

Min.Lavoro: Legge di Bilancio 2026 – le principali misure per lavoratori, imprese e famiglie

Pubblicato il 3 Gen 2026



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pubblica una sintesi delle novità in materia di lavoro contenute nella [legge 30 dicembre n. 199/2025](#) (cd. Legge di Bilancio 2026).

Al centro del provvedimento sono state poste nuovamente le misure per sostenere i redditi più bassi e il potere d'acquisto delle retribuzioni, riducendo la tassazione per famiglie, lavoro dipendente e ceto medio, insieme alla previsione di interventi che hanno come obiettivo il sostegno alle imprese e alla produttività.

Di seguito la sintesi delle principali misure in favore di **lavoratori, imprese e famiglie**.

Revisione della disciplina dell'IRPEF. Prevede la riduzione dal 35% al 33% dell'aliquota relativa al secondo scaglione IRPEF (compresa tra 28 e 50mila euro) con risparmi che possono arrivare a 440 euro annui. Al fine di sterilizzare gli effetti della riduzione per chi ha un reddito annuo complessivo superiore a 200mila euro è stata prevista la riduzione di 440 euro della detrazione dall'imposta linda spettante in relazione a taluni oneri.

Tassazione agevolata dei rinnovi contrattuali. Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, assoggetta a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal primo gennaio 2024 al 31 dicembre 2026. La misura si applica ai lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente – nell'anno 2025 – non superiore a 33mila euro.

Detassazione dei premi di produttività. Circoscrive ai premi erogati nel 2025 la tassazione agevolata al 5% e riduce all'1% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme erogate nel 2026 e 2027 ai dipendenti del settore privato a titolo di partecipazione agli utili di impresa. Inoltre, innalza a 5mila euro il limite di importo complessivo entro cui si applica la tassazione agevolata (precedentemente fissato in 3mila euro).

Proroga della riduzione dell'IRPEF su dividendi di azioni di lavoratori dipendenti. Estende all'anno 2026 la norma con cui si prevede, per i dividendi corrisposti ai lavoratori dipendenti e derivanti dalle azioni attribuite dalle aziende in sostituzione di premi di risultato, il computo nella base imponibile delle imposte sui redditi nella misura pari al 50% (ad esclusione della quota di tali dividendi eccedente il limite di 1.500 euro, per la quale resta ferma l'inclusione integrale nell'imponibile).

Tassazione di indennità e maggiorazioni retributive al 15%. Per il periodo d'imposta 2026, assoggetta ad una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15% le somme corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti del settore privato, a titolo di:

1. maggiorazioni e indennità per lavoro notturno (ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003 e dei CCNL);

2. maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale (come individuati dai CCNL);
3. indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni (previsti dai CCNL).

La misura opera salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. Le misure sono applicate dai sostituti d'imposta del settore privato nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40mila euro.

Aumento esenzione buoni pasto elettronici. Eleva da 8 a 10 euro la soglia esentasse di buoni pasto resi in forma elettronica.

Assunzioni a tempo indeterminato. Autorizza la spesa di 154 milioni di euro per l'anno 2026, 400 milioni di euro per l'anno 2027 e 271 milioni di euro per l'anno 2028, al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali. Prevede che tali risorse vengano destinate a riconoscere l'esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, per l'assunzione dal 1 gennaio al 31 dicembre 2026 di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o per la trasformazione, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, laddove previsto. Demanda a un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la disciplina degli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto dei suddetti limiti di spesa.

Disposizioni in materia di previdenza complementare. Dal primo luglio 2026, scatta l'adesione automatica alla previdenza complementare per i neoassunti del settore privato, nel caso in cui non esprimano la propria scelta nei 60 giorni successivi all'assunzione. La platea delle aziende che dovranno conferire le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare al fondo INPS è estesa, includendo quelle che, negli anni successivi a quello di avvio delle attività, raggiungono i 50 dipendenti. Si escludono per il 2026 e il 2027, le imprese con media annuale riferita all'anno precedente inferiore ai 60 dipendenti. Dal 2032, l'obbligo è esteso alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti. Sono inoltre previste specifiche misure per il rafforzamento degli investimenti in infrastrutture da parte delle forme pensionistiche complementari, nonché numerose modifiche alla disciplina del finanziamento, delle prestazioni e di attribuzioni della COVIP.

