



LEGGE DI BILANCIO 2026

La **Legge di Bilancio 2026** è stata pubblicata in [Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025](#) ed è entrata in vigore il **1° gennaio 2026**.

Il testo, corposo, riguarda numerosi ambiti; in questa sede riportiamo sinteticamente le novità che hanno impatto sui lavoratori del settore privato.

IRPEF

A partire dal 2026, la **seconda aliquota IRPEF** (per il reddito da 28.001 € a 50.000 €) passa dal **35% al 33%**.

Per coloro che recepiscono redditi oltre 200.000€ i vantaggi fiscali saranno generalmente sterilizzati dalla riduzione delle detrazioni; vengono, infatti, ridotte le detrazioni per un importo di 440 euro facendo riferimento agli oneri detraibili al 19% escluse le spese sanitarie; le erogazioni liberali in favore di partiti politici e i premi di assicurazione per eventi calamitosi.

Riepilogando:

Aliquote IRPEF 2025	Aliquote IRPEF 2026	Scaglioni di reddito
23%	23%	fino a 28.000 €
35%	33%	da 28.001 € a 50.000 €
43%	43%	da 50.001 €

ISEE 2026

La Legge di Bilancio 2026 interviene su:

Franchigia patrimoniale sull'abitazione principale

La valutazione dell'immobile di proprietà adibito ad abitazione principale rimane esente dal calcolo dell'ISEE fino a 91.500 € di valore dell'abitazione. Nei capoluoghi delle città metropolitane la soglia aumenta a 120.000 €.

Per ogni figlio oltre il primo si aggiungono 2.500 € alla franchigia complessiva.

La legge proroga per il 2026 l'esclusione dal patrimonio immobiliare degli immobili inagibili o distrutti a seguito di calamità naturali, proteggendo così i nuclei colpiti da eventi sismici, alluvionali o altre calamità.

Scala di equivalenza

La Legge di Bilancio 2026 ha modificato la scala di equivalenza come di seguito indicato:

1. È stata introdotta una maggiorazione per i nuclei con due figli, pari a 0,10.
2. Le altre maggiorazioni aumentano leggermente (0,05 punti) rispetto al triennio precedente:
 - 3 figli → 0,25
 - 4 figli → 0,40
 - 5 o più figli → 0,55

Queste variazioni si applicano solo per le principali prestazioni nazionali che fanno uso dell'indicatore: l'Assegno unico ed universale per i figli a carico, l'Assegno d'inclusione, l'Assegno di natalità e il Bonus nidi per minori disabili.

Inoltre, nel patrimonio mobiliare da considerare ai fini ISEE dovranno essere incluse le giacenze (sia in Italia che all'estero) in valuta e criptovaluta o da rimesse in denaro all'estero (es. money transfer). La misura sarà disciplinata da apposito decreto ministeriale.

LAVORO DIPENDENTE

Promozione dell'occupazione femminile

A decorrere dal 1° gennaio 2026, i datori di lavoro privati che assumono **donne madri prive di occupazione da almeno sei mesi e che hanno almeno 3 figli** minorenni possono beneficiare di incentivi contributivi.

L'agevolazione consiste in un **esonero totale (100%) dal versamento dei contributi previdenziali INPS** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL e nel **limite annuo di 8.000 €**.

La durata dell'incentivo è 12 mesi per assunzione a termine, 18 mesi complessivi se trasformato a tempo indeterminato, 24 mesi se l'assunzione è da subito a tempo indeterminato.

Incentivi alla trasformazione dei contratti

Sono previsti incentivi per la **trasformazione di contratti a tempo pieno in part-time** per genitori con **almeno tre figli minori**.

La trasformazione deve comportare una **riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%** rispetto all'orario iniziale.

