

Le novità della Legge di Bilancio 2026



Gentile Cliente,

abbiamo il piacere di esporre una sintetica disamina di alcune delle novità introdotte dal Disegno di Legge Bilancio 2026 relative alle misure per il sostegno ai redditi medio-bassi e alle misure per il lavoro.

Le misure contenute nel DDL e sotto esposte potrebbero subire emendamenti dalla Commissione Bilancio in Senato.

Buona lettura,

Studio Associato Braganò & Partners
Consulenza del Lavoro, Organizzazione, HR
Management, Legal

SOSTEGNO AI REDDITI MEDIO BASSI

Revisione delle aliquote, degli scaglioni IRPEF e delle detrazioni d'imposta

Una delle principali novità previste riguarda la diminuzione dell'aliquota IRPEF applicata al secondo scaglione di reddito.

Attualmente (dal 2022):

- il secondo scaglione comprende i redditi da 28.001 a 50.000 euro,
- con aliquota al 35%.

Con la manovra 2026, l'aliquota scende dal 35% al 33%.

L'obiettivo è sostenere il ceto medio e aumentare il potere d'acquisto dei contribuenti.

Effetti stimati:

- Un contribuente con reddito di circa 50.000 euro otterrà un risparmio annuo di circa 440 euro.
- La misura interessa circa 12 milioni di contribuenti appartenenti a questa fascia di reddito.

Condizioni e limiti:

- La riduzione non sarà applicata integralmente ai redditi più elevati.
- In particolare, per chi supera i 200.000 euro di reddito annuo, è prevista una limitazione dei benefici.

La manovra interverrebbe anche sul sistema delle detrazioni IRPEF, per evitare che la riduzione dell'aliquota favorisca in modo eccessivo i redditi più alti. Pertanto per i contribuenti con reddito superiore a 200.000 euro, è previsto un taglio fisso di 440 euro sull'importo complessivo delle detrazioni spettanti.

Struttura aggiornata degli scaglioni IRPEF

La manovra conferma la struttura a tre scaglioni principali, già introdotta nelle precedenti riforme, con la sola modifica del secondo scaglione:

Scaglione di reddito Aliquota 2026 Variazione		
Fino a 28.000 euro	23%	invariata
28.001 – 50.000 euro	33%	↓ da 35%
Oltre 50.000 euro	43%	invariata

(I valori indicati sono tratti dalla bozza e potranno subire piccoli aggiustamenti nella versione definitiva.)

Altri interventi collegati all'IRPEF e alla busta paga

Accanto alle modifiche sulle aliquote e sulle detrazioni, la manovra introduce ulteriori misure per incrementare il reddito netto dei lavoratori dipendenti:

- Tassazione sostitutiva al 5% sugli incrementi retributivi riconosciuti nel 2026 ai dipendenti del settore privato con reddito annuo fino a 28.000 euro, in relazione ai rinnovi contrattuali 2025-2026.
- Flat tax all'1% sui premi di produttività erogati negli anni 2026 e 2027, entro il limite complessivo di 5.000 euro.

Queste misure, pur non modificando le aliquote IRPEF ordinarie, contribuiscono a migliorare la busta paga e a sostenere il reddito disponibile dei lavoratori.

Nuova soglia di esenzione per i ticket restaurant elettronici

A decorrere dal 1° gennaio 2026, secondo la bozza della Legge Bilancio, la soglia giornaliera di esenzione fiscale e contributiva per i buoni pasto elettronici viene innalzata da 8 euro a 10 euro.

Rimane invece invariata la soglia per i buoni pasto cartacei, che resta fissata a 4 euro al giorno.

Ciò significa che, a partire dal 2026:

- per i buoni elettronici, fino a 10 euro al giorno non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non sono soggetti a contributi previdenziali;
- per i buoni cartacei, continua ad applicarsi la soglia di 4 euro, oltre la quale la parte eccedente è imponibile ai fini fiscali e previdenziali.