Aumento bonus mamme. Sale da 40 a 60 euro mensili il bonus mamme per le lavoratrici madri dipendenti (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e le lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome (comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata) con 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio, titolari di un reddito da lavoro inferiore a 40mila euro annui, nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo previsto dalla legge di bilancio per il 2025 per le lavoratrici madri di 2 o più figli, dipendenti o autonome (posticipato al 2027). Lo stesso incremento è riconosciuto alle madri lavoratrici dipendenti (e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome) con più di 2 figli e fino al mese di compimento del 18esimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo. In tal caso, il reddito da lavoro non deve provenire da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato o coincidere temporalmente alla vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici. A decorrere dal primo gennaio 2026, riconosce ai datori di lavoro privati che assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, prive di

un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, ad esclusione di premi e contributi Inail, a carico del datore di lavoro, per massimo 8mila euro all'anno. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Prevede che l'esonero spetti:

- per 12 mesi dalla data di assunzione, qualora sia con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- per 24 mesi data di assunzione, qualora sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- per 18 mesi dalla data dell'assunzione originaria, qualora il contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato.

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 ma è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. maxi-deduzione).

Incentivi per favorire la conciliazione vita-lavoro. Dal primo gennaio 2026, lavoratrici o lavoratori con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del 10imo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili hanno una priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale) o per la rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, purché determini una riduzione dell'orario il 40%. In tal caso, i datori di lavoro privati sono esonerati dal versamento del 100% dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti ad INAIL), fino a un massimo di 3mila euro annui nei 24 mesi successivi dalla trasformazione del contratto (o dalla rimodulazione dell'orario). L'esonero è subordinato al mantenimento del complessivo monte orario di lavoro. Si prevede che resti ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Rafforzamento della disciplina in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per i figli minori. Al fine favorire la genitorialità, rafforzando le misure volte alla gestione flessibile del rapporto fra vita privata e lavoro, e con l'obiettivo di preservare l'occupazione:

1. estende fino al 14esimo anno di età del bambino il diritto di fruire del congedo parentale, in luogo degli attuali 12 anni;
2. estende fino al 14esimo anno di età del bambino il diritto al prolungamento del congedo parentale previsto per figli con disabilità;
3. estende il riconoscimento dell'indennità del 30% della retribuzione, a titolo di trattamento economico del congedo parentale (e del suddetto prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità);
4. estende le previsioni anche ai casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

Con riferimento al congedo per malattia dei figli di età superiore a 3 anni (riconosciuto alternativamente a ciascun genitore):

- innalza a 10 giorni (rispetto ai 5 vigenti) il limite massimo di giorni fruibili all'anno;
- eleva da 8 a 14 anni il requisito anagrafico del figlio per la fruizione del congedo.

Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità e della parità di genere. In caso di assunzione con contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) per sostituzione delle lavoratrici in congedo di maternità o parentale, sarà possibile prolungare il contratto per affiancare la lavoratrice sostituita fino al compimento dell'anno del bambino.

Istituzione del Fondo per il benessere psicologico. Al fine di favorire il benessere psicologico e psicofisico, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali viene istituito un Fondo per il benessere psicologico con una dotazione di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027. Le risorse sono finalizzate:

- alla promozione di incentivi per aziende e imprese, volti a introdurre o rafforzare un sistema di aiuto psicologico ai dipendenti;
- a istituire e implementare servizi e sportelli psicologici forniti dalle università in favore degli studenti.

Fonte: Ministero del Lavoro