



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Legge di Bilancio 2026

Legge 30 dicembre 2025 n. 199, pubblicata sul S. O. n. 42 della Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025

Sul Supplemento Ordinario n. 42 alla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025 è stata pubblicata la legge n. 199/2025 contenente “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028”.

Le disposizioni sono in vigore dal 1° gennaio 2026, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Di seguito proponiamo una ricognizione delle più rilevanti disposizioni in materia di lavoro, raggruppate come di consueto in aree tematiche (1. **Tassazione dei redditi da lavoro**; 2. **Lavoro, incentivi e genitorialità**; 3. **Previdenza e pensioni**), ciascuna delle quali in apertura è introdotta da un breve commento di sintesi.

I commi analizzati si riferiscono tutti all'articolo 1 della legge.

riferimento	oggetto
TASSAZIONE DEI REDDITI DA LAVORO	
La legge di Bilancio 2026 contiene alcune novità fiscali che potranno, in linea teorica, determinare degli impatti positivi sui redditi ed i salari netti dei lavoratori dipendenti. In generale le misure adottate, pur in un quadro molto limitato di risorse pubbliche messe a disposizione, proseguono sulla falsariga delle leggi di bilancio precedenti. In particolare si segnala una revisione strutturale dell'IRPEF , nonché la conferma del duplice meccanismo bonus/detrazioni che ha sostituito il precedente sistema basato sull'esonero contributivo. A tali misure si aggiungono norme a carattere innovativo, quali il regime fiscale agevolato per i rinnovi contrattuali e per il lavoro notturno, straordinario e festivo dei dipendenti del settore privato.	
Aliquote e scaglioni di reddito (comma 3) Dopo la significativa revisione operata lo scorso anno, con la legge di Bilancio 2026 sono state apportate solo alcune modifiche riguardanti: a) l'aliquota IRPEF per il secondo scaglione di reddito ; b) la detrazione di alcuni oneri per i soggetti con reddito superiore a euro 200.000.	



riferimento	oggetto										
<p>Nel concreto, il legislatore ha stabilito la riduzione di due punti percentuali di aliquota per il secondo scaglione di reddito, ossia quello oltre 28.000 e fino a 50.000 euro, che passa dal 35% al 33%:</p> <table border="1" data-bbox="416 490 1176 730"> <tr> <th colspan="2">Scaglioni di reddito e aliquote dal 2026</th></tr> <tr> <th>Scaglioni di reddito</th><th>Aliquota IRPEF</th></tr> <tr> <td>fino a 28.000 euro</td><td>23%</td></tr> <tr> <td>oltre 28.000 e fino a 50.000 euro</td><td>33%</td></tr> <tr> <td>oltre 50.000 euro</td><td>43%</td></tr> </table> <p>Pertanto, i cittadini (lavoratori o meno che siano) che hanno un reddito complessivo tra i 28.000 e i 50.000 euro annui (circa 9,5 milioni di persone, secondo i dati delle dichiarazioni relative al 2023) ne trarranno un vantaggio in termini di minore imposta, variabile tra 1 e 440 euro. Va peraltro osservato (anche al fine di smentire le notizie di fonte governativa per cui tale modifica sia mirata alla tutela specifica del “ceto medio”) che la riduzione ha un effetto positivo e pieno soprattutto per i cittadini che hanno un reddito superiore a 50.000 euro di imponibile (circa 3 milioni di persone, su un totale di circa 42,5 milioni di contribuenti Irpef – dati 2023), i quali ottengono interamente e senza limiti il vantaggio della riduzione di 440 euro dell’imposta annua: è prevista soltanto una parziale compensazione di tale effetto per coloro che hanno un reddito superiore a 200.000 euro annui (circa 145.800 persone), che conservano il vantaggio della minore imposta ma per i quali vengono rimodulate alcune detrazioni (ammesso che oggi ne usufruiscano: v. il punto seguente).</p> <p>Va dunque segnalato che – poiché la riduzione dell’aliquota della seconda fascia ha ovviamente un costo collettivo, in termini di minori risorse da destinare, soprattutto, alla spesa sociale e sanitaria – la retorica del “taglio delle tasse” al ceto medio finirà per penalizzare in misura più elevata proprio il ceto medio e ancor più i ceti economicamente più in difficoltà: laddove le fasce che accedono a maggiore reddito hanno accesso (e avranno a maggior ragione, col ‘regalo’ integrale dei 440 euro di minore imposta sul secondo scaglione) a servizi privati e coperture assicurative difficilmente accessibili per chi invece ha redditi bassi o comunque inferiori ai 50.000 euro.</p>	Scaglioni di reddito e aliquote dal 2026		Scaglioni di reddito	Aliquota IRPEF	fino a 28.000 euro	23%	oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	33%	oltre 50.000 euro	43%	<p></p>
Scaglioni di reddito e aliquote dal 2026											
Scaglioni di reddito	Aliquota IRPEF										
fino a 28.000 euro	23%										
oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	33%										
oltre 50.000 euro	43%										
<p>Detrazioni Irpef per oneri e spese (comma 4)</p>	<p>Con l’introduzione del nuovo comma 5-bis all’articolo 16-ter del TUIR, è previsto (come anticipato al punto che precede) che ai contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro è ridotto di 440 euro l’ammontare della detrazione spettante per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • oneri detraibili nella misura del 19%, escluse le spese sanitarie di cui alla lettera c), comma 1, articolo 15, TUIR; • erogazioni liberali a favore di partiti politici, di cui all’articolo 11, D.L. n. 149/2013; • premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi, di cui al comma 4, quinto periodo, articolo 119, D.L. n. 34/2020. <p>La riduzione delle detrazioni spettanti per le predette voci di spesa, pari a euro 440, corrisponde al risparmio massimo che i contribuenti con reddito superiore a 200.000 euro otterranno grazie alla</p>										



