

TOPHIC GENNAIO

Legge di Bilancio 2026: gli impatti sull'amministrazione del personale

Contenuti

Overview

**Lavoro,
fiscalità e
welfare: sintesi
delle novità
legislative**

Parere dell'Esperto

**Novità fiscali
e previdenziali
per il lavoro
dipendente nel
2026**

Approfondimento

Glossario

Contatti

Overview

I nostri professionisti offrono una panoramica organica delle principali misure introdotte dalla Legge di Bilancio 2026.

Sul fronte delle retribuzioni, vengono confermati i tre scaglioni IRPEF, con una riduzione dell'aliquota sui redditi medi, affiancata da interventi di detassazione sugli aumenti contrattuali, sui premi di risultato e dall'innalzamento della soglia dei buoni pasto. Sono inoltre previste agevolazioni fiscali per il lavoro notturno e festivo, a carattere temporaneo e rivolte ai lavoratori con redditi medio-bassi.

La manovra rafforza il sostegno alla genitorialità attraverso bonus dedicati, esoneri contributivi, una maggiore flessibilità del lavoro part-time e l'estensione dei congedi. Interviene inoltre in materia di previdenza complementare, TFR e incentivi all'occupazione stabile, mentre sul versante pensionistico prosegue il graduale superamento delle misure di anticipo e l'innalzamento dell'età di uscita dal lavoro.

66

Lavoro, retribuzioni e genitorialità le principali misure della Legge di Bilancio 2026.

Parere dell'esperto

Marco Agnoli

Partner
Bernoni Grant Thornton



La Legge di Bilancio 2026 semplifica la fiscalità del lavoro e introduce strumenti per valorizzare retribuzioni e conciliazione vita-lavoro.

**NOVITÀ FISCALI E PREVIDENZIALI PER
IL LAVORO DIPENDENTE NEL 2026**

TASSAZIONE SUI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE (IRPEF)

Quali sono i nuovi scaglioni di reddito e le relative aliquote IRPEF, e quali principali differenze si riscontrano rispetto al 2025 in termini di effetti per lavoratori e gestione payroll?

Il legislatore interviene in modo mirato sulla disciplina dell'IRPEF, confermando l'impianto di riforma avviato negli anni precedenti, volto ad una riduzione delle aliquote e degli scaglioni di reddito.

A decorrere dal periodo d'imposta 2026, l'IRPEF continua ad articolarsi su tre scaglioni di reddito, con le seguenti aliquote:

- redditi fino a 28.000 euro, aliquota del 23%;
- redditi oltre 28.000 e fino a 50.000 euro, aliquota del 33%;
- redditi oltre 50.000 euro, aliquota del 43%.

In sostanza, è operata una riduzione della seconda aliquota che scende dal 35% al 33%, incidendo sui redditi "medi". In via esemplificativa, un lavoratore con un reddito annuo fiscalmente imponibile di 50.000 euro (o superiore) realizzerà un risparmio d'imposta di 440 euro annui.

La norma prevede però un meccanismo correttivo che, per i contribuenti con redditi superiori a 200.000 euro, neutralizza il vantaggio fiscale, mediante una riduzione delle detrazioni per oneri.

MODIFICAZIONI VOLTE AL SOSTEGNO DELLE DINAMICHE SALARIALI

Con quali modalità il legislatore é intervenuto in materia di detassazione per aumenti retributivi contrattuali, di applicazione di un'aliquota agevolata sulle premialità collettive relative ad incrementi della produttività, efficienza e organizzazione e nell'innalzamento della soglia di deducibilità dei buoni pasto?

È stato previsto che, per i lavoratori che nel 2025 abbiano maturato redditi di lavoro dipendente fino ad 33.000 euro, gli aumenti retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali stipulati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026 siano assoggettabili, per il 2026, a un'imposta sostitutiva del 5% in luogo dell'IRPEF ordinaria e delle relative addizionali.

Inoltre, per gli anni d'imposta 2026 e 2027, in relazione ai premi di risultato e alle somme legate alla partecipazione agli utili d'impresa, l'imposta sostitutiva è ridotta dal 5% al 1% e il limite massimo dell'importo agevolabile sale da 3.000 a 5.000 euro lordi annui.

Una ulteriore misura, di estremo interesse, che mira all'abbattimento del cuneo previdenziale e fiscale è l'innalzamento a 10 euro della soglia di deducibilità relativo ai buoni pasto elettronici erogati ai lavoratori.

