

## Approfondimento FIRST CISL

---

# Legge di bilancio 2026: le principali novità in tema di fisco, occupazione, genitorialità, previdenza e altre previsioni

### **Riferimenti normativi**

Legge 30 dicembre 2025 n. 199 (Legge di bilancio 2026), pubblicata in Gazzetta ufficiale, Serie Generale n. 301, Supplemento ordinario n. 42/L; Legge 30 dicembre 2024 n. 207 (Legge di bilancio 2025), pubblicata in Gazzetta ufficiale, Serie Generale n. 305 del 30-12-2024, Supplemento Ordinario n. 43/L; Legge 8 marzo 2000 n. 53; Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; Decreto Presidente della Repubblica 22-12-1986 n. 917 (TUIR); Decreto-legge 28-1-2019 n. 4 convertito in Legge 28-3-2019 n. 26; Legge 11-12-2016 n. 232; Decreto-legge 4-5-2023 n. 48 convertito in Legge 3-7-2023 n. 85; Legge 11-12-2016 n. 232; Messaggio Inps n. 251, del 26 gennaio 2026; Messaggio Inps n. 128 del 14 gennaio 2026; Circolare Inps n. 3 del 15 gennaio 2025; Messaggio Inps n. 148 del 15 gennaio 2025; Circolare Inps n. 27 del 31 gennaio 2024; Circolare Inps n. 11 del 16 gennaio 2024; Circolare Inps n. 41 del 5 marzo 2024; Messaggio Inps n. 2239 del 14 giugno 2024; Circolare Inps n. 166 del 8 novembre 2021.

**24 febbraio 2026**

## Indice

# **Legge di bilancio 2026: le principali novità in tema di fisco, occupazione, genitorialità, previdenza e altre previsioni**

|                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>LEGGE 30 DICEMBRE 2025, NUMERO 199 – BILANCIO DI PREVISIONE DELLO STATO PER L'ANNO FINANZIARIO 2026</b> | <b>3</b>  |
| <b>NORME IN MATERIA FISCALE</b>                                                                            | <b>4</b>  |
| <b>INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE</b>                                                                           | <b>7</b>  |
| <b>TUTELA DELLA GENITORIALITÀ</b>                                                                          | <b>9</b>  |
| <b>PRINCIPALI PREVISIONI IN MATERIA PREVIDENZIALE</b>                                                      | <b>14</b> |
| <b>ALTRE PREVISIONI DI INTERESSE</b>                                                                       | <b>16</b> |

## **LEGGE 30 DICEMBRE 2025, NUMERO 199 – BILANCIO DI PREVISIONE DELLO STATO PER L'ANNO FINANZIARIO 2026**

### **Premessa**

Anche quest'anno, la Legge di bilancio 2026 è stata pubblicata in extremis, senza note, con riserva di successiva pubblicazione con il quadro note completo. Dopo un iter molto veloce, è stata approvata definitivamente e pubblicata, come Legge numero 199 del 30 dicembre 2025, in Gazzetta ufficiale numero 301 nel Supplemento Ordinario numero 42/L, il giorno 30 dicembre 2025. La ripubblicazione con relative note è stata, invece, pubblicata nella Gazzetta ufficiale del 21 gennaio 2026, supplemento numero 2. A questa ci si riferisce nel presente approfondimento.

La legge si compone di due sezioni: la prima ricomprende solo l'articolo 1 (dal comma 1 al comma 973), con norme in materia di entrate e di spese e altre disposizioni, e la seconda con gli articoli da 2 a 21 con l'approvazione dello stato di previsione di ciascun Ministero.

La normativa all'interno dell'articolo 1 non è divisa per materie di competenza (fiscale, previdenza, genitorialità, eccetera), mentre, per maggiore chiarezza, nel presente approfondimento si è scelto di suddividere l'analisi per tematiche.

