

Le novità della Legge di Bilancio 2026



Gentile Cliente,

facendo seguito all'approvazione della Legge di Bilancio 2026 avvenuta in data 30 dicembre 2025, e in continuità con quanto già comunicato nella precedente News, siamo lieti di riproporre una sintetica analisi delle principali novità introdotte e definitivamente confermate, relativamente alle misure previste a sostegno dei redditi medio-bassi e agli interventi in materia di lavoro.

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 introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 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 interviene 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

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 33.000 euro, in relazione ai rinnovi sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 con incrementi corrisposti nell'anno 2026.
- **Flat tax all'1%** sui premi di produttività erogati negli anni 2026 e 2027, entro il limite complessivo di 5.000 euro.
- L'introduzione per l'anno 2026 di un'**imposta sostitutiva con aliquota al 15%** delle somme corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, a titolo di:
 - a) maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 66 del 2003 e dei CCNL;
 - b) maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL;
 - c) indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dai CCNL.
 Tale misura si applica ai datori di lavoro privati con esclusione delle strutture turistiche/ricettive e termali. Relativamente ai destinatari, la misura si applica ai lavoratori con reddito imponibile 2025 pari o inferiore ad € 40.000,00.
- **Trattamento integrativo speciale settore turismo e pubblici esercizi su notturni e festivi**
 Si ripropone una misura in continuità con il 2025, estendendo l'applicazione dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, con la stessa percentuale (15%) e le medesime condizioni sostanziali. In questo caso il requisito reddituale è ancorato al reddito 2025 (sempre entro 40.000 euro). Vi rientrano i lavoratori dipendenti del comparto turismo, inclusi stabilimenti termali e i lavoratori dipendenti di esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (pubblici esercizi). Il Trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde riferite a: lavoro notturno
 lavoro straordinario nei giorni festivi, per il periodo 1° gennaio 2026 – 30 settembre 2026.

Nuova soglia di esenzione per i ticket restaurant elettronici

A decorrere dal 1° gennaio 2026, 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.

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, introduce un potenziamento del cosiddetto Bonus Mamme, la misura economica rivolta alle lavoratrici madri con reddito medio-basso.

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.

Il bonus spetta alle lavoratrici madri che soddisfino i seguenti requisiti:

- siano occupate con contratto di lavoro dipendente (pubblico o privato) o in qualità di lavoratrici autonome o libere professioniste iscritte a una gestione previdenziale obbligatoria. Sono escluse, allo stato attuale, le lavoratrici domestiche.
- Abbiano 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.
- Per le lavoratrici autonome è richiesto che risultino in regola con i versamenti previdenziali, mentre per le lavoratrici 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 secondo le modalità stabilite dagli appositi Enti.

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

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.

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

Esonero contributivo lavoratrici madri 2026

Anche per l'anno 2026 è confermato l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2024 (Legge 30 dicembre 2023, n. 213).

La misura prevede, per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026, un esonero pari al 100% della quota dei contributi previdenziali IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti) a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, titolari di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

Per accedere all'esonero, la lavoratrice è tenuta a comunicare al proprio datore di lavoro i dati necessari; quest'ultimo provvederà ad applicare direttamente il beneficio in busta paga.

Il beneficio è riconosciuto fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più giovane nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare su base mensile fino a un massimo di 250 euro.

In caso di instaurazione o cessazione del rapporto di lavoro nel corso del mese, l'importo dell'agevolazione 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

A decorrere dal 1° gennaio 2026, alle lavoratrici o ai lavoratori con almeno tre figli conviventi, è riconosciuta una priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale), o rimodulazione dell'orario di lavoro in caso di rapporto già a tempo parziale, purché la modifica comporti una riduzione dell'orario di lavoro pari ad almeno il 40%.

Tale priorità spetta fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo oppure senza limiti di età nel caso di figli con disabilità.

Qualora il datore di lavoro accolga la richiesta di trasformazione senza ridurre il monte orario complessivo aziendale, ha diritto, per un periodo massimo di 24 mesi, all'esonero totale dei contributi previdenziali a suo carico (esclusi premi e contributi dovuti all'INAIL), nel limite massimo di 3.000 euro annui (riparametrati mensilmente).

Incentivi ed esoneri contributivi per assunzioni

Il disegno di legge proroga per tutto il 2026 i principali esoneri già previsti dalle precedenti manovre.

Si tratta in particolare di:

- Bonus giovani under 35: assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato o trasformazione di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, di personale non dirigenziale Under 35 mai occupato a tempo indeterminato. La misura prevede l'esonero parziale dei contributi previdenziali, fino a un massimo di **500 euro al mese** (che salgono a **650 euro** per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno). Limiti/misure/condizioni saranno definite con specifico decreto attuativo in continuità con il passato.

- **Bonus Donne:** esonero, per un massimo di 24 mesi, dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di € 650,00 su base mensile assunzione a tempo indeterminato di:
 - donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
 - donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- **Bonus Zes:** esonero, per un massimo di 24 mesi, dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di € 650,00 su base mensile per ciascun dipendente assunto nelle Zone Economiche Speciali (ZES) del Mezzogiorno;
- **Disoccupati percettori di NASpI o SFL:** incentivo economico pari al 20% dell'indennità NASPI residua che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assunto.

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.

È esclusa la cumulabilità con altri esoneri totali per le stesse mensilità.

MISURE PER IL LAVORO

Maxi deduzione sul costo del lavoro

E' stata confermata, 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

Per il biennio 2026-2027, l'imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività scende dall'attuale aliquota del 5 % a quella dell'1 %, con contestuale innalzamento del tetto annuo fino al quale può operare questa agevolazione, che passa da 3.000 euro (attuale base) a 5.000 euro.

Per poter godere della tassazione all'1%, il lavoratore dipendente deve aver percepito, nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.

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.