TRATTAMENTI AGEVOLATI PER PRESTAZIONI LAVORATIVE CARATTERIZZATE DA MAGGIORE DISAGIO

Quali sono stati gli interventi previsti e finalizzati all'introduzione di benefici fiscali per la tassazione del lavoro notturno e festivo e quali requisiti soggettivi e oggettivi devono essere soddisfatti per accedere a tali agevolazioni?

Per il solo 2026, il legislatore ha introdotto una specifica agevolazione fiscale finalizzata a valorizzare le prestazioni di lavoro caratterizzate da maggiore disagio, con particolare riferimento alle maggiorazioni e indennità relative a lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo e a turni.

E' prevista una imposta sostitutiva del 15%, applicabile ad una base imponibile annua massima di 1.500 euro e la misura sarà riservata ai lavoratori subordinati che nell'anno 2025 abbiano avuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

L'agevolazione riguarderà esclusivamente le componenti retributive corrisposte a fronte di prestazioni effettivamente rese in conformità alle definizioni della vigente normativa e dei contratti collettivi nazionali, non potranno pertanto fruire dell'imposta sostitutiva compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.

Ovviamente, questo richiederà una puntuale tracciabilità delle ore lavorate e delle voci retributive interessate, al fine di consentire una corretta applicazione del regime fiscale agevolato in sede di elaborazione delle paghe nonché, in relazione ai lavoratori di nuova assunzione, l'acquisizione di una attestazione relativa all'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2025.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ (parte 1)

Quali sono state le direttrici di intervento ed i relativi provvedimenti inerenti alle misure di integrazione al reddito previste per le lavoratrici madri e come tali interventi si coordinano con agevolazioni già introdotte negli anni precedenti?

La Legge rinvia dal 2026 al 2027 l'entrata in vigore della misura prevista dalla legge di bilancio 2025 che introduceva un esonero contributivo parziale per le lavoratrici madri di due o più figli, dipendenti o autonome. Tale esonero prevederà la riduzione dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice e spetterà fino al decimo anno di età del figlio più piccolo (diciottesimo per chi ha tre o più figli).

In attesa dell'avvio dell'esonero contributivo nel 2027, per il corrente anno è introdotto un bonus mensile di 60 euro da riconoscere alle lavoratrici madri con due figli, fino al decimo anno di età del secondo figlio, e alle madri lavoratrici con più di due figli, fino al diciottesimo anno del figlio più piccolo, ma solo nei mesi in cui non è presente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il beneficio spetterà solo con reddito da lavoro fino a 40.000 euro annui; l'importo non sarà imponibile ai fini fiscali e contributivi, non rileverà ai fini ISEE ed è prevista la sua erogazione in un'unica soluzione con la mensilità di dicembre 2026.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ (parte 2)

Sono previste ulteriori misure a favore della genitorialità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e quali sono gli impatti per le aziende?

I datori di lavoro privati che assumeranno, a partire dal 1° gennaio 2026, donne madri di almeno tre figli minorenni, disoccupate da almeno sei mesi, potranno beneficiare di un esonero totale dai contributi previdenziali a loro carico.

L'incentivo sarà riconosciuto fino a un massimo di 8.000 euro annui, con una durata di 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato, 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato, e 24 mesi per assunzioni dirette a tempo indeterminato.

Lo sgravio, non applicabile al lavoro domestico e all'apprendistato non sarà cumulabile con altri esoneri contributivi.

Sempre dal 1° gennaio 2026, è prevista una priorità per la trasformazione dei contratti da tempo pieno a part-time, o la rimodulazione di contratti part-time già esistenti, per i lavoratori con almeno tre figli conviventi sotto i dieci anni (senza limite d'età per figli con disabilità). La riduzione dell'orario deve essere almeno del 40%. Per i datori di lavoro privati che attuino queste trasformazioni o rimodulazioni è previsto un esonero contributivo temporaneo. Le modalità operative di questa misura dovranno però essere definite successivamente con un decreto ministeriale.

Anche quest'anno sono apportate modifiche in materia di congedo parentale: la possibilità di fruizione è estesa per i figli fino a 14 anni (in precedenza l'età limite era di 12). In materia di congedi per malattia bambino, è previsto un aumento dei giorni lavorativi concessi a ciascun genitore per i figli di età compresa tra i 3 e i 14 anni: dagli attuali 5 giorni a 10.