Finalità della misura

L'aumento della soglia di esenzione è stato introdotto per rispondere:

- all'incremento generalizzato del costo della vita e, in particolare, del prezzo medio dei pasti durante la pausa lavorativa;
- alla crescente diffusione dei buoni pasto elettronici, che garantiscono maggiore tracciabilità e trasparenza nelle operazioni;
- alla necessità di incentivare strumenti digitali di pagamento e semplificare la gestione fiscale dei fringe benefit.

La misura interessa oltre 3 milioni di lavoratori, sia del settore privato che della pubblica amministrazione, e rappresenta un segnale di attenzione verso la tutela del potere d'acquisto dei redditi da lavoro dipendente.

Impatto economico e vantaggi per i lavoratori

Con l'aumento della soglia di esenzione da 8 a 10 euro, il valore del beneficio netto per i lavoratori cresce in modo

sensibile.

Considerando una media di 220 giornate lavorative all'anno in ipotesi di settimana su cinque giorni, il vantaggio economico potenziale può arrivare fino a 440 euro annui.

Il buono pasto continua a rappresentare un benefit aziendale non tassato e particolarmente apprezzato, poiché garantisce un vantaggio reale senza impatto sul reddito imponibile o sull'imposizione contributiva.

Effetti per le imprese

Per i datori di lavoro, l'aumento della soglia di esenzione comporta alcune implicazioni operative:

- non vi sono incrementi di costo in termini fiscali o contributivi fino al limite di 10 euro giornalieri;
- i valori eccedenti la soglia continueranno a essere soggetti a tassazione ordinaria e contribuzione;
- le aziende che utilizzano ancora buoni pasto cartacei possono valutare la conversione al formato elettronico, poiché quest'ultimo risulta fiscalmente più vantaggioso e meglio integrabile nei sistemi di welfare aziendale digitalizzato;
- per i datori di lavoro che gestiscono benefit misti o piani di flexible benefits, l'aumento della soglia potrà essere utilizzato per ottimizzare la quota di retribuzione non imponibile.

Dal punto di vista amministrativo, sarà necessario aggiornare i contratti di fornitura con le società emittenti di buoni pasto, adeguare le procedure interne e comunicare la novità ai dipendenti.

Bonus Mamme 2026 – Incremento dell'importo mensile e novità operative

La Legge di Bilancio 2026, attualmente in fase di approvazione parlamentare, introduce un potenziamento del cosiddetto Bonus Mamme, la misura economica rivolta alle lavoratrici madri con reddito medio-basso. L'obiettivo dell'intervento è quello di sostenere la maternità, favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro e contribuire alla conciliazione tra vita familiare e attività professionale.

A partire dal 1° gennaio 2026, l'importo del bonus viene innalzato da 40 a 60 euro mensili. Il contributo, riconosciuto su base mensile, potrà quindi raggiungere un totale annuo di 720 euro per ciascuna beneficiaria.

Il bonus è esentasse, non è soggetto a contributi previdenziali e non concorre alla formazione dell'ISEE. Ciò significa che l'importo percepito non riduce l'accesso ad altre agevolazioni sociali o familiari e non ha impatto sul reddito imponibile della lavoratrice.

La misura mantiene la stessa natura del 2025, configurandosi come una prestazione economica diretta e non

come un esonero contributivo strutturale.

L'introduzione di un meccanismo stabile di riduzione dei contributi per le lavoratrici madri è rinviata al 2027, quando dovrebbe entrare in vigore una riforma più organica.

Il bonus spetta alle lavoratrici madri in possesso dei seguenti requisiti:

- Condizione lavorativa: devono essere occupate, sia come lavoratrici dipendenti (pubbliche o private) sia come autonome o libere professioniste iscritte a una gestione previdenziale obbligatoria. Sono escluse, allo stato attuale, le lavoratrici domestiche.
- Requisito familiare: devono avere almeno due figli.
 - Per le madri di due figli, il bonus spetta fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.
 - Per le madri di tre o più figli, il diritto si estende fino al diciottesimo anno di età del figlio minore.
- Limite di reddito: il reddito da lavoro complessivo non deve superare 40.000 euro annui.
- Condizione di regolarità contributiva: per le autonome è richiesto che risultino in regola con i versamenti previdenziali; per le dipendenti il requisito è verificato dal datore di lavoro attraverso i flussi contributivi mensili.

