



LEGGE DI BILANCIO 2026 – NOVITA' – PRIME ANTICIPAZIONI

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 42 alla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 31 dicembre 2025 la **Legge (di bilancio 2026) n. 199 del 30 dicembre 2025**.

Le disposizioni contenute nella legge interessano, come sempre, anche il mondo del lavoro e sono in vigore dal **1° gennaio 2026**, fatte salve diverse specifiche decorrenze.

NOVITA' CHE INFLUISCONO SULLA BUSTAPAGA DEI LAVORATORI

REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELL'IRPEF (commi 3 e 4)

La Legge di Bilancio 2026 apporta la modifica dell'aliquota IRPEF per lo scaglione di reddito oltre 28.000 a fino a 50.000 euro.

Gli scaglioni di reddito e le relative aliquote IRPEF risultano pertanto così fissate:

Scaglioni di reddito e aliquote			
per il 2025		dal 2026	
Fino a 28.000 euro	23%	Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%	Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%	Oltre 50.000 euro	43%

DETAZZAZIONE AUMENTI CONTRATTUALI (commi 7 e 12)

Limitatamente all'anno 2026 la legge di Bilancio prevede:

- **la detassazione degli incrementi retributivi, corrisposti ai lavoratori dipendenti, per effetto dei rinnovi dei contratti collettivi sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026, con assoggettamento ad imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, nella misura del 5%,**
- **condizione: nell'anno 2025 il lavoratore non deve aver conseguito un reddito da lavoro dipendente superiore a 33.000 euro,**

Il lavoratore ha 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.

Stante la formulazione utilizzata dal Legislatore, **si ritiene** che l'imposta sostitutiva possa legittimamente applicarsi ai soli incrementi retributivi che spettano ai lavoratori nel corso dell'anno 2026, con decorrenza da un qualsiasi mese dell'anno 2026.

Non si ritiene, invece, applicabile la detassazione agli aumenti spettanti nel 2026 la cui decorrenza è antecedente al 2026.

In relazione al CCNL scuole Fism, sottoscritto il 28/05/2025, posto che prevedeva degli aumenti contrattuali dal 01/06/2025 e dal 01/09/2025, si evidenzia che nulla potrà essere detassato in quanto non sono previsti incrementi retributivi nel corso del 2026.



Si precisa, inoltre, che qualora la parte economica del contratto dovesse essere rinnovata nel corso del 2026, questa potrà certamente essere detassata.

DETAZZAZIONE MAGGIORAZIONI E INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI (commi 10 - 12)

Per l'anno 2026 è previsto che, salvo espressa rinuncia scritta del dipendente, **entro il limite annuo di euro 1.500**, sono assoggettate all'**imposta sostitutiva del 15%**, le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per **lavoro notturno** ai sensi del comma 2, articolo 1, D.Lgs. n. 66/2023 e dei CCNL;
- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei **giorni festivi** e nei giorni di **riposo settimanale**, come individuati dai CCNL;
- indennità di **turno** e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

La detassazione è applicata dai sostituti d'imposta del settore privato nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro: in tale limite annuo non concorrono i premi di risultato. Sono esclusi dal beneficio i dipendenti di strutture turistico-alberghiere, in quanto destinatari di una specifica detassazione di cui all'art. 1, comma 18, Legge di bilancio 2026.

Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la CU dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno. Non rientrano nell'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva i compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.

PRECEDENZE PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI (commi 214-218)

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, la Legge stabilisce che, **dal 1° gennaio 2026**, alla lavoratrice o al lavoratore, con **almeno 3 figli conviventi**, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (o senza limiti di età nel caso di figli disabili, fermi restando il numero minimo di tre figli conviventi e il limite anagrafico per gli altri figli), è riconosciuta la **priorità** nella **trasformazione** del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o di **rimodulazione** della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale già stipulato, a patto che tale trasformazione/rimodulazione determini una riduzione dell'orario di lavoro di **almeno 40 punti percentuali**.

INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI CON DUE O PIÙ FIGLI (commi 206-207)

La Legge di Bilancio ha così rideterminato la misura, la decorrenza ed i criteri di spettanza dei benefici precedentemente in vigore.

Intervenendo sull'articolo 1, comma 219, Legge n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025), **posticipa dal 2026 al 2027** l'attuazione dell'**esonero contributivo (strutturale) parziale** previsto dalla **Legge di Bilancio 2025**, e ridetermina i termini degli incentivi come segue:



Per l'anno 2026:

Bonus Mamme

Beneficiarie	Requisiti familiari	Beneficio
Lavoratrici madri dipendenti e Lavoratrici madri autonome (esclusi i rapporti di lavoro domestico) con reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui	2 figli → fino al 10° anno di età del secondo figlio	60 euro mensili per ogni mese o frazione di mese di attività lavorativa
	Più di 2 figli → fino al 18° anno di età del figlio più piccolo <u>con contratto a tempo determinato</u>	Modalità di erogazione: a cura dell'INPS <u>previa domanda a cura della lavoratrice madre</u>

Esonero contributivo mamme

Beneficiarie	Requisiti familiari	Beneficio
Lavoratrici madri dipendenti	Più di 2 figli → fino al 18° anno di età del figlio più piccolo <u>con contratto a tempo indeterminato</u>	Esonero contributivo parziale della quota di contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice fino a 3.000 euro annui Modalità di erogazione: <u>direttamente in cedolino paga a cura del datore di lavoro</u>

BUONI PASTO ELETTRONICI (comma 14)

Viene modificata la disciplina fiscale delle **prestazioni sostitutive del vitto** rese in **forma elettronica**.

La novità riguarda il **valore** monetario **non imponibile** dei **“buoni pasto” - ticket restaurant elettronici** corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (alla generalità o a categorie omogenee di essi), che viene **incrementato**, a partire dal **1° gennaio 2026**, dagli attuali 8,00 euro giornalieri a **10,00 euro giornalieri**.

Rimane, invece, confermato nella misura di:

- 4,00 euro al giorno il limite di esenzione dei ticket restaurant cartacei;
- 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.



Si ricorda, altresì, che il superamento del limite giornaliero di esenzione comporta l'imponibilità previdenziale e fiscale per il valore che eccede.

AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE

ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO (commi 153-155)

La Legge introduce un **esonero contributivo**, *nel limite dei fondi stanziati annualmente*, per le **assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato** effettuate nel periodo compreso tra il **1° gennaio 2026** ed il **31 dicembre 2026**.

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:

- 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.

Per la piena operatività dell'esonero si attendono le istruzioni operative dell'INPS.

Ai datori di lavoro privati (esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato) che consentono ai lavoratori dipendenti la predetta **trasformazione/rimodulazione** del contratto, è riconosciuto l'**esonero totale** (100%) dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con **esclusione** dei premi e contributi dovuti all'INAIL. L'esonero spetta:

- nel **limite massimo di 3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile;
- per un periodo **massimo di 24 mesi** decorrenti dalla data di trasformazione o rimodulazione del contratto.

Con apposito decreto interministeriale, da emanare entro fine giugno 2026, *saranno definite le disposizioni attuative dell'esonero*. In attesa di tale decreto, il Legislatore ha specificato che:

- resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;
- l'esonero contributivo
- **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente;
- è **compatibile**, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. n. 216/2023;

Poiché i benefici sono riconosciuti entro determinati limiti di spesa, non vi è la certezza immediata sull'entità del beneficio spettante.

Per la piena operatività del predetto esonero si attendono, inoltre, le istruzioni operative dell'INPS.



ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI MADRI LAVORATRICI (commi 210-213)

La Legge di Bilancio 2026 prevede il riconoscimento di un **esonero** dal versamento della **contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro**, nella misura del **100%**, in favore dei datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2026**, assumono **donne**,

- **madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni,**
- **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.**

Il beneficio è **riconosciuto** nel limite massimo di **8.000 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL,

- per **24 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- per **12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione);
- per **18 mesi, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato** (considerando sempre quale termine iniziale la data di assunzione con il contratto a tempo determinato).

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Tali esoneri **non si applicano ai rapporti di lavoro domestico** e ai rapporti di **apprendistato** e **non sono cumulabili** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero in questione è **compatibile**, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. n. 216/2023 (c.d. Maxi deduzione).

Poiché i benefici sono riconosciuti entro determinati limiti di spesa, non vi è la certezza immediata sull'entità del beneficio spettante.

Per la piena operatività del già menzionato esonero si attendono le istruzioni operative dell'INPS.

DIRITTI DEI LAVORATORI

CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER MALATTIA DI FIGLI MINORENNI (commi 219-220)

Congedi parentali

La Legge di Bilancio 2026 estende ulteriormente l'ambito di applicazione dei **congedi parentali** dei lavoratori dipendenti, ampliando, in particolare, l'**applicabilità del congedo parentale**

- anche con riferimento ai **figli** di età compresa **tra i 12 e i 14 anni** e
- in caso di **adozione**, nazionale o internazionale, o di **affidamento**, con riferimento ai **minori fino al quattordicesimo anno di ingresso nella famiglia**, anziché fino al dodicesimo anno.

La modifica riguarda anche l'istituto del **prolungamento del congedo parentale**.



Congedi per malattia di figli minorenni

La Legge di Bilancio 2026, variando l'articolo 47, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001, **modifica** altresì la disciplina dei **congedi** dei lavoratori dipendenti per **malattia dei figli di età superiore a tre anni** (congedi spettanti, per il medesimo giorno, in via alternativa a uno dei genitori).

In particolare, eleva da cinque **a dieci giorni lavorativi** all'anno il limite di tali congedi fruibili da ciascun genitore ed **estende l'applicabilità** dell'istituto con riferimento ai **minori** di età compresa **tra 3 e 14 anni**.

Come sottolineato nel Dossier relativo al Disegno della Legge di Bilancio 2026, un punto critico riguarda i casi di adozione e di affidamento. Infatti

*“la disciplina oggetto della novella (...) concerne in base al rinvio di cui all'articolo 50 del testo unico di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – anche i casi (...) di **adozione** e di **affidamento**, con riferimento ai minori di età superiore a sei anni”. (...) Tuttavia, la suddetta **norma di rinvio** – che **non è oggetto della novella** (...) – fa esplicito riferimento al limite dell'ottavo anno”.*

Si ricorda che i lavoratori in congedo per malattia del figlio sono considerati assenti giustificati, ma non retribuiti. Tuttavia, è prevista una specifica modalità di copertura previdenziale figurativa.

T.F.R.

Conferimento automatico del TFR ai fondi pensione (comma 204)

Dal 1° luglio 2026, i lavoratori **al primo impiego** saranno iscritti automaticamente alla forma pensionistica collettiva individuata dai contratti collettivi applicabili. Entro i due mesi successivi all'assunzione, il lavoratore potrà:

- scegliere se lasciare il TFR in azienda
- oppure conferirlo a una diversa forma pensionistica di propria scelta.

L'adesione automatica comporta non solo il conferimento del TFR, ma anche il versamento dei contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

Un meccanismo analogo troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori non di prima assunzione che avviano un nuovo rapporto di lavoro, ferma restando la possibilità di mantenere il TFR in azienda o di proseguire i versamenti presso la forma pensionistica precedentemente prescelta.

Come già evidenziato non resta che attendere le specifiche circolari ministeriali a chiarimento dei tanti dubbi interpretativi ed operativi, di cui saranno forniti ulteriori aggiornamenti.

La Cooperativa servizi scuole materne resta comunque a disposizione di ogni chiarimento necessario.