

legge 30 dicembre 2025, n. 199
cd legge di bilancio 2026.

le principali misure in materia di lavoro e fiscale.



partner for talent.



misure in materia
di lavoro.

misure in materia di lavoro: indice.

1. misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato
2. promozione dell'occupazione delle lavoratrici madri
3. priorità part-time e incentivi per la conciliazione famiglia-lavoro
4. congedi parentali
5. contratto di lavoro a termine in sostituzione di lavoratori in congedo
6. integrazione del reddito delle lavoratrici madri
7. misure in materia di assegno di inclusione
8. adesione alla previdenza complementare
9. misure in materia di pensionamento
10. misure di flessibilità in uscita-cd ape sociale
11. disposizioni in materia di trattenimento in servizio
12. ammortizzatori sociali

1. misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato.

viene introdotto un **esonero parziale** dal versamento dei **contributi previdenziali** a carico dei **datori di lavoro privati**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

caratteristiche della misura

- durata dell'esonero: massimo **24 mesi**
- periodo di attivazione: **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**
- requisito: **nuove assunzioni a tempo indeterminato o trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato**

fonte di riferimento: articolo 1 commi 153 ss.



2. promozione dell'occupazione delle lavoratrici madri.

viene introdotto un **esonero totale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, per i datori di lavoro privati che, a decorrere dal **1° gennaio 2026**, assumono **donne con almeno 3 figli minorenni**, prive di impiego da almeno 6 mesi.

caratteristiche della misura

- **durata dell'esonero:** 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione); 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato; 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato
- **quantità dell'esonero:** fino a un massimo di 8.000 euro annui, esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL
- **sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato**
- l'esonero non è cumulabile con altri sgravi contributivi o riduzioni delle aliquote
- l'esonero è compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 216/2023.

fonte di riferimento: articolo 1 commi 210 ss.



C1 public

© randstad | 5

3. priorità part-time e incentivi per la conciliazione famiglia-lavoro.

a decorrere dal **1° gennaio 2026**, viene introdotta una misura per **favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata** e per i datori di lavoro per **incoraggiare la concessione del part-time mantenendo invariato il monte ore aziendale**.

caratteristiche della misura

beneficio: **priorità** nella trasformazione del contratto da **tempo pieno a tempo parziale** (orizzontale o verticale) o, in alternativa, nella **rimodulazione** di un part-time esistente; in caso di rimodulazione la riduzione dell'orario deve essere di almeno **40 punti percentuali**.

requisiti per l'accesso

lavoratori o lavoratrici con almeno 3 figli conviventi

età dei figli: fino al compimento del **decimo anno** del figlio più piccolo. **eccezione:** nessun limite di età in caso di **figli disabili** conviventi.

fonte di riferimento: articolo 1 commi 214 ss.



3. priorità part-time e incentivi per la conciliazione famiglia-lavoro.

viene introdotto un incentivo per i datori di lavoro che consentono la trasformazione in part time, **senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro**

caratteristiche della misura

- **esonero contributivo totale:** 100% dei contributi previdenziali a carico del datore.
- **durata:** Massimo **24 mesi** dalla data di trasformazione del contratto.
- **massimale:** Fino a un limite di **€ 3.000 su base annua** (riparametrato e applicato mensilmente).
- **esclusioni:** restano dovuti i premi e i contributi INAIL e l'aliquota di computo per le **prestazioni**

condizioni e limiti

- **esclusioni totali:** l'esonero **non si applica** ai rapporti di **lavoro domestico** e di **apprendistato**.
- **incompatibilità:** l'esonero **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. **eccezione:** è **compatibile** con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4, D.Lgs. 216/2023).
- **tetto di spesa:** L'applicazione è soggetta a un **limite massimo di spesa**. L'INPS effettua il **monitoraggio** e, in caso di raggiungimento del limite, non accoglie ulteriori comunicazioni.
- **attuazione:** tramite decreto Interministeriale (Lavoro, Famiglia, Economia) entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge.

fonte di riferimento: articolo 1 commi 214 ss.