Il bonus può essere riconosciuto anche in caso di rapporti di lavoro part-time, con erogazione proporzionata al periodo lavorato nel mese.

Il beneficio sarà erogato dall'INPS o dalle casse previdenziali di riferimento.

La domanda dovrà essere presentata secondo modalità che saranno definite da un successivo decreto attuativo.

È prevista la possibilità che l'importo maturato mensilmente venga corrisposto in un'unica soluzione a fine anno, in particolare nel mese di dicembre 2026, in base alla durata effettiva del rapporto di lavoro o dell'attività autonoma nel corso dell'anno.

Per ciascun mese o frazione di mese in cui la lavoratrice risulti in attività, maturerà la quota mensile del bonus.

La prestazione potrà essere erogata anche in caso di congedo obbligatorio di maternità o congedo parentale indennizzato, poiché tali periodi sono equiparati a lavoro effettivo ai fini previdenziali.

Il Bonus Mamme 2026 è compatibile con:

- i congedi parentali indennizzati dall'INPS;
- i bonus asilo nido e altre misure di sostegno alla genitorialità;

- i trattamenti di welfare aziendale;
- le detrazioni fiscali per figli a carico e per spese di istruzione.

È invece non cumulabile con eventuali altri contributi diretti erogati dallo stesso ente per le medesime finalità.

Per quanto riguarda la compatibilità con gli esoneri contributivi per assunzioni di madri con tre figli, occorrerà attendere le istruzioni ufficiali dell'INPS che definiranno la non sovrapposizione tra i due benefici.

La misura ha carattere temporaneo e sarà in vigore per tutto l'anno 2026.

Salvo proroghe, non è prevista automaticamente la sua estensione al 2027, in quanto in quell'anno dovrebbero entrare in vigore le nuove misure di esonero contributivo strutturale per le madri lavoratrici.

Esonero contributivo lavoratrici madri 2026

La Legge di Bilancio 2024 (Legge 30 dicembre 2023 n. 213) (art. 1, comma 180) aveva previsto, dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti) a carico della lavoratrice madre di tre o più figli, con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (esclusi rapporti di lavoro domestico), fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

Pertanto, anche per l'anno 2026 è confermato l'esonero totale dei contributi previdenziali IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti) a carico della lavoratrice madre che soddisfi i requisiti indicati di seguito.

Possono beneficiare dell'esonero le lavoratrici madri di tre o più figli, titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, instaurato con datori di lavoro pubblici o privati.

Sono esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico. La richiesta dell'esonero non avviene mediante una domanda formale da presentare all'INPS, ma attraverso la comunicazione dei dati necessari al proprio datore di lavoro, che applicherà direttamente il beneficio in busta paga.

La lavoratrice interessata deve comunicare al datore di lavoro:

- di essere madre di almeno tre figli viventi;
- i codici fiscali dei figli;
- l'età del figlio più piccolo, per consentire la verifica del requisito temporale.

Il datore di lavoro utilizza tali informazioni per applicare l'esonero contributivo e per effettuare la relativa comunicazione mensile all'INPS tramite Uniemens.

L'esonero è riconosciuto fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

In presenza di più figli, il diritto permane fino a quando il più giovane tra essi raggiunge la maggiore età. L'esonero è pari al 100 per cento della contribuzione IVS a carico della lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare su base mensile in misura massima di 250 euro.

In caso di instaurazione o cessazione del rapporto in corso di mese, l'importo è proporzionato ai giorni di effettiva fruizione.

Estensione del congedo parentale facoltativo

Il congedo parentale, previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, viene esteso nella sua fruibilità temporale. Attualmente il diritto al congedo può essere esercitato entro il compimento del 12° anno di età del figlio; la nuova normativa porta tale limite a 14 anni.