Indice

## NORME IN MATERIA FISCALE

### Rimodulazione delle aliquote Irpef (articoli 1, commi 3-4)

Il comma 3 dell'articolo 1 della Legge di bilancio 2026 prevede una modifica del Tuir (Testo unico delle imposte sui redditi) con **la revisione della disciplina dell'Irpef**. In particolare, **il secondo scaglione Irpef (redditi compresi tra i 28mila e i 50mila euro) vede una tassazione ridotta del 2% dal 35% al 33%**.

Pertanto, **dal periodo d'imposta 2026**, sul reddito imponibile si applicano le seguenti aliquote Irpef, progressive per scaglioni di reddito:

- fino a **28mila euro**, **23%**;
- oltre **28mila euro** e fino a **50mila euro**, **33%**;
- oltre **50mila euro**, **43%**.

Per i **redditi che superano la soglia dei 200mila euro** è previsto invece un **taglio di 440 euro** dell'ammontare delle detrazioni che spettano per gli oneri detraibili al 19%. Restano escluse le spese sanitarie, le erogazioni liberali a favore dei partiti politici e i premi di assicurazione per il rischio di eventi calamitosi.

### Detassazione delle somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a fronte di aumenti retributivi derivanti da rinnovi della contrattazione collettiva sottoscritti da gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 (articolo 1, comma 7)

Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, **gli incrementi retributivi** corrisposti alle/ai lavoratrici/lavoratori dipendenti, per il solo anno 2026 e in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati ad una **imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%**.

La misura agevolativa si applica solo ai **redditi da lavoro dipendente del settore privato**, che, nell'anno **2025**, sono stati **non superiori ai 33mila euro**.

Ricordiamo che la precedente soglia era fissata a 28mila euro di reddito da lavoro dipendente privato.

## Premi di produttività detassati con aliquota 1% (articolo 1, commi 9 e 13)

La Legge di bilancio 2026 riduce ulteriormente l'aliquota a titolo di imposta sostitutiva per gli anni 2026 e 2027, per cui, ai **premi di produttività e alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili dell'impresa** si applica una imposta sostitutiva con **aliquota ridotta all'1%**. Il beneficio fiscale in parola opera fino al tetto massimo di **5mila euro lordi complessivi**, le somme che eccedono detto limite sono assoggettate al regime ordinario.

Si rammenta che:

- la tassazione agevolata è applicabile ai premi di risultato e produttività di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, verificabili sulla base di criteri definiti dal decreto interministeriale del 20 marzo 2016** (emesso di concerto tra il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Economia e Finanze), nonché alle **somme erogate alle lavoratrici e ai lavoratori sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, previsti da contratti collettivi di secondo livello aziendali o territoriali**;
- le lavoratrici/i lavoratori che possono beneficiare del particolare regime fiscale sono le/i titolari di reddito da lavoro dipendente che abbiano conseguito, nell'anno precedente all'erogazione, redditi di ammontare **non superiore a 80mila euro lordi**.

Il comma 13 proroga, a tutto il 2026, l'esenzione dall'imposta sui redditi per il 50% dell'importo per i dividendi erogati alle/ai lavoratrici/lavoratori e derivanti da azioni sostitutive di premi di risultato, come previsto dall'articolo 6, comma 1, della Legge numero 76 del 15 maggio 2025. L'esenzione si applica fino all'importo non superiore ai 1.500 euro annui.

## Detassazione sulle maggiorazioni del cosiddetto "lavoro disagiato" (articolo 1, commi 10-11)

La Legge di bilancio 2026, per il solo periodo di imposta dell'anno 2026, dispone per il settore privato un'imposta sostitutiva dell'Irpef e relative addizionali regionali e comunali **pari al 15%** sulle somme corrisposte per il **lavoro notturno**, per il **lavoro nei giorni festivi e di riposo settimanale**, come da Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl), e per le **indennità di turno e ulteriori emolumenti collegati a lavoro a turni**, entro il limite annuo di **1.500**

**euro**, per le/i titolari di reddito da lavoro dipendente privato fino a **40mila euro** nel 2025.

Il regime di detassazione in parola è riservato alle **lavoratrici** e ai **lavoratori dipendenti del settore privato**, ad eccezione di quelle/i impiegate/i negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e nei settori turistico, ricettivo e termale, per i quali è prevista una misura specifica.

