



Studio Lozza, Biffi & Partners

Trezzo sull'Adda, 13.02.2026

Ai Signori Clienti
Loro Indirizzi

Circolare n. 01.2026 P.

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2026: LE NOVITA' PER IL LAVORO

Il 30 dicembre 2025 è stata pubblicata la L. 199/2025, contenente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028", nota come "Legge di Bilancio 2026".

Le disposizioni contenute in tale Legge di Bilancio sono in vigore dal 1° gennaio 2026, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

La Legge di Bilancio rappresenta uno degli strumenti fondamentali attraverso cui lo Stato italiano programma e gestisce la propria politica economica e finanziaria. Approvata annualmente dal Parlamento, la Legge di Bilancio definisce le entrate e le spese pubbliche per l'anno successivo e per il triennio di riferimento, stabilendo come vengono reperite le risorse e come vengono allocate nei diversi settori dell'economia e del welfare.

La Legge di Bilancio 2026 prevede un intervento di circa 22 miliardi di euro e include diverse misure che riguardano il mondo del lavoro.

Articolo 1	Contenuto
Comma 3	SCAGLIONI IRPEF Si riduce dal 35 al 33% la seconda aliquota dell'IRPEF, prevedendo un meccanismo diretto a sterilizzare il beneficio fiscale per i percettori di un reddito complessivo superiore a 200.000 euro. A seguito della modifica apportata, la determinazione dell'IRPEF è calcolata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili indicati dall'art. 10, TUIR, le seguenti aliquote per scaglioni di reddito: a) fino a 28.000 euro: 23%; b) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro: 33%; c) oltre 50.000 euro: 43%.



Comma 7	DETAZZAZIONE INCREMENTI RINNOVI CONTRATTUALI Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, sono assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta sostitutiva IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali pari al 5% gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026. L'imposta sostitutiva si applica soltanto ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.
Commi 8 – 9	DETAZZAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITÀ Per i premi di produttività e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili (art. 1, comma 182, Legge n. 208/2015), erogati negli anni 2026 e 2027, l'imposta sostitutiva ivi prevista è applicabile, entro il limite di importo complessivo di 5.000 euro, con l'aliquota ridotta all'1%.
Commi 10 – 11	DETAZZAZIONE LAVORO FESTIVO, NOTTURNO E A TURNI Per il periodo d'imposta 2026, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva IRPEF e alle relative addizionali regionali e comunali pari al 15% le somme corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti a titolo di: a) maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003, 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. 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 e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati alle disposizioni (art. 1, commi 182 ss., Legge n. 208/2015). Sono esclusi i dipendenti di strutture turistico-alberghiere, in quanto destinatari di specifica detassazione (comma 18). 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. Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.
Comma 12	Accertamento e riscossione detassazioni Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso riguardanti le imposte sostitutive relative agli incrementi dei rinnovi CCNL, premi di produttività e festivi, notturno etc. (commi 7, 10 e 11), si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in materia di imposte sui redditi.
Comma 14	TICKET RESTAURANT Viene elevato a 10 euro il valore monetario giornaliero non imponibile dei buoni pasto elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti, mediante modifica dell'art. 51, comma 2, lett. c), TUIR. Per i ticket restaurant in formato cartaceo il limite rimane fermo a 4 euro.
Comma 167	Proroga CIGS per cessazione di attività Il trattamento di sostegno al reddito per cessazione dell'attività (art. 44, D.L. n. 109/2018, convertito in Legge n. 130/2018) è prorogato per l'anno 2026, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi e nel limite di spesa di 100 milioni di euro per l'anno 2026, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.
Comma 172	Proroga CIGS ulteriore per cessazione di attività Per l'anno 2026 sono prorogate le misure (art. 44, commi 1-ter, 1-quater e 1-quinquies, primo e secondo periodo, D.L. n. 109/2018, convertito in Legge n. 130/2018), che consentono, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche in presenza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, l'accesso a un ulteriore intervento di CIGS per un massimo di 6 mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di un significativo riassorbimento occupazionale, mediante rifinanziamento nel limite di spesa di 20 milioni di euro per l'anno 2026 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.