La misura riguarda sia i lavoratori dipendenti del settore privato sia i dipendenti pubblici, ed è applicabile anche nei casi di adozione o affidamento, nazionali e internazionali.

L'indennità economica rimane quella prevista dal sistema vigente:

- 30% della retribuzione media giornaliera per la parte ordinaria del congedo;
- 80% della retribuzione per un mese aggiuntivo da fruire entro i sei anni di vita del bambino, misura già introdotta dalla Legge di Bilancio 2024 e confermata per il 2026.

L'obiettivo dichiarato è di consentire una maggiore flessibilità di gestione familiare e di agevolare la presenza dei genitori anche in fasi più avanzate della crescita del figlio, quando possono sorgere esigenze scolastiche o sanitarie significative.

Congedo per malattia del figlio

Per i bambini di età compresa tra i 3 e i 14 anni, ciascun genitore potrà assentarsi fino a 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun figlio, raddoppiando di fatto il limite attualmente previsto (5 giorni).

La misura risponde all'esigenza di garantire maggiore tutela alle famiglie con figli in età scolare, spesso soggetti a malattie stagionali o periodi di quarantena.

La retribuzione per i suddetti giorni di congedo resta non dovuta, ma l'assenza è coperta da contribuzione figurativa INPS.

Per i figli con disabilità grave (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 104/1992) valgono le stesse estensioni di età e durata, con la possibilità di cumulo con altri benefici specifici (permessi mensili ex art. 33 legge 104 e congedo straordinario retribuito fino a 2 anni).

Contratti di sostituzione e affiancamento post-maternità/paternità

Per favorire la continuità organizzativa delle imprese durante i periodi di assenza per maternità o paternità, la Legge di Bilancio 2026 introduce una nuova disciplina dei contratti di sostituzione.

Il datore di lavoro potrà stipulare un contratto a tempo determinato per sostituire il dipendente in congedo, e tale rapporto potrà essere prorogato fino al compimento del primo anno di vita del bambino, anche in modalità di affiancamento al rientro.

In questo modo si consente un passaggio graduale, favorendo sia il reinserimento della lavoratrice o del lavoratore, sia la stabilità dell'impresa che non deve interrompere i processi produttivi.

Incentivi alla sostituzione nei congedi e alla conciliazione vita lavoro

La manovra introduce incentivi indiretti a favore dei datori di lavoro che garantiscono politiche di conciliazione vita-lavoro, come:

- la possibilità di ricorrere al part-time reversibile per le lavoratrici rientranti da congedo di maternità;
- la deducibilità fiscale potenziata per i costi sostenuti in servizi di welfare aziendale e di supporto alla genitorialità (asili nido, baby-sitting, flessibilità oraria);
- la conferma del bonus aziendale per la stipula di accordi di “lavoro agile genitoriale” riconosciuto con un credito d’imposta alle imprese che adottano piani strutturati di smart working per dipendenti con figli minori.

Incentivi ed esoneri contributivi per assunzioni

Il disegno di legge prevede la proroga per tutto il 2026 dei principali esoneri contributivi per l'assunzione di categorie svantaggiate, già previsti dalle precedenti manovre.

Si tratta in particolare di:

- Giovani under 35 assunti a tempo indeterminato (esonero fino a 8.000 euro annui FTE per 36 mesi);
- Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 o 12 mesi, a seconda della zona territoriale;
- Lavoratori assunti nelle Zone Economiche Speciali (ZES) del Mezzogiorno;
- Disoccupati percettori di NASPI o SFL.

Questi incentivi si cumulano, nei limiti previsti, con eventuali altri benefici contributivi e fiscali, purché non si superi la soglia del 100% della contribuzione dovuta.

Nuovo esonero per l'assunzione di lavoratrici madri con almeno tre figli

Una delle novità più significative è l'introduzione di un esonero totale dei contributi previdenziali per i datori di lavoro che assumono donne madri di almeno tre figli minorenni.