Infine, misura di interesse per le aziende, è stata introdotta con riguardo al contratto di lavoro a tempo determinato stipulato per la sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore in maternità, che potrà essere prolungato per un periodo di affiancamento dopo il rientro in servizio della lavoratrice/lavoratore sostituito. Il periodo di affiancamento non potrà però protrarsi oltre il compimento del primo anno di età del bambino.



NOVITÀ FISCALI IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Attraverso quali strumenti fiscali la Legge di Bilancio 2026 mira a rafforzare l'adesione dei lavoratori alla previdenza complementare e quali sono i riflessi operativi per aziende e uffici payroll?

Durante il passaggio parlamentare della Legge di Bilancio, sono state introdotte modificazioni alle disposizioni del D.Lgs. 252/2005, relativo alla disciplina delle forme pensionistiche complementari.

In particolare, dal punto di vista fiscale, è stata modificata la soglia di deducibilità della contribuzione: pertanto, a decorrere dal periodo d'imposta 2026, il limite annuo di deducibilità dalle imposte sui redditi per i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente alle forme di previdenza complementare, è stato elevato da 5.164,57 a 5.300 euro.

NUOVE MODALITÀ DI ADESIONE AI FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con quali modalità operative e tempistiche troveranno applicazione le nuove disposizioni in materia di adesione alla previdenza complementare e quali elementi di discontinuità o continuità emergono rispetto alla normativa previgente?

Con effetto dal 1° luglio 2026, è previsto che i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi quelli domestici, aderiscano automaticamente alla previdenza complementare, che opera verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali o aziendali.

Ciò comporterà la devoluzione dell'intero TFR e della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi.

La contribuzione a carico del lavoratore non sarà obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore dell'assegno sociale.

Entro sessanta giorni dalla data di prima assunzione, il lavoratore potrà comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica, conferendo l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta ovvero mantenendo il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120 del Codice civile.

In caso di adesione automatica, il datore di lavoro inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni che comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorrerà da detta data.

Sono, inoltre, previste nuove modalità di informazione al lavoratore da parte del datore di lavoro, al momento dell'assunzione, con riguardo agli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare nonché agli effetti del “silenzio assenso” di 60 giorni e, in relazione ai lavoratori non di prima assunzione, si renderà necessario altresì effettuare una verifica delle scelte pregresse effettuate in materia di adesione alla previdenza complementare.

Come anticipato, le modifiche in commento si applicheranno a decorrere dal 1° luglio 2026 - entro la medesima data, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP), sarà tenuta ad adeguare le proprie istruzioni – e le aziende dovranno arrivare a tale scadenza preparate.

NUOVI OBBLIGHI IN MATERIA DI CONFERIMENTO DEL TFR MATURANDO AL FONDO TESORERIA INPS

Quali sono le modifiche introdotte in materia di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS e quali impatti avranno per le aziende?

Si tratta di una misura che avrà un impatto rilevante su molte aziende, in termini di accantonamento del TFR. Come noto, il Fondo di Tesoreria è finanziato da un contributo pari alla quota del TFR maturando non destinata alle forme pensionistiche complementari.

Il predetto contributo è versato mensilmente dai datori di lavoro al Fondo e, attualmente, non sono tenuti al versamento del contributo in parola i datori di lavoro che avessero alle proprie dipendenze meno di 50 addetti nel 2006 ovvero nel primo anno di attività, se successivo.

Le modifiche di nuova introduzione prevedono che, con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, siano tenuti al versamento del contributo anche i datori di lavoro che raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 50 addetti, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente l'anno del periodo di paga considerato.

Limitatamente al periodo 2026-2027, l'obbligo scatterà a condizione che, nell'anno solare precedente, la media annuale non sia inferiore a 60 addetti alle proprie dipendenze.

Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032, saranno altresì tenuti al versamento del contributo i datori di lavoro che occupino alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a 40 o che raggiungano, 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 l'anno del periodo di paga considerato.

ASSUNZIONI AGEVOLATE ED ESONERI CONTRIBUTIVI

Come ogni anno, la Legge di Bilancio disciplina strumenti incentivanti dell'occupazione. Quali sono le tipologie di assunzioni agevolate e di esoneri contributivi previste nonché le categorie di lavoratori destinatarie l'impatto economico per le aziende?

