHE STP s.r.l.

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

info@labormarche.it www.labormarche.it



Modifica aliquota IRPEF

Tra le modifiche apportate dalla legge di bilancio, al comma 3 è stata prevista la diminuzione dell'aliquota IRPEF applicata al secondo scaglione di reddito, relativo ai redditi tra a € 28.000 e € 50.000, che varia dal 35% al 33%.

Inoltre, con l'inserimento del nuovo comma 5-bis all'articolo 16-ter TUIR, viene stabilito che per i contribuenti con un reddito complessivo superiore a € 200.000, pur restando valide le disposizioni sopra indicate, l'importo della detrazione spettante è ridotto di € 440 in relazione a:

- oneri detraibili al 19%, con esclusione delle spese sanitarie (art. 15 co. 1 lett. c TUIR)
- erogazioni liberali destinati ai partiti politici (art. 11 D.L. 149/2013);
- premi assicurativi contro il rischio di eventi calamitosi (art. 119 co. 4 D.L. 34/2020).

Detassazione aumenti da rinnovi contrattuali

Al fine di sostenere l'adeguamento delle retribuzioni all'aumento del costo della vita e di rafforzare il collegamento tra produttività e compenso, il comma 7 della suddetta legge prevede che gli incrementi retributivi riconosciuti ai lavoratori dipendenti nel corso del 2026, derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026, siano assoggettati — salvo esplicita rinuncia scritta da parte del lavoratore tramite atto scritto — a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali nella misura del 5%.

Tale regime agevolato si applica esclusivamente ai lavoratori del settore privato che, nell'anno 2025, abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a € 33.000.

La rinuncia da parte del lavoratore comporta l'applicazione delle aliquote ordinarie IRPEF sulle somme derivanti da aumenti contrattuali.

Detassazione premi di produttività

La legge di bilancio 2025 all'articolo 1 co. 385 aveva previsto, per il triennio 2025 – 2027, in relazione alla detassazione dei premi di produttività la riduzione temporanea dal 10% al 5% dell'imposta sostitutiva IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nel limite annuo di € 3.000 e per i lavoratori che nel periodo d'imposta precedente

rispetto a quello di riferimento hanno prodotto redditi da lavoro dipendente non superiori ad € 80.000.

La legge di bilancio 2026 ha apportato modifiche al comma 385 prevedendo al comma 9:

- un'aliquota dell'imposta sostitutiva pari al 5% limitatamente al 2025;
- per gli anni 2026 e 2027 è prevista un'imposta sostitutiva su premi di produttività e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili pari all'1% entro un limite di importo pari ad € 5.000.

Detassazione maggiorazioni e indennità per lavoro notturno e festivo

La legge di bilancio ha previsto al comma 10, per l'anno d'imposta 2026 e salvo esplicita rinuncia scritta da parte del lavoratore, le somme erogate ai lavoratori dipendenti entro il limite annuo di € 1.500 sono assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%, quando corrisposte a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, ai sensi dell'articolo 1co. 2 D.lgs. 66/2003, nonché dei CCNL;
- maggiorazioni e indennità relative a prestazioni lavorative svolte nei giorni festivi o nei giorni di riposo settimanale, come definiti dai CCNL;
- indennità di turno e altri emolumenti collegati allo svolgimento di lavoro su turni, previsti dai CCNL.

Le suddette disposizioni, come previsto dal comma 11, sono applicate dai sostituti d'imposta operanti nel settore privato, con esclusione delle attività indicate al comma 18, nei confronti dei lavoratori titolari di redditi da lavoro dipendente che, nell'anno 2025, non abbiano superato l'importo di € 40.000.

Qualora il sostituto d'imposta incaricato dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sia diverso da quello che ha rilasciato la certificazione unica relativa all'anno precedente, il lavoratore è tenuto a dichiarare per iscritto l'ammontare del reddito di lavoro dipendente percepito nello stesso anno.

Ai fini del raggiungimento del limite annuo previsto dal comma 10, non si considerano i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettate

alla disciplina di cui all'articolo 1, commi 182 e seguenti, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Restano in ogni caso applicabili le ordinarie disposizioni in materia di contribuzione previdenziale e assistenziale, salvo diversa previsione dei CCNL o della normativa vigente.