riferimento	oggetto
	<p>riduzione dell'aliquota dal 35% al 33% sullo scaglione compreso tra 28mila e 50mila euro (2% di 22mila euro = 440 euro). Tale compensazione, ovviamente, vale solo per i contribuenti che si avvalgono effettivamente di tali tipologie di detrazioni, dalle quali, come detto, rimangono escluse le spese sanitarie, che sono generalmente le spese più significative che vengono portate in detrazione e che potranno essere cumulate alla riduzione di imposta.</p>
<p>Detassazione aumenti contrattuali (comma 7)</p>	<p>Con il dichiarato intento di sostenere l'adeguamento salariale al costo della vita e stimolare la produttività nel mondo del lavoro, la legge di Bilancio 2026 introduce una misura fiscale che prevede la detassazione degli incrementi retributivi legati ai rinnovi dei contratti collettivi.</p> <p>Nello specifico, si dispone che, limitatamente all'anno 2026, gli aumenti retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato siano assoggettati ad una imposta secca del 5%, sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, a condizione che il lavoratore sia titolare <u>nell'anno 2025 di un reddito da lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro</u>.</p> <p>Le somme su cui i lavoratori potranno beneficiare della tassazione agevolata, alle condizioni sopra descritte, sono quelle stabilite dai rinnovi di contratti firmati dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 ed erogate, come detto, nel solo anno 2026.</p> <p>Si rileva che la disposizione fa riferimento ai rinnovi contrattuali non specificando il livello di contrattazione. Quindi, salvo diverse e più precise indicazioni, si presume che la contrattazione da cui scaturiscono gli aumenti, possa essere indifferentemente sia quella nazionale, territoriale o aziendale.</p> <p>I lavoratori avranno la facoltà di rinunciare, con atto scritto, al regime di tassazione sostitutiva, con la conseguente applicazione delle ordinarie aliquote IRPEF anche sugli importi derivanti dagli aumenti contrattuali.</p> <p>Stante la formulazione della norma utilizzata dal legislatore, è dubbio che la detassazione possa applicarsi anche agli aumenti contrattuali spettanti quest'anno ma la cui decorrenza è antecedente al 2026; più fondato ritenere che l'imposta sostitutiva spetterà <u>per i soli incrementi retributivi la cui decorrenza è prevista nel corso dell'anno 2026</u>.</p> <p>È altrettanto ragionevole ritenere esclusi dall'applicazione della detassazione gli aumenti retributivi derivanti da accordi individuali eventualmente sottoscritti tra lavoratore e datore di lavoro, i quali continueranno ad essere assoggettati a tassazione ordinaria.</p>