### **Buoni pasto elettronici - aumento soglia di esenzione (articolo 1, comma 14)**

Dal 1° gennaio 2026, il limite di esenzione giornaliera del buono pasto elettronico passa **da 8 euro a 10 euro**, questa previsione produce un incremento del valore massimo esentasse annuo (considerando 220 giornate lavorative) di **2.200 euro all'anno** per ogni lavoratrice/lavoratore mentre, con il limite di esenzione giornaliera a 8 euro, la somma esentasse si fermava a **1.760 euro all'anno**.

Si rammenta che per i buoni pasto cartacei resta il limite di esenzione di 4 euro giornalieri.

Indice

## INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

### Sostegno dell'occupazione giovanile stabile e delle pari opportunità per lavoratrici svantaggiate - anni 2026-2028 (articolo 1, commi 153-155)

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, la Legge di bilancio 2026 autorizza lo **stanziamento** di risorse per gli anni 2026-2028 quantificate in:

- **154 milioni di euro** per l'anno **2026**;
- **400 milioni di euro** per l'anno **2027**;
- **271 milioni di euro** per l'anno **2028**.

Le risorse sono destinate a **finanziare l'esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati** (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail), per una durata massima di **24 mesi**, per l'**assunzione** nel periodo **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026** di personale non dirigenziale con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** o per la **trasformazione**, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato **da tempo determinato a tempo indeterminato**.

Con decreto attuativo del Ministero del Lavoro, emesso di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, saranno disciplinati i requisiti per l'accesso da parte dei datori di lavoro privati.

### Incentivo in caso di assunzione di lavoratrici madri (articolo 1, commi 210-213)

Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono **donne madri di almeno tre figlie/i di età minore di diciotto anni**, prive di un impiego regolarmente retribuito da **almeno 6 mesi**, la Legge di bilancio 2026 riconosce un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, nella misura del **100%**, nel limite massimo di **8mila euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Qualora l'**assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato**, anche in somministrazione, l'esonero spetta per **12 mesi** dalla data dell'assunzione.

Se il contratto è **trasformato a tempo indeterminato**, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di **18 mesi** dalla data dell'assunzione con il contratto a tempo determinato.

Qualora l'assunzione sia effettuata direttamente con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, l'esonero spetta per un periodo di **24 mesi** dalla data dell'assunzione.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del Decreto legislativo 30 dicembre 2023, numero 216.

[Indice](#)



## TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

### Decontribuzione Ivs per madri lavoratrici a tempo indeterminato con tre o più figlie/i (articolo 1, comma 206)

La Legge di bilancio 2024 (Legge numero 213 del 30 dicembre 2023, articolo 1, comma 180) ha introdotto una misura agevolativa, confermata dalla Legge di bilancio 2026, per le lavoratrici con **rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, madri di **tre o più figlie/i**, consistente nell'**esonero del 100%** della quota dei **contributi previdenziali Ivs** (ovvero per l'invalidità, per la vecchiaia e per superstiti) **a carico della lavoratrice** fino al mese di **compimento del diciottesimo anno** di età della/del figlia/o più piccola/o, nel limite massimo annuo di **3mila euro** riparametrato su base mensile.

Nella busta paga della lavoratrice, ogni mese viene evidenziata la somma non addebitata a titolo di Ivs **pari a 250 euro mensili**, nel rispetto del **massimale annuo**. La misura è stata prevista per un periodo di vigenza che si estende dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.

Si rammenta, altresì, che la **Legge di bilancio per il 2025** ha previsto un **parziale esonero contributivo** per le lavoratrici madri di **due o più figlie/i**, a condizione che il **reddito da lavoro non superi i 40mila euro annui**. Questo esonero è valido fino al compimento del decimo anno di età della/del figlia/o più piccola/o e non è cumulabile con l'esonero previsto dalla Legge di bilancio 2024.