C1 public

4. congedi parentali.

vengono modificate le disposizioni sui congedi parentali di cui al Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001) **caratteristiche delle modifiche** previste per i lavoratori dipendenti:

- viene **esteso dai 12 ai 14 anni il limite d'età del figlio entro cui i genitori possono usufruire dei congedi parentali;**
- in caso di **congedo per malattia del figlio di età superiore a tre anni**, vengono **innalzati anche i giorni di congedo da 5 a dieci 10 lavorativi all'anno per ciascun genitore.**

fonte di riferimento: articolo 1 commi 219 ss.

5. prolungamento del contratto di lavoro a termine stipulato in sostituzione di lavoratori in congedo.

- viene introdotta la possibilità di **prolungare i contratti di lavoro a tempo determinato**, anche in somministrazione, stipulati per **sostituire lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità o parentale ai sensi del d. lgs n.151/2001**, per un periodo di affiancamento della persona sostituita, e comunque **per una durata non superiore al primo anno di età del bambino**.
- **l'obiettivo è** favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro.

fonte di riferimento: articolo 1 comma 221

6. misura di integrazione del reddito delle lavoratrici madri.

- viene **posticipata al 2027** l'entrata in vigore dell'**esonero contributivo parziale** a favore delle **lavoratrici madri di 2 o più figli**. nelle more dell'attuazione, per
- nelle more dell'attuazione, **per il 2026** vengono introdotti i seguenti **benefici**:
 1. importo di **60 euro mensili** per ogni mese o frazione di mese del rapporto di lavoro o del lavoro autonomo, fino al mese del compimento del **decimo anno da parte del secondo figlio**.
 - **beneficiari:** lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e lavoratrici madri autonome
 - **requisiti:** 2 figli e reddito fino a 40.000 euro annui.
 1. importo di **60 euro mensili** per ogni mese o frazione di mese del rapporto di lavoro o del lavoro autonomo, fino al compimento del **diciottesimo anno del figlio più piccolo**.
 - **beneficiari:** lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e lavoratrici madri autonome
 - **requisiti:** almeno 3 figli e reddito fino a 40.000 euro annui.
- tali importi non rilevano ai fini dell'ISEE e sono fruibili a domanda da parte dell'interessata.

fonte di riferimento: articolo 1 commi 206 ss.



7. misure in materia di assegno di inclusione – ADI.

- viene confermato il **beneficio dell'Assegno di Inclusione anche per il 2026**.
- l'erogazione del beneficio dell'ADI, potrà essere **rinnovata** previa presentazione della domanda senza soluzione di continuità, **per ulteriori 24 mesi**:
 - **per i primi 12 mesi**, la **domanda** di rinnovo va presentata **l'ultimo mese di fruizione** del beneficio purché perdurino i requisiti richiesti dalla normativa;
 - al termine della **prima proroga di 12 mesi**, previa presentazione della domanda, il beneficio può essere **rinnovato nuovamente per ulteriori 12 mesi**;
 - in caso di rinnovo, l'importo della **prima mensilità** è riconosciuto in misura pari al **50 per cento**.

fonte di riferimento: articolo 1 commi 158 ss.

8. adesione alla previdenza complementare.

- **dal 1° luglio 2026**, per i lavoratori dipendenti del settore privato **di prima assunzione**, viene introdotto un meccanismo di **adesione automatica alla previdenza complementare**: 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.
- in assenza di una scelta esplicita del lavoratore, l'adesione scatta verso il fondo previsto dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali (se esistono più fondi, prevale il fondo con più iscritti in azienda; restano salvi diversi accordi); in mancanza di accordi collettivi, il TFR confluisce nel fondo nazionale residuo istituito presso l'INPS.

Entro 60 giorni dall'assunzione il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando ad altra forma di previdenza complementare, ovvero di mantenere il TFR in azienda secondo il regime generale di cui all'articolo 2120 del codice civile.