riferimento	oggetto
	<p>Se il sostegno fiscale ai rinnovi contrattuali appare senz'altro positivo, in un sistema di relazioni industriali che ha un suo punto critico proprio nel frequente ritardo dei rinnovi, va segnalato che anche in questo caso la tecnica scelta finisce per avvantaggiare soprattutto i lavoratori con redditi più elevati, pur se, in questo caso, ciò vale in modo più limitato considerando che la misura si applica solo alla platea di coloro che nell'anno 2025 non abbiano superato, per il reddito da lavoro, la misura di 33.000 euro (col dubbio se si faccia riferimento alla retribuzione complessiva annua o a quella imponibile ai fini fiscali, cioè al netto della quota di contribuzione a carico del dipendente).</p> <p>Infatti, applicando un'aliquota sostitutiva "piatta" agli aumenti, i redditi derivanti dagli aumenti verranno sottratti alla progressività dell'imposta. I lavoratori con le retribuzioni più elevate (nel caso quelli con redditi da 28.000 e fino al tetto di 33.000 nel 2025) otterranno su tali somme un risparmio di imposta proporzionalmente più elevato rispetto ai lavoratori con salari minori, perché l'aumento viene sottratto all'aliquota marginale che sarebbe stata applicata. In sostanza, per ogni 100 euro di aumento contrattuale, un lavoratore che dichiara fino a 28.000 euro avrà un risparmio (quindi un netto più elevato) di 18 euro, un lavoratore che dichiara tra 28.000 e 50.000 euro (purché appunto, nel 2025, non abbia superato i 33.000) avrà un risparmio di 28 euro.</p>
<p>Detassazione premi di risultato (commi 8-9)</p>	<p>Modificata, per gli anni 2026 e 2027, la disciplina transitoria dell'imposta sostitutiva dell'Irpef sui premi di risultato e sulle somme erogate come partecipazione agli utili d'impresa, introdotta dalla legge di Bilancio 2025.</p> <p>Per questo e il prossimo anno l'aliquota dell'imposta sostitutiva viene infatti ridotta all'1% (precedentemente 5%) ed il limite dell'importo annuo agevolabile viene elevato a 5mila euro lordi (precedentemente 3mila).</p> <p>L'agevolazione spetta ai lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano percepito, nell'anno precedente a quello di percepimento del premio, un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.</p> <p>Anche per questa ulteriore aliquota "piatta" vale quanto detto sopra: il vantaggio sarà proporzionalmente maggiore per i titolari di redditi più elevati.</p>
<p>Detrazioni maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo e a turni</p>	<p>Per il solo anno d'imposta 2026 La legge di Bilancio introduce un'ulteriore agevolazione fiscale, destinata alle maggiorazioni e le indennità erogate per lavoro notturno, per lavoro prestato nei</p>



riferimento	oggetto
(commi 10-12)	<p>giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale (individuati dai CCNL). Si potrà usufruire della facilitazione anche per le indennità di turno e gli ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni (sempre previsti dai CCNL).</p> <p>La detassazione consiste in un'imposta del 15% che, come negli altri casi, sostituisce la tassazione ordinaria. Il massimo detassabile è di 1.500 euro annui. Sono esclusi i settori turistici destinatari di altra misura (vedi oltre).</p> <p>Potranno avvalersene i lavoratori che nel 2025 hanno ricevuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro. Nel caso in cui vi sia stato un cambio d'azienda il lavoratore certifica il reddito dell'anno precedente. In questo caso, dunque, l'effetto distorsivo dell'equità sopra segnalato trova un limite nel tetto dei 40.000 euro, sopra il quale le maggiorazioni e indennità percepite vanno in tassazione ordinaria (anche se va ricordato che le modalità di lavoro qui in discussione sono certamente meno diffuse tra i lavoratori delle fasce professionali più elevate).</p>
IRPEF sui dividendi azionari (comma 13)	<p>Prorogata a tutto l'anno 2026 la norma, introdotta dall'art. 6, comma 1, della legge n. 76/2025 recante "Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese", in virtù della quale gli eventuali dividendi corrisposti ai lavoratori in virtù di azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato, qualora il loro importo non sia superiore a 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare.</p>
Buoni pasto elettronici (comma 14)	<p>Il comma 14 interviene sulla disciplina fiscale dei cd. "buoni pasto", modificando nello specifico la soglia di esenzione fiscale e contributiva per quelli erogati in formato elettronico, incrementata a partire dal 1° gennaio 2026 dagli attuali 8,00 euro a 10,00 euro giornalieri.</p> <p>Rimane, invece, confermato nella misura di 4,00 euro al giorno il limite di esenzione dei ticket restaurant cartacei e di 5,29 euro giornalieri il limite di esenzione delle eventuali indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture temporanee o ad unità produttive in zone prive di servizi di ristorazione.</p> <p>Si ricorda che il superamento del limite giornaliero di esenzione comporta l'imponibilità previdenziale e fiscale per il valore che eccede.</p>