### Bonus mamme 2026 (articolo 1, comma 207)

La Legge di bilancio per il 2026 proroga e potenzia la norma del Decreto legge numero 95 del 30 giugno 2025 (cosiddetto "Decreto economia"), convertito nella Legge numero 118 dell'8 agosto 2025, che a sua volta aveva modificato la misura di decontribuzione a favore delle lavoratrici madri contenuta nelle Leggi di bilancio 2024 e 2025.

Il beneficio viene aumentato da 40 a 60 euro.

#### A) Lavoratrici dipendenti o autonome con due figlie o figli

Le madri di **2 figlie o figli**, lavoratrici **dipendenti (con esclusione del lavoro domestico) o autonome** possono chiedere (con domanda all'Inps), per l'anno 2026, l'erogazione di una somma pari a euro **60 mensili**, per un totale massimo

di **720 euro annui**, per ogni mese o frazione di mese lavorato sia di rapporto di lavoro dipendente sia di attività autonoma.

Il **reddito** da lavoro della richiedente **non deve essere superiore a 40mila euro annui**. L'erogazione spetta fino al compimento del **decimo anno di età** della figlia o del figlio più giovane. La somma non è imponibile ai fini fiscali e contributivi e non rileva ai fini dell'Isee.

### **B) Lavoratrici dipendenti a tempo non indeterminato o autonome con almeno 3 figlie o figli**

La somma di **60 euro mensili**, per un totale massimo di **720 euro annui**, è riconosciuta, anche alle madri lavoratrici con rapporto di **lavoro dipendente non a tempo indeterminato** (vale sempre l'esclusione dell'applicazione della misura per il lavoro domestico), oppure **lavoratrici autonome**, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro dipendente o dell'attività di lavoro autonomo, non coincidente con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il reddito da lavoro non deve essere superiore a **40mila euro annui**. La somma spetta fino al compimento del **diciottesimo anno di età** della/o figlia/o più piccola/o. La somma non è imponibile ai fini fiscali e contributivi e non rileva ai fini dell'Isee.

Come sopra accennato, **il reddito da lavoro non deve derivare da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato**, in quanto, per il 2026, le madri con più di due figli che lavorano con un rapporto a tempo indeterminato, hanno già **diritto alla decontribuzione prevista dalla Legge di bilancio 2024**.

La domanda per la decontribuzione Ivs o per il Bonus mamme può essere presentata all'Inps secondo i consueti canali:

- servizio dedicato sul portale internet dell'Inps (sostegni, sussidi e indennità) attraverso l'autenticazione digitale (Spid di livello 2 o superiore, Cie 3.0, Cns o eIDAS);
- Contact center multicanale, contattando il numero verde gratuito 803.164 o il numero 06/164.164.

## Incentivo alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale per le lavoratrici/i lavoratori con 3 figlie/i conviventi (articoli 1, commi 214-218)

A decorrere dal 1° gennaio 2026, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, alla lavoratrice o al lavoratore con **almeno tre figlie/i conviventi**, fino al compimento del **decimo anno di età** della/del figlia/o più piccola/o e comunque **senza limiti di età nel caso di figlie/i con disabilità**, la Legge di bilancio 2026 riconosce la **priorità nella trasformazione** del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, **o nella rimodulazione della percentuale di lavoro** in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di **almeno quaranta punti percentuali**.

**Ai datori di lavoro privati** che consentono alle/ai lavoratrici/lavoratori dipendenti la trasformazione in parola, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data di trasformazione del contratto, **l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro.

L'esclusione non comprende i premi e i contributi dovuti all'Inail.

L'esonero per il datore di lavoro è per un importo massimo di **3mila euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Le disposizioni attuative sono adottate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari opportunità e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di bilancio 2026.

## Congedi parentali (articolo 1, comma 219)

Il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (Decreto legislativo 26 marzo 2001, numero 151), viene modificato dalla Legge di bilancio 2026, al fine di favorire la genitorialità, rafforzando le misure volte alla gestione flessibile del rapporto fra vita privata e lavoro, con l'obiettivo di preservare l'occupazione.

