

29.01.2026

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

LEGGE DI BILANCIO 2026 – LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

- Riduzione della seconda aliquota IRPEF
- Premi di produttività: imposta ridotta all'1% nel biennio 2026–2027
- Partecipazione agli utili dei lavoratori: proroga del regime agevolato al 2026
- Incrementi retributivi da CCNL: imposta sostitutiva al 5% sugli aumenti 2026
- Previdenza, TFR e Fondo Tesoreria
- Imposta sostitutiva su Lavoro notturno e trattamento integrativo speciale del settore turismo
- Sostegni a genitori dipendenti
- Innalzamento del limite dei buoni pasti
- Riduzione contributiva per assunzione di madri con minimo tre figli
- Lavoro occasionale in agricoltura

Riduzione della seconda aliquota IRPEF

Con la Legge di Bilancio 2026 cambiano gli scaglioni dell'IRPEF per i redditi medio-alti. Dal 1° gennaio 2026 la seconda aliquota scende dal 35% al 33% e si applica ai redditi compresi tra 28.000 e 50.000 euro.

Di seguito si riepilogano gli scaglioni IRPEF applicabili dal periodo d'imposta 2026:

Reddito annuo	Aliquota
Fino a 28.000 euro	23%
Da 28.001 a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%

Conferma delle detrazioni di imposta:

La detrazione base per redditi fino a 15.000 euro è pari a 1.955 euro. Ai lavoratori con redditi fino a 20.000 euro, esclusi i pensionati, è riconosciuta una somma aggiuntiva non tassabile, calcolata in percentuale sul reddito: 7,1% per i redditi fino a 8.500 euro, 5,3% per quelli tra 8.501 e 15.000 euro e 4,8% per quelli tra 15.001 e 20.000 euro. Per i redditi superiori a 20.000 euro, sono previste detrazioni

scalari: fino a 1.000 euro per redditi compresi tra 20.001 e 32.000 euro, con un importo progressivamente decrescente fino ad azzerarsi per redditi superiori a 40.000 euro.

Premi di produttività: imposta ridotta all'1% nel biennio 2026–2027

La Legge di Bilancio 2026 interviene in modo deciso sulla tassazione dei premi di produttività, rendendoli significativamente più convenienti. Per il biennio 2026–2027 l'imposta sostitutiva scende dal 5% all'1% e il limite massimo agevolabile viene innalzato da 3.000 a 5.000 euro annui.

La riduzione riguarda i lavoratori dipendenti del settore privato con reddito annuo non superiore a 80.000 euro, a condizione che i premi siano erogati in attuazione di contratti collettivi aziendali o territoriali regolarmente depositati. Le somme che eccedono la soglia dei 5.000 euro restano invece assoggettate alla tassazione IRPEF ordinaria.

Partecipazione agli utili dei lavoratori: proroga del regime agevolato al 2026

La Legge di Bilancio 2026 estende anche all'anno 2026 il regime transitorio introdotto nel 2025 in materia di partecipazione dei lavoratori alla vita economica dell'impresa. Viene così prorogata la disciplina che incentiva la partecipazione dei dipendenti alla gestione, al capitale e agli utili aziendali, già prevista dalla legge n. 76/2025.

Per il 2026 viene confermato il trattamento fiscale di favore per i dividendi percepiti dai lavoratori in relazione ad azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato. La norma ricalca quanto già previsto per il 2025 e si applica esclusivamente nei casi in cui il premio di risultato venga convertito in strumenti di partecipazione al capitale.

All'interno dei piani di partecipazione economico-finanziaria restano possibili due modalità operative: l'attribuzione ai lavoratori di strumenti partecipativi al capitale della società, secondo le regole civilistiche vigenti, oppure l'assegnazione di azioni in sostituzione del premio di risultato, nel rispetto della disciplina generale sui premi di produttività prevista dalla legge n. 208/2015.

I dividendi derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione del premio di risultato beneficiano, anche per il 2026, di un'esenzione parziale dall'imposta sui redditi. Entro il limite di 1.500 euro annui, il 50 per cento del loro ammontare non concorre alla formazione del reddito imponibile del lavoratore.

Incrementi retributivi da CCNL: imposta sostitutiva al 5% sugli aumenti 2026

Viene introdotta una misura di favore sugli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Gli aumenti riconosciuti nel corso del 2026, se collegati a rinnovi contrattuali

sottoscritti tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026, beneficiano di un'imposta sostitutiva del 5% in luogo dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali.

L'agevolazione riguarda i lavoratori dipendenti che, nell'anno 2025, hanno conseguito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro. Una volta soddisfatta questa condizione, la misura opera indipendentemente dal reddito che sarà percepito nel corso del 2026.