Oltre all'esonero per l'assunzione di madri lavoratrici di già affrontato, è introdotta una ulteriore misura volta a favorire l'occupazione stabile, attraverso un'agevolazione contributiva per i datori di lavoro. In particolare, è previsto un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro, per un periodo massimo di ventiquattro mesi. Tale beneficio si applica alle assunzioni effettuate nel corso del 2026 con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ovvero per la trasformazione di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato. La misura non sarà applicabile a profili dirigenziali.

È tuttavia opportuno evidenziare come le modalità operative e i criteri per l'attuazione della misura saranno definiti con un successivo decreto ministeriale.

NOVITÀ IN MATERIA PENSIONISTICA

Quali sono le principali novità introdotte in ambito pensionistico, con quali modalità applicative entreranno in vigore e quali opzioni di accesso al pensionamento non saranno più disponibili a partire dal 2026?

Oltre alla ordinaria review dei requisiti di anzianità anagrafica, per la pensione di vecchiaia, e contributiva per la pensione anticipata, le modificazioni più rilevanti sono il mancato rinnovo di Quota 103 e Opzione Donna. E' uno scenario nel quale il legislatore gradualmente dilaziona i requisiti di accesso a pensione e che deve essere tenuto in considerazione dalle aziende con un prevedibile incremento dell'età di uscita dalla vita lavorativa attiva. Si inserisce in questo quadro la misura in materia di trattenimento in servizio riproposta dalla Legge di Bilancio 2026.

In favore dei soggetti che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2026, i requisiti minimi previsti per l'accesso alla pensione anticipata, è consentito di optare per la rinuncia all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico relativi all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e ricevere direttamente da parte del datore di lavoro le somme corrispondenti.

Conseguentemente la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, sarà corrisposta interamente al lavoratore e non concorrerà a formare reddito ai fini fiscali.

Approfondimento

Andrea Giordan

Labour Consulting Manager
Bernoni Grant Thornton

[OVERVIEW](#) | [PARERE DELL'ESPERTO](#) | [APPROFONDIMENTO](#) | [CONTATTI](#)

Glossario

IRPEF (Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche)

Imposta progressiva applicata ai redditi delle persone fisiche, tra cui i redditi di lavoro dipendente. È calcolata per scaglioni di reddito, ciascuno con una propria aliquota.

SCAGLIONI DI REDDITO

Fasce di reddito alle quali si applicano aliquote IRPEF diverse. Dal 2026 gli scaglioni sono tre e determinano il livello di tassazione in modo progressivo.

IMPOSTA SOSTITUTIVA

Regime fiscale agevolato che sostituisce l'IRPEF ordinaria e le addizionali, applicando un'aliquota fissa ridotta a specifiche componenti della retribuzione (es. aumenti contrattuali, premi, lavoro notturno).

PREMI DI RISULTATO

Somme corrisposte ai lavoratori in relazione a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione, che possono beneficiare di una tassazione agevolata entro determinati limiti.

CUNEO FISCALE E CONTRIBUTIVO

Differenza tra il costo complessivo sostenuto dal datore di lavoro e la retribuzione netta percepita dal lavoratore, determinata da imposte e contributi previdenziali.

ESONERO CONTRIBUTIVO

Agevolazione che consiste nella riduzione o nell'azzeramento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro o dal lavoratore, per un periodo di tempo e al ricorrere di specifici requisiti.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Sistema pensionistico integrativo rispetto alla pensione obbligatoria, finanziato tramite contributi del lavoratore, del datore di lavoro e mediante il conferimento del TFR.

SILENZIO-ASSENSO

Meccanismo in base al quale, in assenza di una scelta esplicita del lavoratore entro un termine prestabilito, si produce automaticamente un determinato effetto giuridico, come l'adesione alla previdenza complementare.



TFR (Trattamento di Fine Rapporto)

Quota di retribuzione accantonata annualmente dal datore di lavoro a favore del dipendente, liquidata alla cessazione del rapporto o destinata alla previdenza complementare o al Fondo Tesoreria INPS.

FONDO DI TESORERIA INPS

Fondo gestito dall'INPS nel quale confluisce il TFR maturando dei lavoratori di aziende che superano determinate soglie dimensionali, quando il TFR non è destinato alla previdenza complementare.

Contatti

I nostri professionisti sono a disposizione per eventuali domande o chiarimenti.



Marco Agnoli

Partner

marco.agnoli@bgt.it.gt.com



Andrea Giordan

Labour Consulting Manager

andrea.giordan@bgt.it.gt.com



Think broadly,
act **quickly**