- per i lavoratori **non di prima assunzione**, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare la scelta in precedenza compiuta in merito alla previdenza complementare. 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 a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data.

fonte di riferimento: articolo 1 commi 204 ss.



9. misure in materia di pensionamento.

- per il 2027 **l'aumento dei requisiti pensionistici** legato alla speranza di vita è limitato a **1 mese**.
- dall'incremento sono **esclusi**
 - lavoratori in **professioni "difficoltose e rischiose"** con almeno 30 anni di contributi.
 - lavoratori addetti a **mansioni "faticose e pesanti"** con almeno 30 anni di contributi.
- viene previsto uno **stop all'adeguamento alla speranza di vita** per il **pensionamento anticipato** in caso di **lavori usuranti**.
- chi beneficia dell'APE sociale e ne percepisce la relativa indennità la mantiene fino al raggiungimento dell'età di pensionamento per vecchiaia.

fonte di riferimento: articolo 1 commi 185 ss.



10. misure di flessibilità in uscita - cd ape sociale.

- la speciale indennità prevista a carico dell'ente previdenziale per l'anticipo del trattamento pensionistico (cd ape sociale) è **confermata fino al 31 dicembre 2026**.
- per il nuovo anno il beneficio spetta ai lavoratori che abbiano raggiunto i **63 anni e 5 mesi di età**.
- per accedere alla misura i lavoratori devono trovarsi in **una delle seguenti condizioni, alternative tra loro:**
 - stato di disoccupazione e completamento della fruizione della prestazione naspi
 - assistenza da almeno 6 mesi a particolari categorie di soggetti (ad esempio coniuge o parente di 1° grado convivente con handicap in situazione di gravità)
 - riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74%
 - svolgimento di una professione cd usurante ed anzianità contributiva di almeno 36 anni.
- l'indennità **non è cumulabile** con redditi da lavoro dipendente o autonomo, salvo i casi di lavoro occasionale nel limite di 5.000 euro annui lordi.

fonte di riferimento: articolo 1 commi 162 ss.

11. disposizioni in materia di trattenimento in servizio.

- i lavoratori dipendenti, pubblici e privati possono **richiedere al datore di lavoro la corresponsione di un importo corrispondente alla quota di contribuzione alla gestione pensionistica a carico del lavoratore;**
- per esercitare la facoltà i lavoratori devono **maturare, entro il 31 dicembre 2026**, i requisiti per il riconoscimento del trattamento pensionistico anticipato in base alla cosiddetta quota 103* o in base all'anzianità contributiva**, a prescindere dall'età anagrafica.

caratteristiche e condizioni per l'esercizio della facoltà:

- ✓ i lavoratori **sono esclusi dal versamento della quota contributiva e del relativo accredito;**
- ✓ le somme corrisposte **sono escluse dalla base imponibile delle imposte sui redditi e della contribuzione previdenziale;**
- l'esercizio dell'opzione non esclude la possibilità di presentare successivamente domanda di pensione anticipata.

*la possibilità per i lavoratori che abbiano raggiunto 62 anni di età e 41 anni di contributi nell'anno 2023, di accedere al trattamento di "pensione anticipata flessibile".

** il requisito di anzianità contributiva è attualmente pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.

fonte di riferimento: art. 1 comma 194



12. ammortizzatori sociali.

- vengono **prorogati anche per il 2026 trattamenti di CIGS e di mobilità in deroga** previsti per le aziende che operano **nelle aree di crisi industriale complessa**;
- viene introdotto un **esonero dal pagamento del contributo addizionale** per le **imprese che operano nelle aree di crisi industriale complessa** che utilizzano la **CGIS nel 2026**, per tutto il periodo di fruizione;
- viene **prorogata per il 2026 la CIGS per le imprese che cessano o che abbiano cessato l'attività produttiva** per la **gestione degli esuberi di personale**, per un massimo di 12 mesi;
- vengono rifinanziate per il **2026** misure di **sostegno al reddito per i lavoratori dei call center**;
- viene introdotto un **trattamento di integrazione salariale** per le **imprese di interesse strategico nazionale**, con un numero di lavoratori **dipendenti non inferiore a 1000** e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati;
- viene **prorogata per il 2026 la CIGS per cessazione di attività**, previo accordo in sede governativa, per un massimo di **6 mesi** qualora sussistano **prospettive di cessione dell'azienda** con riassorbimento occupazionale.

fonte di riferimento: articolo 1 comma 164 ss.





misure in materia
fiscale.

misure in materia fiscale: indice.