Aumento limite non imponibile dei buoni pasto elettronici

Il comma 14 introduce una modifica della disciplina fiscale in relazione all'importo non soggetto a tassazione dei buoni pasto erogati in forma elettronica.

A decorrere dal 1° gennaio 2026, il valore esente viene aumentato dagli attuali € 8,00 al giorno a € 10,00 giornalieri.

Restano invece confermati sia il limite di esenzione per i buoni pasto in formato cartaceo, pari a € 4,00 giornalieri, sia quello previsto per le indennità sostitutive del servizio di mensa erogate ai lavoratori dei cantieri edili, di altre strutture temporanee o di unità produttive situate in aree sprovviste di servizi di ristorazione, fissato a € 5,29 al giorno.

Trattamento integrativo speciale nel settore turistico-alberghiero

Per sostenere la continuità occupazionale e far fronte alla straordinaria carenza di manodopera nel settore turistico, ricettivo e termale, il comma 18 prevede che nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 settembre 2026, ai dipendenti degli esercizi di somministrazione di cibi e bevande e ai lavoratori del comparto turistico, inclusi gli stabilimenti termali, venga riconosciuta una speciale integrazione economica.

Tale beneficio, che non concorre alla formazione del reddito, è pari al 15% delle retribuzioni lorde riferite alle prestazioni di lavoro notturno e alle ore di lavoro straordinario svolte nelle giornate festive.

Come precisato dal comma 19, la misura si applica ai lavoratori dipendenti del settore privato che, nel periodo d'imposta 2025, abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a € 40.000.

Gli incentivi all'assunzione

La Legge di Bilancio 2026 interviene sul sistema delle agevolazioni all'assunzione, prevedendo misure volte a incentivare le imprese del settore privato all'inserimento di specifiche categorie di lavoratori mediante rapporti di lavoro stabili.

In particolare, il comma 153 introduce, per il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2026, un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero in caso di trasformazioni da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato.

La misura è finalizzata a promuovere l'occupazione giovanile stabile, a rafforzare le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate e a sostenere lo sviluppo occupazionale nella Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno. Restano escluse dall'agevolazione le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale.

Il comma 210 si propone di promuovere l'occupazione delle madri lavoratrici introducendo un esonero contributivo nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di € 8000 annui.

I soggetti interessati dal beneficio contributivo sono le lavoratrici madri, assunte dal 1° gennaio 2026, di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

La durata dell'esonero varia a seconda che si tratti di un'assunzione o di una trasformazione, nonché della tipologia del contratto di assunzione:

assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione, l'agevolazione dura per 12 mesi a partire dalla data di assunzione;

- trasformazione di contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, la durata dell'esonero è nel limite massimo di 18 mesi dalla data di assunzione con il contratto a termine;
- assunzione a tempo indeterminato l'agevolazione ha una durata di 24 mesi che decorrono dalla data di assunzione.

Il comma 214, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, prevede un incentivo per la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale.

In particolare, qualora il rapporto di lavoro di un lavoratore o di una lavoratrice con almeno tre figli conviventi sia trasformato da tempo pieno a tempo parziale, con una riduzione dell'orario di lavoro pari ad almeno il 40%, viene riconosciuto al datore di lavoro un esonero contributivo.

Il beneficio spetta fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, ed è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo non superiore a 24 mesi dalla data di trasformazione del rapporto di lavoro.

Modifiche alla liquidazione anticipata della NASPI

A decorrere dal 1° gennaio 2026, secondo quanto previsto dal comma 176, l'erogazione anticipata della NASpi a titolo di incentivo all'autoimprenditorialità non avverrà più in un'unica soluzione, ma potrà essere riconosciuta in due rate:

- una prima rata, pari al 70% dell'intero importo;
- una seconda rata pari al 30%, da erogare al termine della durata teorica della prestazione, calcolata nella misura della metà della settimana di contribuzione maturate negli ultimi 4 anni, e comunque, non oltre 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione;

Incentivo al posticipo del pensionamento

Le disposizioni di cui ai commi da 185 a 197 prevedono delle misure in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla variazione della speranza di vita e di incentivo al posticipo del pensionamento.

In particolare, viene prorogato l'incentivo al posticipo del pensionamento, introdotto dalla Legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022), riconosciuto in favore dei lavoratori dipendenti che maturino entro il 31/12/2026 i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato, e che decidono tuttavia di rinunciare all'accredito contributivo e di continuare a svolgere l'attività lavorativa.