riferimento	oggetto
<p>Trattamento integrativo speciale settore turistico (commi 18-21)</p>	<p>Con la legge di Bilancio viene confermato, dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, il riconoscimento di un trattamento integrativo speciale, esente da tasse, calcolato sulle retribuzioni per lavoro notturno e straordinario festivo per i lavoratori dipendenti del settore privato del comparto turismo, esercizi di somministrazioni di alimenti e bevande e stabilimenti termali.</p> <p>Il trattamento integrativo speciale è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per lavoro notturno e per prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi. Il beneficio spetta ai lavoratori del settore privato che nel periodo d'imposta 2025 abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente <u>non superiore a 40mila euro</u>.</p> <p>Analogamente a quanto previsto per i periodi d'imposta 2023, 2024 e 2025, il sostituto d'imposta, nel corso del 2026, riconosce il trattamento integrativo speciale in esame su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito dipendente conseguito nel 2025 (non superiore a euro 40mila).</p>
<p>Detassazione lavoro straordinario infermieri del settore privato (commi 944-945)</p>	<p>La Legge di Bilancio 2026 estende agli infermieri dipendenti dalle strutture sanitarie e socio-sanitarie private accreditate (ivi comprese le RSA e le altre strutture residenziali e socio-assistenziali) il regime di imposta sostitutiva dell'Irpef già previsto per i compensi per lavoro straordinario erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del Servizio Sanitario Nazionale.</p> <p>Tale regime prevede un'aliquota sostitutiva del 5%.</p> <p>L'estensione si opera con riferimento ai compensi erogati a partire dall'anno 2026 per il lavoro straordinario del suddetto personale.</p>
<p>LAVORO, INCENTIVI E GENITORIALITA'</p>	
<p>La legge di Bilancio 2026 contiene diverse norme in materia di lavoro, che da un lato mirano ad incentivare – in continuità con numerose leggi di bilancio degli ultimi anni – le imprese che assumono con contratti di lavoro stabili, in particolare nei segmenti del mercato del lavoro dove è necessario aumentare il tasso di occupazione (giovani, donne, Mezzogiorno) e dall'altro garantiscono la proroga di alcune misure di sostegno al reddito in aziende e settori in crisi, ponendo i relativi oneri a carico del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione.</p> <p>Cambia la disciplina sulla destinazione del TFR per i lavoratori al primo impiego. Rafforzati anche i congedi parentali e il contrasto agli incidenti sul lavoro.</p>	



riferimento	oggetto
<p>Esonero assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato (commi 153-155)</p>	<p>La Legge di Bilancio 2026 introduce un esonero contributivo per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 ed il 31 dicembre 2026.</p> <p>L'incentivo consiste nell'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'assunzione, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché per • la trasformazione, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato. <p>Le finalità che il legislatore si propone di perseguire con questa misura sono: a) incrementare l'occupazione giovanile stabile; b) favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate; c) sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno (ZES unica); d) contribuire alla riduzione dei divari territoriali.</p> <p>Per la piena operatività del predetto esonero occorrerà attendere le istruzioni operative dell'INPS.</p>
<p>Lavoro in agricoltura (comma 156)</p>	<p>La legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022) aveva introdotto, in via sperimentale per il biennio 2023-2024, la disciplina speciale del lavoro occasionale in agricoltura, cd. "LOAgri". Secondo tale disciplina, le imprese operanti nel settore agricolo potevano utilizzare - per un periodo non superiore a 45 giornate annue per ciascun lavoratore - prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale, rese da pensionati, disoccupati, percettori di prestazioni previdenziali o assistenziali, studenti fino a 25 anni, detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno che (ad eccezione dei pensionati) non abbiano avuto rapporti di lavoro.</p> <p>La legge n. 182/2025 (cd. Legge Semplificazioni) ha prorogato la disciplina relativa al lavoro occasionale in agricoltura fino al 31 dicembre 2025.</p> <p>La legge di Bilancio 2026 pone ora a regime la disciplina del lavoro occasionale in agricoltura (LOAgri) a decorrere dall'anno 2026. Viene, pertanto, eliminato il carattere transitorio della disciplina del lavoro occasionale in agricoltura, consentendone l'applicazione anche dopo il 31 dicembre 2025.</p>