Il beneficio consiste in un **esonero contributivo totale** pari al 100% dei contributi previdenziali **a carico del datore di lavoro**, fino a un importo massimo di **3.000 € all'anno** per massimo **24 mesi** dalla data di trasformazione;

Tassazione agevolata dei rinnovi contrattuali

Gli **incrementi salariali corrisposti nel 2026**, derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti tra **1° gennaio 2024 e 31 dicembre 2026**, sono tassati con un'**imposta sostitutiva del 5%** (al posto della tassazione ordinaria IRPEF e addizionali).

La misura si applica ai lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 **non superiore a 33.000 € lordi**.

Tassazione agevolata dei premi di risultato

Nel biennio **2026-2027**, la tassazione agevolata sui premi di risultato e sulle somme erogate come partecipazione agli utili d'impresa per i dipendenti del settore privato passa dal **5% all'1%**.

Il limite di importo complessivo su cui si applica l'agevolazione sale da **3.000 € a 5.000 €**.

Dividendi derivanti da azioni ai lavoratori

I dividendi corrisposti ai lavoratori dipendenti da azioni attribuite dalle aziende in sostituzione di premi di risultato sono inclusi nella base imponibile **per il 50%**, fino a un limite massimo di 1.500€ annui, prorogando la disciplina già vigente.

Imposta sostitutiva su straordinari e turni

Per il 2026, sono soggette a un'**imposta sostitutiva del 15%**, in alternativa alla tassazione ordinaria IRPEF le somme corrisposte entro il limite annuo di 1.500€ ai lavoratori dipendenti con reddito fino a 40.000€ per:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno;
- maggiorazioni per lavoro festivo o riposo settimanale secondo CCNL
- indennità di turno;

Buoni pasto

Dal **1° gennaio 2026**, con la Legge di Bilancio 2026, la soglia di esenzione fiscale dei buoni pasto elettronici viene **innalzata da 8 a 10 € al giorno**.

Bonus affitti

La Manovra 2026 **non ha prorogato** l'accesso alla misura per nuove assunzioni nel 2026 che, pertanto, continua a persistere solo per gli assunti nel 2025.

Chi ha usufruito del bonus nel 2025 (ovvero è stato assunto nel 2025 e soddisfa i requisiti), infatti, potrà continuare a fruire dell'agevolazione anche nel 2026, in quanto la norma prevede un periodo di beneficio di 24 mesi dall'assunzione.

Naspi anticipata

La liquidazione anticipata della Naspi dal 2026 verrà erogata in **due rate**: la prima in misura pari al 70% e la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine del periodo teorico di spettanza dell'indennità, e comunque non oltre il termine di sei mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, previa verifica della mancata rioccupazione e della eventuale titolarità di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

BONUS E CONGEDI PER GENITORI

Integrazione reddito per madri lavoratrici

Passa da **40€ a 60€** il contributo mensile in busta paga alle madri lavoratrici dipendenti e autonome con due figli fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio.

Stessa somma per madri lavoratrici dipendenti e autonome con più di due figli, fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Ricordiamo che la somma viene riconosciuta dall'Inps, a seguito di domanda, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro, alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000€ annui.

Congedi parentali e congedo per malattia dei figli minori

Viene estesa ai **14 anni** di vita del figlio la possibilità per i genitori anche adottivi e affidatari di fruire del congedo parentale, del prolungamento del congedo parentale in caso di figli con disabilità e dell'indennità al 30% della retribuzione, nei limiti e modalità già previsti.

Il congedo per **malattia del figlio è esteso a 10 giorni** e diviene fruibile sino ai 14 anni di vita del figlio. Si tratta di un diritto in capo a ciascun genitore, è coperto da contribuzione e non prevede indennità.

Contratti a termine per sostituzione lavoratrici in congedo

Possibilità di prolungamento fino al compimento dell'anno del bambino.

PREVIDENZA

Adeguamento dei requisiti pensionistici

La manovra interviene sul meccanismo di adeguamento dei requisiti alla variazione della speranza di vita, prevedendo per il solo 2027 un incremento attenuato a 1 mese (in luogo di 3 mesi) dei requisiti anagrafici e contributivi di accesso al pensionamento soggetti a adeguamento biennale, con conferma dell'incremento integrale dal 1° gennaio 2028.