1. aliquote e scaglioni Irpef
2. detassazione su incrementi retributivi contrattuali nel settore privato
3. detassazione per i lavoratori dipendenti privati su premi di risultato (o premi di produttività)
4. detassazione per i lavoratori dipendenti privati su alcune maggiorazioni e indennità
5. modifica alla disciplina fiscale dei buoni pasto in formato elettronico
6. trattamento integrativo speciale per i dipendenti del settore turistico
7. trattamento fiscale della previdenza complementare
8. detrazioni fiscali per oneri e spese
9. detassazione per il trattamento economico accessorio dei lavoratori dipendenti pubblici
10. detassazione dei compensi per lavoro straordinario per il personale dipendente delle strutture private accreditate

altre misure

disposizioni sugli accantonamenti inerenti ai trattamenti di fine rapporto e sul relativo Fondo INPS

1. aliquote e scaglioni dell'IRPEF.

A decorrere dal periodo di imposta 2026, la struttura delle aliquote e scaglioni dell'IRPEF è la seguente:

Scaglioni (euro)	Aliquota
Fino a 28.000	23%
Oltre 28.000 fino a 50.000	33%
Oltre 50.000	43%

Viene ridotta dal 35 al 33 per cento la seconda aliquota dell'IRPEF.

La «no tax area» per i lavoratori dipendenti rimane invariata ed è pari a 8.500 euro.

[fonte di riferimento:](#) articolo 1, comma 3



2. detassazione su incrementi retributivi contrattuali nel settore privato.

Gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi di contratti collettivi di lavoro, sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026, sono assoggettati ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 %.

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.

Il lavoratore può rinunciare, con atto scritto, al regime fiscale sostitutivo (con conseguente applicazione delle ritenute fiscali ordinarie).

fonte di riferimento: articolo 1, comma 7



3.detassazione per i lavoratori dipendenti privati su premi di risultato (o premi di produttività).

Per i premi di risultato erogati **nei periodi d'imposta 2026 e 2027** e legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, **l'aliquota dell'imposta sostitutiva** applicata al reddito delle persone fisiche e per le addizionali regionali e comunali è **ridotta all' 1%**.

Inoltre viene previsto l'innalzamento del limite annuo detassabile a 5.000 euro (lordi).

Resta confermato come requisito di accesso il conseguimento, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolabili, di un reddito da lavoro dipendente privato non superiore a 80.000 euro.

fonte di riferimento: articolo 1, commi 8-9



4. detassazione per i lavoratori dipendenti privati su alcune maggiorazioni e indennità.

Per il periodo di imposta relativo all'anno 2026, limitatamente ai dipendenti del **settore privato** e con l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività del settore turistico-alberghiero, viene introdotta un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali **pari al 15 %, entro il limite annuo di 1.500 euro**, con riferimento :

- alle maggiorazioni e le indennità per **lavoro notturno**;
- alle maggiorazioni e le indennità per **lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale**, come individuati dai contatti collettivi nazionali di lavoro;
- alle **indennità di turno e gli emolumenti connessi al lavoro a turni** previsti dai CCNL di categoria.

Il riconoscimento di tale regime è subordinato alla condizione che il reddito da lavoro dipendente conseguito dal lavoratore richiedente non sia stato superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro.

fonte di riferimento: articolo 1, commi 10-11



5. modifica alla disciplina fiscale dei buoni pasto in formato elettronico.

E' incrementato da 8,00 a 10,00 euro la soglia non imponibile dei buoni pasto elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti.