Più in dettaglio, la Legge di bilancio 2026 prevede che:

- **il congedo parentale** (articolo 32 del Testo unico) **può essere fruito fino ai 14 anni di vita della figlia o del figlio**, dall'ingresso in famiglia della/del minore in caso di adozione o affidamento (non oltre il raggiungimento della maggiore età), a decorrere, per la lavoratrice dipendente madre, dalla fine del periodo di congedo di maternità, e dalla data di nascita per il lavoratore dipendente padre;
- il **termine massimo** entro cui la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre devono **esaurire il prolungamento del congedo** (articolo 33 del Testo unico) previsto in caso di **figlia/o minore con disabilità grave** ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge numero 104 del 5 febbraio 1992, **viene incrementato fino al compimento del quattordicesimo anno di vita** della/del bambina/o. Si rammenta che il prolungamento del congedo parentale, è fruibile in misura continuativa o frazionata (per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32 del Testo unico) non superiore a tre anni, a condizione che la/il bambina/o non sia ricoverata/o a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore (legge 5 febbraio 1992, numero 104, articolo 33).

### **Malattia della figlia o del figlio (articolo 1, comma 220)**

Anche il **congedo per la malattia della/del figlia/o**, è esteso **fino al compimento dei 14 anni** della/del minore.

Viene aumentato, inoltre, il **numero massimo di giorni di astensione**, che **passa da 5 a 10 giorni lavorativi l'anno**, per ogni figlia/o di età **fino ai 14 anni** fruibile da ognuno dei due genitori.

### **Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo (articolo 1, comma 221)**

La Legge di bilancio 2026 prevede che il **contratto a tempo determinato, stipulato per la sostituzione** delle lavoratrici assenti dal lavoro per uno dei congedi previsti dal Testo unico, **possa essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento, fino al compimento del primo anno di età della figlia o del figlio e senza che la sostituita risulti effettivamente assente dal lavoro**.

In sostanza, la sostituzione non deve riguardare il solo periodo di assenza dal lavoro della lavoratrice sostituita. La previsione consente una sovrapposizione temporale tra il rientro della lavoratrice madre e la permanenza in servizio

della/del sostituta/o, finalizzata a garantire un passaggio di consegne graduale e funzionale.

Il periodo di affiancamento, pur successivo al rientro della lavoratrice, resta ancorato alla **causale sostitutiva** e non richiede una nuova motivazione autonoma, purché rispetti il limite massimo temporale fissato dalla norma.

La sostituzione è possibile anche in caso di adozione o affidamento (fino a un anno dall'ingresso in famiglia della/del minore).

Non rientrano nella previsione le/gli apprendiste/i, le/i lavoratrici/lavoratori assunte/i dopo lavori socialmente utili o di pubblica utilità, nonché chi non sia titolare di rapporto di lavoro subordinato (collaborazioni coordinate e continuative, prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, somministrazione di lavoro).

Indice

## PRINCIPALI PREVISIONI IN MATERIA PREVIDENZIALE

La Legge di bilancio 2026 non rinnova le misure transitorie ed in regime di proroga che avevano sinora consentito una maggiore flessibilità rispetto al raggiungimento dell'età pensionabile ordinaria.

**Dal 1° gennaio 2026, quindi, non sono più previste Quota 103** - per cui non è più consentito andare in pensione con il doppio requisito di 62 anni di età e 41 anni di contributi - **e Opzione Donna** (già fortemente limitata lo scorso anno), che consentiva la quiescenza con 61 anni di età e 35 anni di contributi.

Possono ancora utilizzare i due strumenti solamente coloro che già avevano maturato precedentemente i requisiti:

- **per Quota 103, entro il 31 dicembre 2025;**
- **per Opzione Donna, entro il 31 dicembre 2024.**

Si rammenta anche che il 2026 è l'ultimo anno in cui è possibile accedere a **Quota 100**, in presenza di **61 anni di età e 38 di contributi**, ove perfezionati entro il 31 dicembre 2021.