La norma si applica agli incrementi della retribuzione diretta riconducibili agli aumenti dei minimi tabellari previsti dai rinnovi contrattuali. Rientrano quindi nel perimetro agevolato gli aumenti strutturali derivanti dalla nuova disciplina economica del contratto collettivo, mentre **restano escluse le somme che non hanno natura di incremento retributivo stabile.**

Previdenza, TFR e Fondo Tesoreria

La legge di bilancio 2026 interviene in modo rilevante sulla disciplina della previdenza complementare e del trattamento di fine rapporto, modificando sia i limiti di deducibilità dei contributi sia le regole di conferimento del TFR, con impatti immediati per datori di lavoro e lavoratori dipendenti del settore privato.

In primo luogo, a decorrere dal periodo d'imposta 2026, viene innalzato il limite massimo di deducibilità fiscale dei contributi versati alle forme di previdenza complementare, sia da parte del lavoratore sia da parte del datore di lavoro, includendo anche quelli dovuti in base alla contrattazione collettiva. Il tetto annuo passa da 5.164,57 euro a 5.300 euro.

La legge interviene inoltre sulla soglia dimensionale che determina l'obbligo di versamento del TFR maturando al Fondo Tesoreria INPS. Fino al 31 dicembre 2025 l'obbligo riguardava esclusivamente i datori di lavoro che, al 31 dicembre 2006 o nell'anno di costituzione successivo, avevano occupato almeno 50 addetti, rendendo irrilevanti le variazioni intervenute negli anni successivi. Dal 2026 il criterio cambia radicalmente: rientrano nell'obbligo anche le aziende che raggiungono la soglia dimensionale negli anni successivi all'avvio dell'attività; tali aziende dovranno quindi versare il TFR maturando di tutti i dipendenti al Fondo Tesoreria, se non destinato ad un Fondo complementare di previdenza.

In via transitoria, per i periodi di paga 2026 e 2027, l'obbligo scatterà al raggiungimento di una media annua di almeno 60 addetti, calcolata sull'anno solare precedente; dal 2032 la soglia sarà definitivamente ridotta a 40 addetti. Su questo punto si attendono indicazioni applicative per chiarire con precisione il momento di insorgenza dell'obbligo contributivo.

Un ulteriore intervento riguarda le modalità di adesione alla previdenza complementare. A partire dal 1° luglio 2026 viene rafforzato il meccanismo di adesione automatica per i lavoratori di prima assunzione, con riduzione del termine per esercitare una scelta esplicita da sei mesi a sessanta giorni. In assenza di una decisione del lavoratore, l'adesione avviene automaticamente alla forma pensionistica collettiva prevista dalla contrattazione applicata in azienda oppure, in mancanza, al fondo individuato dalla normativa. Il lavoratore conserva comunque la facoltà di rinunciare all'adesione automatica o di destinare il TFR a una diversa forma pensionistica prescelta. Al datore di lavoro è attribuito un ruolo centrale sotto il profilo informativo, essendo tenuto a fornire indicazioni chiare sulle opzioni disponibili, sulle tempistiche e sugli effetti delle scelte effettuate, nonché a conservare le dichiarazioni rese dai lavoratori.

Imposta sostitutiva su Lavoro notturno e trattamento integrativo speciale del settore turismo

Per il solo periodo d'imposta 2026 è prevista una tassazione agevolata sulle maggiorazioni retributive riconosciute per lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro prestato nei giorni di riposo settimanale e per le indennità di turno e altri emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dai CCNL. Tali somme, che ordinariamente concorrono integralmente alla formazione del reddito di lavoro dipendente, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%, entro il limite massimo annuo di 1.500 euro. **L'agevolazione si applica ai lavoratori dipendenti del settore privato che nel 2025 hanno conseguito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.** Restano esclusi i lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale, per i quali continua ad applicarsi una disciplina speciale. L'imposta sostitutiva è applicata direttamente dal datore di lavoro, salvo rinuncia scritta del lavoratore; restano ferme le ordinarie regole contributive.

È inoltre confermato, anche per il 2026, il trattamento integrativo speciale a favore dei lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale. Per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, ai dipendenti degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e delle imprese del turismo, inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo non imponibile pari al 15% delle retribuzioni lorde riferite al lavoro notturno e allo straordinario prestato nei giorni festivi. **Il beneficio spetta ai lavoratori che nel 2025 hanno percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro ed è anticipato dal datore di lavoro su richiesta del dipendente,** con successivo recupero in compensazione. La misura si pone in continuità con le precedenti leggi di bilancio e conferma un regime di favore ormai strutturale per il comparto turistico.

Sostegni a genitori dipendenti

La Legge di Bilancio 2026 interviene in modo ampio sulle misure di sostegno alla genitorialità e alla conciliazione tra vita privata e lavoro.