riferimento	oggetto
<p>Ammortizzatori sociali (commi 164-174)</p>	<p>Proroga CIGS imprese aree di crisi industriale complessa</p> <p>Per il 2026 sono stanziati ulteriori risorse, pari a 100 milioni di euro, ai fini della prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, in aggiunta e in deroga ai limiti generali di durata vigenti, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.</p> <p>Proroga CIGS per cessazione di attività</p> <p>Viene prorogato per l'anno 2026, per le imprese che cessano l'attività produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberi del personale di cui all'art. 44 del D.L. n. 109/2018, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite di spesa di 100 milioni di euro.</p> <p>Il suddetto limite di spesa è integrato con ulteriori 20 milioni di euro per la concessione nel medesimo anno di un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinario per un massimo di sei mesi, non ulteriormente prorogabili, in favore delle suddette imprese qualora vi siano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale.</p> <p>Sostegno al reddito per i dipendenti ex ILVA</p> <p>Viene prorogata per il 2026, nel limite di spesa di 19 milioni di euro, l'integrazione economica, per la parte non coperta, del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria riconosciuta, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA.</p> <p>Lavoratori socialmente utili</p> <p>Viene prevista la proroga dal 31 dicembre 2025 al 31 dicembre 2026 del termine per la possibilità di applicazione di alcune convenzioni relative ai lavoratori socialmente utili.</p> <p>Lavoratori dei call center</p> <p>Anche per l'annualità 2026 viene rifinanziata, nella misura di 20 milioni di euro, l'indennità prevista in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center, anche in cessazione. L'indennità può essere richiesta prioritariamente per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, qualora non sia possibile ricorrere alle prestazioni del Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle Telecomunicazioni.</p>



riferimento	oggetto
	<p>CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale</p> <p>Si riconosce un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2026, in favore delle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille, e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati.</p> <p>Il suddetto ulteriore periodo è riconosciuto in continuità con le tutele già autorizzate, e dunque anche con effetto retroattivo, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa e nel limite di spesa di 63,3 milioni di euro per il 2026.</p> <p>CIGS per riorganizzazione, contratti di solidarietà e crisi aziendale</p> <p>Per ciascuno degli anni 2026 e 2027 viene disposto un incremento, pari a 50 milioni di euro, delle risorse destinate alla proroga della possibilità per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con problematiche occupazionali di richiedere un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria, in deroga ai limiti di durata generali.</p> <p>Pertanto, la dotazione per ciascuno degli anni 2026 e 2027 passa da 100 a 150 milioni di euro.</p>
<p>TFR / TFS dei dipendenti pubblici (comma 198)</p>	<p>Il termine per la liquidazione del TFR/TFS degli ex dipendenti pubblici viene ridotto da 12 a 9 mesi, ma solo nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza.</p> <p>Sono interessati da questa novità i dipendenti pubblici che maturano i requisiti per il pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2027.</p>
<p>Fondo Tesoreria INPS (comma 203)</p>	<p>Apportando una modifica alla vigente disciplina specifica, la legge di Bilancio 2026 stabilisce che d'ora in avanti l'obbligo di versamento al Fondo Tesoreria dell'Inps delle quote maturande dei TFR dei dipendenti che abbiano scelto di lasciare in azienda il proprio TFR scatterà se l'impresa raggiunge la soglia dimensionale dei 50 addetti anche negli anni successivi all'inizio dell'attività.</p> <p>A tal fine verrà presa a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente (mentre in precedenza si faceva riferimento all'organico in forza nel 2006 o all'inizio dell'attività).</p> <p>Dal 1° gennaio 2032 la soglia dimensionale per l'obbligo di versamento al Fondo Tesoreria passerà da 49 a 39 dipendenti.</p>