Incentivo al posticipo pensionamento

È esteso anche al 2026 il cosiddetto "Bonus Maroni", che consente al lavoratore che maturi i requisiti entro il 31 dicembre 2026 di optare per la rinuncia all'accredito della quota IVS a proprio carico e di ricevere in busta paga l'importo corrispondente, non imponibile ai fini IRPEF.

Adesione automatica alla previdenza complementare

A partire dal **1° luglio 2026**, per i **lavoratori dipendenti del settore privato neoassunti** (esclusi i lavoratori domestici), **scatta il meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare**.

Se il lavoratore **non esprime una scelta entro 60 giorni** dall'inizio del rapporto di lavoro, viene automaticamente iscritto a un fondo pensione collettivo indicato da contratti o accordi collettivi e il **TFR maturando viene destinato a quel fondo**.

La norma prevede obblighi informativi del datore di lavoro al momento dell'assunzione.

Obbligo di versamento del TFR a INPS

La Legge di Bilancio 2026 **estende gradualmente l'obbligo del versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS** (per l'erogazione dei trattamenti di fine rapporto) a un numero maggiore di datori di lavoro.

Attualmente, l'obbligo riguarda già aziende sopra certe soglie dimensionale.

La manovra prevede che, nel biennio **2026–2027**, l'intervento si applichi in via transitoria alle imprese con **almeno 60 dipendenti**.

Deducibilità dei contributi previdenziali complementari

La Legge di Bilancio 2026 **innalza il limite di deducibilità fiscale** annua dei contributi versati alle forme di previdenza complementare dal lavoratore che passa da **5.164,57 € a 5.300 €**.

Portabilità delle posizioni pensionistiche

Un'altra novità **dal 1° luglio 2026** riguarda la **portabilità delle posizioni individuali** nelle forme pensionistiche complementari.

In pratica sarà possibile trasferire **l'intero montante accumulato** (incluso TFR e contributi) da una forma pensionistica complementare a un'altra senza più l'ostacolo dell'obbligo contributivo minimo verso la forma prescelta di partenza.

Prestazioni dei fondi pensione

La quota di montante **liquidabile in forma di capitale aumenta dal 50% al 60%**.

Se la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante è **inferiore al 50% dell'assegno sociale**, il capitale può essere liquidato **interamente**.

Vengono introdotte nuove forme di erogazione della prestazione:

1. **Rendita a durata definita**: si può scegliere di ricevere il montante in rate annuali per un numero di anni pari alla speranza di vita residua, invece della rendita vitalizia.
2. **Prelievi liberamente determinabili**: si possono prelevare frazioni del montante entro certi limiti che verranno stabiliti dai fondi. Per quel che riguarda la tassazione, verrà considerata un'aliquota base 20%, ridotta dello 0,25% per ogni anno oltre il 15° di partecipazione, fino a **5% di riduzione massima**.
3. **Erogazione frazionata per almeno 5 anni**: il montante può essere distribuito in più anni senza trasformarsi in rendita vitalizia.
4. **Gestione del montante dopo l'erogazione**: il capitale rimane "in gestione" presso il fondo e, in caso di morte, il residuo va ai beneficiari indicati.

BANCHE E ASSICURAZIONI

Per il periodo 2025-26-27 l'aliquota Irap per gli enti creditizi e le imprese di assicurazione è aumentata di due punti percentuali (passando dal 4,65% al 6,65% per banche e intermediari finanziari e da 5,90% a 7,90% per le assicurazioni). Restano esclusi da tali aumenti: le società di intermediazione mobiliare, le Sim e le imprese di paesi terzi diverse dalle banche, nonché le imprese di investimento UE, le società di gestione dei fondi comuni di investimento, le società di investimento a capitale variabile, le società di partecipazione non finanziaria e i soggetti assimilati.

Comunicazione

First Cisl

Milano Metropoli