A partire dal 1° gennaio 2026 viene esteso **da 12 a 14 anni** il limite di età del figlio entro cui i genitori possono fruire dei congedi parentali previsti dal D.Lgs. 151/2001. Resta tuttavia invariata la disciplina speciale per le adozioni e gli affidamenti, secondo cui i congedi parentali spettano entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Sempre dal 1° gennaio 2026 viene ampliata anche la disciplina dei congedi per malattia del figlio. Il limite massimo di età del minore passa **da 8 a 14 anni**. Resta ferma la possibilità di fruizione illimitata fino al compimento dei 3 anni di età; dal terzo al quattordicesimo anno i giorni annui spettanti raddoppiano, passando da 5 a 10. Si pone però un problema applicativo per le assenze iniziate nel 2025 e proseguite nel 2026, in quanto non è chiaro se debbano applicarsi per l'intero evento i limiti previgenti oppure se, per i giorni fruiti nel 2026, sia possibile applicare i nuovi parametri più favorevoli.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Sul versante dell'organizzazione del lavoro, la legge introduce una nuova priorità per la riduzione dell'orario. I genitori di almeno tre figli conviventi hanno diritto di precedenza, fino al compimento dei 10 anni del figlio più piccolo, nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o nella rimodulazione dell'orario di un part-time già in essere, purché la riduzione sia pari almeno al 40%. In presenza di figli con disabilità non opera alcun limite di età. La norma non chiarisce però se la percentuale del 40% debba essere calcolata sull'orario full-time contrattuale o sull'orario part-time originario, lasciando spazio a interpretazioni divergenti.

Per incentivare l'accoglimento di tali richieste, ai datori di lavoro che consentono la riduzione dell'orario senza diminuire il monte ore complessivo aziendale è riconosciuto un esonero **contributivo totale fino a 3.000 euro annui per un massimo di 24 mesi**. Il beneficio non è cumulabile con altri esoneri, ma è compatibile con la super deduzione del costo del lavoro. La concreta operatività è demandata a un decreto ministeriale atteso entro il 30 giugno 2026.

Proroga del contratto a termine per sostituzione in maternità

Viene inoltre introdotta la possibilità di prorogare il contratto a termine del lavoratore assunto in sostituzione di una madre in congedo, al fine di consentire un periodo di affiancamento al rientro della lavoratrice, fino al compimento di un anno di età del figlio. La previsione è espressamente limitata alla lavoratrice madre e non si estende al padre, pur in presenza di sostituzione per congedo di paternità.

Esonero assunzioni madri

Legge di Bilancio 2026 introduce esonero contributivo a favore dei datori di lavoro che procedono all'assunzione di madri con almeno tre figli, tutti di età inferiore ai 18 anni, a condizione che le stesse non abbiano intrattenuto alcun rapporto di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione.

L'agevolazione consiste in un esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro annui per ciascuna lavoratrice. La durata del beneficio varia in funzione della tipologia contrattuale: è riconosciuto per 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, per 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato e per 18 mesi complessivi nell'ipotesi di trasformazione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

La misura non è immediatamente operativa. L'applicazione dell'esonero è infatti subordinata alla pubblicazione delle istruzioni operative da parte dell'INPS, che definiranno nel dettaglio la decorrenza del beneficio e le modalità concrete di fruizione.

Innalzamento del limite dei buoni pasti

La Legge di Bilancio 2026 aggiorna i limiti di esenzione IRPEF per i buoni pasto. Dal 1° gennaio 2026, i buoni pasto elettronici sono esenti fino a 10 euro giornalieri, mentre i buoni cartacei restano esenti fino a 4 euro. La tassazione riguarda solo l'eccedenza rispetto a tali limiti. La misura conferma l'incentivo all'uso dei buoni elettronici, mantenendo una disciplina differenziata tra i due formati. La modifica interviene sull'articolo 51, comma 2, lettera c), del TUIR.

Lavoro occasionale in agricoltura

La Legge di Bilancio 2026 stabilizza il lavoro agricolo occasionale a tempo determinato (LOAgri). Il contratto è limitato a 45 giornate annue per lavoratore e garantisce le stesse tutele degli operai agricoli a tempo determinato. Possono utilizzarlo solo datori di lavoro agricoli iscritti alle gestioni previdenziali INPS, applicando i contratti collettivi nazionali e provinciali.

Ai fini del conteggio si considerano solo le giornate effettive, mentre il contratto può durare fino a 12 mesi.

Possono essere assunti lavoratori che non abbiano avuto rapporti subordinati agricoli negli ultimi tre anni, esclusi pensionati di vecchiaia o di anzianità. Il datore di lavoro deve acquisire un'autocertificazione preventiva sul possesso di questi requisiti.

La retribuzione è calcolata sui minimi contrattuali agricoli, con modalità tracciabili, e assimilata a quella degli operai a tempo determinato. È possibile il cumulo con NASPI e DIS-COLL entro il limite delle 45 giornate annue, mentre non possono accedere i titolari di pensioni di invalidità o ai superstiti. La perdita dei requisiti durante il rapporto comporta la risoluzione automatica del contratto, con obbligo di comunicazione immediata da parte del lavoratore.

Le prestazioni devono riguardare attività stagionali e operative, come semina, raccolta, potatura, allevamento, vinificazione, molitura e agriturismo. Non sono previste qualifiche impiegatizie né soglie economiche massime. La retribuzione è fiscalmente esente, cumulabile con le pensioni ammesse e contribuisce alla posizione previdenziale del lavoratore.

Non esitate a contattare i Vostri corrispondenti in DataConsulting per avere maggiori informazioni.