Comma 176	Modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl Vengono modificate le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl, in caso di richiesta da parte del beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità. La disposizione in commento prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, come attualmente previsto, ma in 2 rate: la prima in misura pari al 70% dell'intero importo e la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata della prestazione e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione. L'erogazione di tale seconda rata è concessa a condizione che il beneficiario non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.
Comma 194	Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato Viene esteso l'ambito di applicabilità dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa (all'art. 1, comma 286, Legge n. 197/2022) anche con riferimento ai lavoratori dipendenti che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2026, i requisiti minimi per il trattamento pensionistico anticipato (art. 24, comma 10, D.L. n. 201/2011, convertito in Legge n. 214/2011). L'incentivo consiste nella corresponsione al lavoratore della quota di contribuzione pensionistica a suo carico, con conseguente esclusione del versamento e dell'accredito sia di tale quota contributiva sia di quella omologa a carico del datore di lavoro.
Comma 203	DISPOSIZIONI SUGLI ACCANTONAMENTI DEL TFR AL FONDO DI TESORERIA INPS Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria INPS i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale pari a 50 dipendenti, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato, e, limitatamente al periodo 2026 – 2027, a condizione che, nel medesimo anno solare, la predetta media annuale non sia inferiore a 60 addetti alle proprie dipendenze. Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032, sono, altresì, tenuti al



	versamento del contributo i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a 40 o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 40 addetti alle proprie dipendenze, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato. Tali modifiche si applicano a decorrere dal 1° luglio 2026 ed entro la medesima data la COVIP adeguerà le proprie istruzioni.
Commi 204 – 205	ADESIONI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO Si modifica la disciplina del D.Lgs. n. 252/2005, con riferimento in particolare alle modalità di conferimento tacito o automatico del TFR. I lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici, aderiscono automaticamente alla previdenza complementare, verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale. In assenza degli accordi o dei contratti, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale individuata dal regolamento di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 85/2020, alla quale è conferito l'intero importo del TFR, attualmente Fondo Cometa. Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120, c.c. (mantenimento del TFR in azienda). Tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta. Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia. In caso di adesione automatica, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma



pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti (TFR e contribuzione a carico sia del lavoratore che del datore di lavoro) dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data.

Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono che i contributi e le quote di TFR pervenuti a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio – rendimento, tenendo conto, in particolare, dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente.

Con riferimento ai lavoratori non di prima assunzione, contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica. Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore decida di destinare a tale forma una percentuale del TFR maturando, secondo quanto previsto dagli accordi ovvero per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50%. Le disposizioni sopra indicate si applicano a decorrere dal 1° luglio 2026 ed entro la medesima data la COVIP adegua le proprie istruzioni.



Comma 206	MISURA DI INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI CON 2 O PIÙ FIGLI Mediante modifica all'art. 1, comma 219, Legge n. 207/2024, si posticipa, dal 2026 al 2027, l'attuazione dell'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di 2 o più figli.
Comma 207	MISURA DI INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI CON 2 O PIÙ FIGLI Nelle more dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 219, Legge n. 207/2024, per l'anno 2026, alle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le Casse di previdenza professionali, e la Gestione separata (Legge n. 335/1995), con 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio, è riconosciuta dall'INPS, a domanda, una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, da corrispondere alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua. La medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le Casse di previdenza professionali, e la Gestione separata (Legge n. 335/1995), con più di 2 figli e fino al mese di compimento del 18° anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le mensilità spettanti a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino alla mensilità di novembre 2026, sono corrisposte a dicembre, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2026. Le somme riconosciute non rilevano ai fini della determinazione ISEE.



Commi 210 – 212	ESONERO ASSUNZIONE LAVORATRICI MADRI DI ALMENO 3 FIGLI Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi 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 primo contratto. Qualora l'assunzione sia effettuata 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 (art. 4, D.Lgs. n. 216/2023).
Commi 214 – 217	PRIORITÀ TRASFORMAZIONE PART-TIME LAVORATORI CON 3 FIGLI 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 3 figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta 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 40 punti percentuali. Al fine di incentivare l'applicazione del criterio di priorità, ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti la trasformazione, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione



	dei premi INAIL, nel limite massimo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Le disposizioni attuative saranno emanate 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 180 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di bilancio 2026. 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 (art. 4, D.Lgs. n. 216/2023).
Comma 219	CONGEDI PARENTALI Viene esteso l'ambito di applicazione dei congedi parentali dei lavoratori dipendenti 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.
Comma 220	CONGEDI E PERMESSI PER MALATTIA DEL FIGLIO Viene modificata la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per malattia dei figli di età superiore a 3 anni (congedi spettanti, per il medesimo giorno, in via alternativa a uno dei genitori): viene elevato da 5 a 10 giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi, non retribuiti, fruibili da ciascun genitore. Viene, inoltre, estesa l'applicabilità dell'istituto, ora riferita ai minori di età compresa tra i 3 e 14 anni.
Comma 221	AFFIANCAMENTO SOSTITUZIONE MATERNITÀ Mediante aggiunta del nuovo comma 2-bis all'art. 4, T.U. Maternità (D.Lgs. n. 151/2001), al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione in sostituzione per maternità, il contratto di lavoro a termine può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al compimento del primo anno di età del bambino.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti

STUDIO LOZZA BIFFI & PARTNERS SRL