### Ape Sociale (articolo 1, commi 162-163)

L'unica deroga alle regole ordinarie che rimane in vigore, per tutto il 2026, è la cosiddetta Ape Sociale, che consiste in un **assegno massimo di 1.500 euro lordi mensili, per 12 mensilità**, non rivalutato e senza contributi figurativi ed è a favore delle/dei **lavoratrici/lavoratori "fragili"** (disoccupate/i, caregiver, invalide/i) e di chi **svolge mansioni gravose o usuranti**. Il requisito pensionistico richiesto è di **63 anni e 5 mesi di età**, con **30 anni di contribuzione**, ridotta, per le donne di **12 mesi per ogni figlia/o**, nel **limite massimo di 2 anni**.

La misura in questione **non è cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo (salvo occasionale fino a 5mila euro lordi annui)**.

L'istanza per l'Ape Sociale può essere presentata attraverso i seguenti canali:

- utilizzando i servizi offerti gratuitamente per le/gli iscritte/i Cisl dal **patronato Inas Cisl territorialmente competente** o da altri Istituti di patronato riconosciuti dalla legge;
- **direttamente dal sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it)**, accedendo tramite Spid (Sistema pubblico di identità digitale) almeno di livello 2, Cns (Carta

nazionale dei servizi), Cie (Carta di identità elettronica) 3.0 o eIDAS, seguendo il percorso: “Pensione e Previdenza” > “Domanda di pensione” > “Aree tematiche” > “Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, Certificazioni, Ape Sociale e Beneficio precoci” > “Accedi all’area tematica” > “Certificati” > “Verifica delle condizioni di accesso all’Ape sociale”;

- chiamando il **Contact center multicanale** al **numero verde 803.164** (gratuito da rete fissa) o il **numero 06/164.164** (da rete mobile a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

### Misure in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento - variazione della speranza di vita (articolo 1, commi 185-195 e 197)

**Nel 2026** i requisiti per conseguire **la pensione di vecchiaia** restano stabili a **67 anni di età**. La manovra ha tracciato un percorso per il prossimo biennio adeguando le uscite all’aspettativa di vita Istat con un progressivo incremento dell’età pensionabile: 67 anni e un mese per il 2027, 67 anni e tre mesi per il 2028.

### Estensione per il 2026 del Bonus Maroni (articolo 1, comma 194)

La Legge di bilancio 2026 proroga, per l’intero anno, il cosiddetto “Bonus Maroni”. In buona sostanza, **i lavoratori che, entro il 31 dicembre 2026, maturano i requisiti per la “pensione anticipata” (ex pensione di anzianità), consistenti in 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne** - e non più per la pensione anticipata flessibile (Quota 103), non rinnovata - **possono rinunciare all’accredito dei contributi**.

A fronte di questa scelta, **la somma che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare a titolo di contributi** (si tratta dell’imponibile pensionistico del 9,19% per le/i lavoratrici/lavoratori del settore privato) **sarà interamente corrisposta alla/al lavoratrice/lavoratore** e non concorrerà a formare reddito ai fini fiscali.

Indice

## ALTRE PREVISIONI DI INTERESSE

### **Fondo per il finanziamento delle iniziative legislative a sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare (articolo 1, comma 227)**

È istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze, un ulteriore fondo per il finanziamento delle iniziative legislative a sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare. La dotazione è di 1,15 milioni di euro per l'anno 2026 e di 207 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027. Il fondo è destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati alla definizione della figura del caregiver familiare delle persone con disabilità e al riconoscimento del valore sociale ed economico della relativa attività di cura non professionale.

Ricordiamo che esistono altri due fondi con finalità simili:

- fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare (Legge numero 205/2017, articolo 1, comma 254), convogliato nel fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità (Decreto del Mef del 30 dicembre 2024, Decreto dell'8 gennaio 2025 in Gazzetta ufficiale del 18 marzo 2025 numero 64);
- fondo destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta dal caregiver familiare (legge numero 178/2020, articolo 1, comma 334), destinato, per ora, al Fondo per le non autosufficienze (Legge numero 296/2006, articolo 1, comma 1264).