La misura, finalizzata a promuovere l'occupazione femminile e a contrastare la denatalità, prevede:

- Requisiti della lavoratrice:
 - Essere madre di almeno tre figli, tutti di età inferiore ai 18 anni;
 - Non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
 - Non essere titolare di altri sgravi contributivi in corso.
- Beneficio per il datore di lavoro:
 - Esonero del 100% dei contributi previdenziali a suo carico (esclusi i premi INAIL);
 - Limite massimo di 8.000 euro annui;
 - Durata variabile:
 - 12 mesi per contratti a termine;
 - 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato;
 - 24 mesi per assunzioni dirette a tempo indeterminato.

Il beneficio spetta alle imprese private e agli studi professionali; non è ancora chiaro se la misura sarà estesa anche al pubblico impiego. È invece espressamente esclusa la cumulabilità con altri esoneri totali per le stesse mensilità.

MISURE PER IL LAVORO

Maxi deduzione sul costo del lavoro

E' prevista la conferma, anche per il 2026, della maggiorazione del 20% della deduzione relativa al costo del lavoro derivante da nuove assunzioni di dipendenti a tempo indeterminato effettuate da imprese e professionisti. La deduzione può arrivare fino al 130%, nel caso di assunzioni stabili di particolari categorie di soggetti (disabili, giovani under 30 ammessi agli incentivi occupazione, mamme con almeno due figli, donne vittime di violenza, ex percettori del reddito di cittadinanza).

Detassazione dei premi di produttività

Con la manovra di bilancio 2026 è prevista una ulteriore e significativa detassazione dei premi di produttività (premi di risultato) erogati ai dipendenti del settore privato.

Per il biennio 2026-2027, l'imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività si riduce dall'attuale aliquota del 5 % all'1 % per importi fino a 5.000 euro annui lordi per ciascun lavoratore. Il tetto annuo fino al quale può operare questa agevolazione passerebbe quindi da 3.000 euro (attuale base) a 5.000 euro mentre rimarrebbe invariato il requisito reddituale: il dipendente che vuole accedere all'aliquota agevolata non deve aver percepito nell'anno precedente un reddito da lavoro dipendente superiore a 80.000 euro lordi.

Restano vigenti anche le condizioni riguardanti la contrattazione: il premio deve essere previsto da un contratto aziendale o territoriale (o da un accordo aziendale/contrattuale di secondo livello), e deve essere legato a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione, secondo criteri misurabili e verificabili stabiliti nell'accordo.

Fringe Benefit

Tra le novità in discussione relative alla nuova Legge di Bilancio 2026 vi è anche quella di elevare il limite di esenzione dei fringe benefit da 2.000 euro a 4.000 per i lavoratori con figli a carico e da 1.000 a 2.000 per tutti gli altri.

Si ricorda che l'art. 51, c. 3 del TUIR prevede, in via ordinaria, un limite di esenzione di euro 258,23 euro per i beni e i servizi offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti.

La Legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207/2024, commi 390 e 391) aveva previsto che, per i periodi d'imposta

2025, 2026 e 2027, in deroga a quanto stabilito dal citato articolo del TUIR, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale. Il limite di esenzione era elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati.

La proposta governativa è quella di elevare nuovamente i limiti di esenzione, mantenendo la possibilità di erogare somme od effettuare i rimborsi per le spese relative alle utenze domestiche, oltre a quelle per l'affitto della prima casa o degli interessi sul mutuo acceso per la stessa.

Riduzione soglia flat tax per lavoratori dipendenti

Dal 1° gennaio 2026 dovrebbe essere ripristinato il tetto previsto in precedenza ossia quello dei 30.000 euro, in relazione al limite dei redditi percepiti che consentono di aprire partita IVA e applicare la flat tax. Al momento, non si discute di confermare la norma, quindi salvo novità nella conversione in legge, i forfettari 2026 torneranno al vecchio regime.