riferimento	oggetto
<p>Conferimento automatico del TFR alla previdenza complementare (commi 204-205)</p>	<p>Dal 1° luglio 2026 cambierà sostanzialmente la disciplina del conferimento del Trattamento di fine rapporto (TFR). La legge di Bilancio 2026 prevede infatti che, per i lavoratori dipendenti del settore privato al primo impiego il TFR sia versato automaticamente nei fondi di previdenza integrativa tramite meccanismo di silenzio-assenso, salvo esplicita scelta contraria entro 60 giorni.</p> <p>È un passo deciso verso la diffusione della previdenza complementare fra le nuove generazioni di lavoratori, ma implica anche che chi non presta attenzione potrà trovarsi vincolato a scelte previdenziali non volute.</p>
<p>Integrazione al reddito delle lavoratrici madri con due o più figli (commi 206-207)</p>	<p>Nelle more dell’attuazione dell’esonero contributivo strutturale per le lavoratrici madri – che la manovra del 2025 aveva previsto a decorrere dal 1° gennaio 2026, ma la cui decorrenza viene adesso posticipata al 2027 – la legge di Bilancio 2026 dispone anche per quest’anno il riconoscimento da parte dell’Inps, alle lavoratrici madri dipendenti (con l’esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie</p> <ul style="list-style-type: none"> • con due figli, sino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio <p>ovvero</p> <ul style="list-style-type: none"> • con più di due figli e fino al compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo (escluse i titolari di contratti a tempo indeterminato) <p>di una somma di 60 euro mensili netti, non imponibili ai fini fiscali e contributivi, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro, purché titolari di reddito da lavoro non superiore a 40mila euro nell’anno.</p> <p>La nuova misura si pone in continuità con l’analogo intervento “ponte” previsto per il 2025 dal decreto-legge n. 95/2025, incrementando però l’importo da 40 a 60 euro mensili.</p> <p>Confermata la forma di erogazione, che analogamente al 2025 sarà in un’unica soluzione a fine anno (dicembre 2026).</p>
<p>Esonero contributivo per l’assunzione di madri lavoratrici (commi 210-213)</p>	<p>Si introduce un esonero totale dei contributi (esclusi quelli Inail), nel limite massimo di 8mila euro annui e per un periodo massimo di 24 mesi, per l’assunzione di madri lavoratrici a decorrere dal 1° gennaio 2026. Nello specifico, l’agevolazione è riconosciuta ai datori di lavoro che assumono lavoratrici madri di almeno tre figli di età minore di 18 anni e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.</p>



riferimento	oggetto
	Il beneficio non riguarda i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri previsti dalla normativa vigente.
Incentivi per la trasformazione a part time dei contratti (commi 214-218)	<p>Si introduce, dal 1° gennaio 2026, un diritto di priorità nella trasformazione del contratto in part time ed un esonero contributivo per i datori di lavoro che la concedono senza ridurre l'occupazione complessiva.</p> <p>La priorità spetta ai lavoratori con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo (o senza limiti di età in caso di figli con disabilità), a condizione che la trasformazione comporti una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%. Il beneficio è riconosciuto sotto forma di esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (esclusi quelli Inail), per una durata massima di 24 mesi dalla data di trasformazione e per un importo massimo di 3mila euro annui.</p> <p>Il diritto di priorità in commento non sostituisce quello per genitori con figli fino a 13 anni o disabili prevista dal decreto legislativo n. 81/2015 (art. 8), che resta in vigore e non è legato specificamente al numero di 3 figli e che non prevede alcun beneficio/incentivo per il datore di lavoro.</p>
Congedi parentali (comma 219)	Modificando gli artt. dal 32 al 36 del decreto legislativo n. 151/2001, la legge di Bilancio 2026 estende il periodo di fruizione dei congedi parentali dei lavoratori dipendenti. L'ampliamento, in particolare, concerne l'applicabilità del congedo parentale fino al 14esimo anno di età dei figli, ovvero fino al 14esimo anno di ingresso nella famiglia in caso di adozione o affidamento.
Congedi per malattia di figli minorenni (comma 220)	La legge di Bilancio 2026 modifica anche la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per malattia dei figli di età superiore a tre anni, elevando da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi (non retribuiti) fruibili da ciascun genitore ed estendendone l'applicabilità fino al compimento dei 14 anni dei figli.
Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità (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 assunti a tempo determinato (anche in somministrazione) al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata comunque non superiore al primo anno di età del bambino.