Al momento, le risorse previste per tali fondi sono state destinate alle iniziative delle Regioni in materia di disabilità e inclusione con accordi nella Conferenza Stato-Regioni.

### **Reddito di libertà, Centri antiviolenza (Cav) - Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (articoli 1, commi 228-233)**

Nella Gazzetta ufficiale del 13 dicembre 2025 numero 289 è stato pubblicato, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari opportunità, il Decreto del 17 settembre 2025 sul riparto delle risorse in attuazione dell'articolo 1, comma 222, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207 (Legge di bilancio 2025) relativo al **reddito di libertà per le donne vittime di violenza** che **innalza di 30 euro mensili, dal 1° gennaio 2026, l'assegno** che passa, quindi, da 500 euro a **530 euro al mese**.



Il fondo, istituito con Decreto legge 4 luglio 2006, numero 223, viene rifinanziato per gli anni 2026-2028. Il fondo è stato creato al fine di promuovere le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità declinate nella:

- realizzazione e rafforzamento delle iniziative e delle attività dei centri antiviolenza;
- realizzazione e rafforzamento delle iniziative e delle attività delle case-rifugio per le donne vittime di violenza.

Per le finalità del piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, la Legge di bilancio 2026 incrementa il fondo per le pari opportunità di 10 milioni a partire dal 2026 (comma 228).

È stato rifinanziato anche il fondo per le pari opportunità relativamente al fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza (articolo 105-bis del Decreto legge 19 maggio 2020, numero 34) con 5,5 milioni per il 2026, con 9 milioni per il 2027 e con 4 milioni a partire dal 2028 (comma 229).

Una iniziativa sicuramente utile è quella relativa alla possibilità di consentire alle donne vittime di violenza di genere di accedere ad ogni servizio, strumento e agevolazione, per i quali la fruizione sia condizionata alla presentazione dell'indicatore Isee, per i primi 12 mesi successivi alla presa in carico da parte dei centri antiviolenza e all'avvio degli interventi di protezione. Le modalità attuative devono essere emanate entro 30 giorni dall'entrata in vigore della Legge di bilancio 2026.

È istituito inoltre un fondo, con una dotazione di 7 milioni di euro annui, per ciascuno degli anni 2026 e 2027, da ripartire tra i comuni individuati con il decreto del Ministero dell'Interno, per l'erogazione di **contributi in favore delle scuole secondarie di primo e secondo grado per incentivare e sostenere, in tutto il territorio nazionale, attività educative, volte al contrasto della violenza contro le donne nonché in materia di pari opportunità, consenso, diritto all'integrità fisica e rispetto reciproco, finalizzate allo sviluppo della consapevolezza affettiva, anche con il coinvolgimento dei centri antiviolenza pubblici e privati già esistenti.**

**Fondo per il sostegno abitativo ai genitori separati o divorziati (articolo 1, commi 234-235)**

È stato istituito un fondo, con dotazione iniziale annua per il 2026 di 20 milioni di euro, per fornire un sostegno abitativo ai genitori separati o divorziati non assegnatari dell'abitazione familiare di proprietà e con figli a carico, fino al compimento del 21° anno di età della/del figlia/o più piccola/o.

### **Fondo per il Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani (articolo 1, comma 236)**

È stato rifinanziato anche il fondo creato per lo svolgimento delle azioni e degli interventi connessi alla realizzazione del programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale previsto dall'articolo 18, comma 3-bis, del Testo unico di cui al Decreto legislativo 25 luglio 1998, numero 286 (Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani, di cui all'articolo 13, comma 2-bis, della Legge 11 agosto 2003, numero 228), nonché per la realizzazione delle correlate azioni di supporto e di sistema da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari opportunità.