Previdenza complementare e versamento del TFR al fondo di tesoreria INPS

La Legge di Bilancio 2026 introduce rilevanti interventi in materia di previdenza complementare, articolati su tre distinti profili.

In primo luogo, il comma 201 prevede l'innalzamento della soglia di deducibilità dal reddito complessivo dei contributi versati alle forme di previdenza complementare, che passa da € 5.164,17 a € 5.300 con effetto a decorrere dal periodo d'imposta 2026.

A seguito della modifica di tale limite, ai lavoratori alla prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007 è riconosciuta, limitatamente ai primi 5 anni di adesione alle forme di previdenza complementare, la possibilità di dedurre dal reddito complessivo, nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione, i contributi versati in eccedenza rispetto al limite di € 5.300. Tale deduzione è ammessa entro il limite dell'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi 5 anni ma non effettivamente versati e, in ogni caso, per un importo non superiore alla metà del suddetto limite annuo di 5.300 €.

Il secondo profilo di intervento della Legge di Bilancio si concretizza nell'adesione automatica, dal 1° luglio 2026 da parte dei lavoratori neo - assunti alle forme di previdenza complementare previste dagli accordi o contratti collettivi. In caso di presenza di più forme pensionistiche di previsione contrattuale, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

Infine, viene esteso l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS anche ai datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungano, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale dei 50 dipendenti.

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

Con effetto sui periodi di paga, decorrenti dal 1° gennaio 2032, sono tenuti al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria INPS i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze, ovvero che raggiungano anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, un numero di lavoratori pari o superiore a 40.

Nel periodo compreso tra il 2028 e il 2031, invece, l'obbligo sorge al raggiungere della soglia dei 50 dipendenti.

Per la verifica della soglia dimensionale ai fini dell'individuazione dell'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS si deve prendere a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.

Nuovo bonus lavoratrici madri

Con le modifiche riportate al comma 206 è stato rinviato dal 2026 al 2027 l'entrata in vigore della misura strutturale prevista dalla Legge di Bilancio 2025, che prevede un esonero contributivo parziale sulla quota di contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, a condizione che il reddito imponibile ai fini previdenziali non superi i 40.000 euro annui.

In attesa dell'attuazione di tale esonero contributivo, il comma 207 prevede per l'anno 2026 l'erogazione, da parte dell'INPS, di un contributo a favore delle lavoratrici madri dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) e delle lavoratrici autonome iscritte alle gestioni previdenziali obbligatorie, comprese le Casse professionali e la Gestione separata, che siano:

- madri di 2 figli, fino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio;
- madri di più di 2 figli, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, con esclusione delle titolari di contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Il beneficio consiste in un importo pari a € 60 mensili, non soggetto a imposizione fiscale né contributiva, riconosciuto per ciascun mese o frazione di mese di validità del rapporto di lavoro o dell'attività autonoma, a condizione che il reddito da lavoro non ecceda i € 40.000 annui.

Le somme spettanti per il periodo dal 1° gennaio 2026 fino al mese di novembre saranno erogate in un'unica soluzione in occasione del pagamento della mensilità di dicembre 2026 e non rileveranno ai fini del calcolo dell'ISEE.

Congedo parentale e congedo per la malattia del figlio

La suddetta legge, ai commi 219-220, rafforza la disciplina in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per i figli minori.

Con riferimento al congedo parentale, viene innalzato il limite di età dei figli da 12 anni a 14 anni ai fini del ricorso ai periodi di congedo parentale da parte dei genitori lavoratori.

Per il congedo per malattia del figlio, vengono estesi da 5 a 10 i giorni di permesso per la malattia di ciascun figlio. Inoltre, è esteso da 8 anni a 14 anni il limite massimo di età del figlio per cui è possibile fruire del congedo.

Infine, ai sensi del comma 221, viene concessa la possibilità di prolungare la durata del contratto a tempo determinato, stipulato per la sostituzione di lavoratrici assenti

per la fruizione dei congedi legati alla maternità, per un ulteriore periodo di durata non superiore al primo anno di età del bambino, per l'affiancamento della lavoratrice sostituita.

Come di consueto, restiamo a disposizione per eventuali approfondimenti.

Cordiali saluti

LABOR MARCHE STP SRL