riferimento	oggetto
Verifica diritto ai permessi ex legge 104 dei dipendenti pubblici (commi 723-724)	<p>Viene disposto che le pubbliche amministrazioni, con riferimento ai propri dipendenti, possano chiedere all’Inps di verificare la permanenza dei requisiti sanitari sulla base dei quali sono riconosciuti i permessi di cui alla legge n. 104/1992.</p> <p>Per l’attuazione della disposizione in commento verrà emanato un apposito decreto del Ministero del Lavoro.</p>
Pagamento fatture a liberi professionisti da parte della PA (comma 725)	<p>Viene stabilito un obbligo generalizzato per le amministrazioni pubbliche, prima di procedere al pagamento di fatture a liberi professionisti per prestazioni professionali rese, di verificare se il beneficiario è in regola, ovvero inadempiente, con gli obblighi fiscali e contributivi.</p> <p>Nello specifico, a partire dal 15 giugno 2026 troverà applicazione il meccanismo attualmente previsto soltanto per il pagamento di importi sopra i 5mila euro.</p>
PREVIDENZA E PENSIONI	
<p>In materia pensionistica la legge di Bilancio 2026 opera un significativo ridimensionamento delle possibilità di uscita anticipata dal lavoro, facendo sì che il sistema ordinario – quello definito dalla riforma Fornero, che da programma elettorale dell’attuale compagine di governo doveva essere abolita – si riaffacci con decisione sulle regole di accesso alla pensione: la manovra archivia infatti Quota 103 e Opzione donna, riduce gli spazi di pensionamento anticipato e rende più difficile l’uscita a 64 anni.</p> <p>Resta l’Ape sociale. Cresce infine il peso su giovani, lavoratori precoci e addetti alle attività usuranti.</p>	
Assegno di inclusione (ADI) (commi 158-161)	<p>La legge di Bilancio 2026 interviene sulla disciplina dell’Assegno di inclusione di cui al decreto-legge n. 48/2023, riformandone alcuni aspetti.</p> <p>In particolare, viene semplificata la procedura di rinnovo dell’ADI, eliminando la sospensione obbligatoria di un mese tra un periodo e l’altro e subordinando il rinnovo alla presentazione di una nuova domanda per l’erogazione del beneficio.</p> <p>Si stabilisce altresì che l’importo della prima mensilità di rinnovo è pari al 50% dell’importo mensile del beneficio economico.</p>
APE sociale (commi 162-163)	<p>Viene prorogato fino al 31 dicembre 2026 l’anticipo finanziario a garanzia pensionistica (cd. “Ape Sociale”), ossia la prestazione che viene erogata, soltanto a domanda, fino al raggiungimento dell’età prevista per la pensione di vecchiaia o altra che consenta l’accesso anticipato al trattamento pensionistico.</p>