### **Disposizioni in materia di potenziamento dell'assistenza a tutela della salute mentale e dell'assistenza psicologica e psicoterapia (articolo 1, commi 373-375)**

A partire dal 2026 la **gestione**, l'erogazione e il monitoraggio del contributo cosiddetto "**Bonus psicoterapia**" viene **assegnata all'Inps**, che provvederà anche ad adeguare la piattaforma informatica con la semplificazione delle procedure di accesso al contributo e il potenziamento delle attività di supporto alle/ai cittadine/i. Anche le risorse riallocate sono trasferite all'Inps sulla base delle modalità di ripartizione stabilite dalla Conferenza Stato-Regioni.

### **Contributo per studenti frequentanti scuola paritaria secondaria di primo grado o primo biennio scuola paritaria di secondo grado (articolo 1, comma 519)**

Per l'anno 2026 è previsto un contributo fino a 1.500 euro per ciascuna/ciascun studentessa/studente frequentante una scuola paritaria secondaria di primo grado o il primo biennio di una scuola paritaria di secondo grado. Il contributo sarà modulato da parte del Ministero dell'Istruzione e del Merito con proprio

decreto attuativo che dovrà prevedere che la misura del contributo sia determinata secondo scaglioni inversamente proporzionali al valore dell'Isee (che non dovrà superare i 30mila euro). Il contributo sarà erogato entro i limiti dei fondi stanziati (20 milioni di euro per il 2026). Quindi la normativa regolamentare dell'Inps potrebbe prevedere una impostazione a graduatoria cronologica delle domande di ammissione al contributo.

### **Bonus valore cultura e abolizione della Carta cultura giovani e della Carta del merito dal 2027 (articolo 1, commi 538-549)**

La Legge di bilancio 2026 introduce un nuovo contributo sotto forma di Bonus elettronico denominato “**Bonus valore cultura**” a partire **dall'anno 2027**. Il bonus viene assegnato, nell'anno successivo a quello del conseguimento del diploma, a chi, a decorrere dal 2026, ha conseguito, non oltre l'anno di compimento del diciannovesimo anno di età, il diploma finale presso un Istituto di istruzione secondaria superiore o equiparati.

Il credito è utilizzabile nell'anno successivo a quello del conseguimento del diploma al fine di consentire l'acquisto di biglietti per rappresentazioni teatrali e cinematografiche e spettacoli dal vivo, libri, abbonamenti a quotidiani e periodici anche in formato digitale, musica registrata, strumenti musicali, prodotti dell'editoria audiovisiva, titoli di accesso a musei, mostre ed eventi culturali, monumenti, gallerie, aree archeologiche e parchi naturali, nonché per sostenere i costi relativi a corsi di musica, di teatro, di danza o di lingua straniera.

Le somme del bonus non costituiscono reddito imponibile del beneficiario e non rilevano ai fini del computo del valore dell'Isee.

La **Carta della cultura giovani e la Carta del merito** (istituite con la Legge di bilancio 2022) saranno **disponibili fino all'anno 2026** e le relative disposizioni trovano applicazione esclusivamente in favore dei soggetti che perfezionano i requisiti prescritti entro il 31 dicembre 2025.

A decorrere dal 1° gennaio 2027 sono abrogati i commi 357-bis, 357-ter, 357-quater, 357-quinquies e 358 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, numero 234 (Legge di bilancio 2022), relativi alla Carta cultura giovani e alla Carta del merito.

## **AVVERTENZA**

La Legge numero 199/2025 è stata pubblicata, per motivi di massima urgenza, senza note, ai sensi dell'articolo 8, comma 3 del regolamento di esecuzione del Testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sulla emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 14 marzo 1986, numero 217.

Sul Supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale - Serie generale - del 21 gennaio 2026, è stata effettuata la ripubblicazione del testo della Legge, corredata delle relative note, ai sensi dell'articolo 10, comma 3 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, numero 1092.

Mancano ancora praticamente tutti i decreti attuativi (dove necessari e previsti) e le eventuali circolari esplicative dell'Inps.