Resta sempre invariato a 4,00 euro il limite di esenzione per i buoni pasto in formato cartaceo.

fonte di riferimento: articolo 1, comma 14



6. trattamento integrativo speciale per i dipendenti del settore turistico.

Nel settore turistico, ricettivo e termale, viene riconfermato , per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5 della legge n. 287 del 1991, e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi compresi gli stabilimenti termali, un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo n. 66 del 2003, effettuate nei giorni festivi.

E' prevista l'applicazione a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2025, a 40.000 euro.

Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025.

Le somme erogate devono essere indicate nella Certificazione Unica del dipendente.

fonte di riferimento: articolo 1, comma 18

7. trattamento fiscale della previdenza complementare.

Viene elevato da 5.164,57 a 5.300 euro, con decorrenza dal periodo di imposta 2026 il limite annuo di deducibilità dalle imposte sui redditi per i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro alle forme di previdenza complementare.

Conseguentemente viene operato anche un coordinamento con lo speciale regime di deducibilità a favore dei «lavoratori di prima occupazione»*.

**i lavoratori che non risultano essere titolari di una posizione contributiva aperta presso un qualsiasi ente di previdenza obbligatoria al 31 dicembre 2006.*

fonte di riferimento: articolo 1, comma 201



8. detrazioni fiscali per oneri e spese.

Per i titolari di un reddito complessivo superiore a 200.000 euro l'ammontare della detrazione dall'imposta lorda è diminuito di un importo pari a 440 euro in relazione ai seguenti oneri:

- a) gli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19 %, fatta eccezione per le spese sanitarie;
- b) le erogazioni liberali in favore dei partiti politici;
- c) i premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi.

fonte di riferimento: articolo 1, comma 4

9. detassazione per il trattamento economico accessorio dei lavoratori dipendenti pubblici.

Viene introdotta, **per il periodo di imposta relativo all'anno 2026**, per i dipendenti pubblici non rientranti nel personale dirigenziale e con un reddito da lavoro dipendente non sia superiore a 50.000 euro, **un'imposta sostitutiva** dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali **del 15% (fino al limite di 800 euro)**, con riferimento al **trattamento economico accessorio** (compresa le indennità di natura fissa e continuativa).

È fatta salva la facoltà di rinuncia scritta del lavoratore al regime sostitutivo, con conseguente applicazione delle ritenute ordinarie.

Per il personale dipendente dagli enti e aziende del Servizio sanitario nazionale, tale imposta sostitutiva è cumulabile con l'applicazione dei regimi fiscali sostitutivi sui compensi per *"prestazioni aggiuntive"* e per lavoro straordinario.

fonte di riferimento: articolo 1, comma 237

10. detassazione dei compensi per lavoro straordinario per il personale dipendente delle strutture private accreditate.

Dall'anno 2026 si estende, infine, il regime di imposta sostitutiva del 5% per i compensi per lavoro straordinario erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del Servizio Sanitario Nazionale anche agli infermieri dipendenti dalle strutture sanitarie e socio-sanitarie private accreditate (RSA e altre strutture residenziali e socioassistenziali).

fonte di riferimento: articolo 1, commi 944-945



disposizioni sugli accantonamenti inerenti ai trattamenti di fine rapporto e sul relativo Fondo INPS.

Viene modificata la platea dei datori di lavoro privati che sono tenuti al versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti al un Fondo Tesoreria dell'INPS.

Pertanto saranno **obbligati a versare al fondo Tesoreria INPS** le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare **anche i datori di lavoro che raggiungono i 50 dipendenti negli anni successivi a quello di inizio attività, ad esclusione, per gli anni 2026 e 2027, dei datori di lavoro per i quali la media annuale (del relativo anno precedente) sia inferiore a 60 lavoratori dipendenti.**

Dal **2032 l'obbligo sarà esteso alle aziende da 40 dipendenti.**

fonte di riferimento: articolo 1, comma 203

thank
you.