riferimento	oggetto
	<p>Rispetto ai requisiti richiesti non si registrano novità rispetto al passato, dunque l'indennità continuerà a spettare ai lavoratori di età anagrafica pari o superiore a 63 anni e 5 mesi che si trovano in una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sono in possesso di anzianità contributiva di almeno 30 anni, si trovano in uno stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento (individuale o collettivo), dimissioni per giusta causa; risoluzione consensuale in sede protetta o scadenza del termine del rapporto a tempo determinato, a condizione che, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, l'interessato abbia svolto lavoro dipendente per almeno 18 mesi; • caregiver in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni, che assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge, un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità o un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti; • hanno una riduzione della capacità lavorativa, con riconoscimento di un grado di invalidità civile uguale o superiore al 74%, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni; • sono lavoratori dipendenti impegnati in attività usuranti, in possesso di almeno 36 anni di anzianità contributiva, e che abbiano svolto da almeno 7 anni negli ultimi 10, ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7, una o più professioni cd. gravose, di cui all'allegato 3 della legge n. 234/2021. L'anzianità è ridotta a 32 anni per gli operai edili, i ceramisti e i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta. <p>I requisiti contributivi richiesti vengono ridotti, per le donne, in misura pari a 12 mesi per ogni figlio, nel limite massimo di 2 anni.</p> <p>L'APE sociale non è cumulabile con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, eccetto quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nella misura massima di 5.000 euro lordi annui.</p>
Erogazione anticipata della Naspi (comma 176)	Con una modifica all'art. 8 del decreto legislativo n. 22/2015 si prevede che la liquidazione anticipata della Naspi – che può essere



riferimento	oggetto
	<p>richiesta dal lavoratore come incentivo all'autoimprenditorialità – non avvenga più in un'unica soluzione, ma in due rate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la prima in misura pari al 70% dell'intero importo • la seconda, pari al restante 30%, al termine della durata della prestazione, o comunque non oltre 6 mesi dalla data di presentazione della domanda telematica di anticipazione, condizionata al fatto che il beneficiario non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della Naspi e non sia titolare di pensione diretta.
<p>Pensioni minime (comma 179)</p>	<p>Si stabilisce un incremento strutturale di 20 euro mensili per gli importi previsti dall'art. 38 della legge n. 448/2001 (ossia la norma che aveva introdotto il cd. incremento "al milione di lire").</p> <p>La legge di Bilancio 2025 aveva previsto un transitorio incremento di 8 euro.</p>
<p>Adeguamento a speranza di vita (commi 185-187)</p>	<p>La legge di Bilancio 2026 introduce importanti novità rispetto al passato in materia di adeguamento automatico dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al pensionamento in base alla variazione della speranza di vita (art. 12 del decreto-legge n. 78/2010).</p> <p>In particolare per l'anno 2027 l'incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico è applicato nella misura ridotta di un solo mese, mentre dal 1° gennaio 2028 si torna ad applicare l'incremento pieno (presumibilmente tre mesi complessivi).</p> <p>Prevista l'esclusione totale dai predetti incrementi per i lavoratori addetti a mansioni gravose o usuranti con specifici requisiti.</p>
<p>Incentivo al posticipo del pensionamento (comma 194)</p>	<p>La legge di Bilancio 2026 estende l'ambito di applicabilità dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti in alcune fattispecie di conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato.</p> <p>L'ampliamento della possibilità riguarda i soggetti che entro il 31 dicembre 2026 avranno maturato il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva (per il 2026 pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne), indipendentemente dall'età anagrafica.</p> <p>In precedenza l'incentivo era riservato solo a chi accedeva alla cd. Quota 103 (62 anni di età + 41 di contributi).</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
Abrogazione della cd. “opzione rendita” (comma 195)	<p>Non sarà più possibile sommare il valore della rendita derivante dalla previdenza complementare all’importo della pensione base per raggiungere la soglia minima (3 volte l’assegno sociale) richiesta per accedere alla pensione anticipata a 64 anni.</p> <p>Viene inoltre abrogata la disposizione che prevedeva, per chi avesse usufruito di tale facoltà, un innalzamento dei requisiti di anzianità contributiva.</p>
Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo (comma 840)	<p>Viene ampliata, rispetto al passato, la platea dei beneficiari attraverso l’innalzamento della soglia di reddito massimo consentito per accedere alla misura, che passa da 30mila euro a 35mila euro.</p> <p>Viene inoltre introdotto un regime specifico e più favorevole per gli attori, modificando il requisito generale delle 51 giornate di contribuzione: per i soli attori cinematografici o di audiovisivi il requisito contributivo si considera ora soddisfatto se il lavoratore ha maturato almeno 15 giornate di contribuzione nell’anno precedente, ovvero almeno 30 giornate complessive nei due anni precedenti alla presentazione della domanda.</p>
Opzione Donna	Non risulta prorogata per il 2026
Quota 103	Non risulta prorogata per il 2026

leggi il testo...