

Legge di bilancio 2026: le disposizioni fiscali di maggior interesse

di **Mario Cassaro**

La Legge di bilancio per l'anno 2026 introduce significative modifiche al sistema fiscale, con particolare impatto sulla gestione dei rapporti di lavoro dipendente e sulla determinazione del reddito imponibile. L'analisi che segue esamina le disposizioni di maggiore rilevanza, fornendone un quadro sistematico.

Quadro normativo

La Legge n. 199/2025 (Legge di bilancio 2026), pubblicata nella G.U. n. 301/2025, S.O. n. 42, reca importanti modifiche alla struttura dell'IRPEF e si colloca in continuità con il programma di riordino avviato nelle precedenti legislature, nella prospettiva di alleggerimento del prelievo fiscale sui redditi di livello medio-basso.

La riforma conferma la struttura a 3 aliquote, ma riduce l'aliquota intermedia al 33%, conferma, inoltre, la disciplina delle detrazioni d'imposta che prevede meccanismi differenziati in funzione della tipologia di reddito e orientati alla tutela delle fasce di contribuenti con minore capacità contributiva.

Per i lavoratori dipendenti, la detrazione si applica fino all'importo massimo di 1.955 euro in corrispondenza di redditi fino a 15.000 euro, per poi decrescere progressivamente fino ad annullarsi al superamento della soglia di 50.000 euro di reddito complessivo (art. 13, comma 1, lett. a), primo periodo, TUIR). Si segnala, inoltre, la stabilizzazione del trattamento integrativo di cui all'art. 1, comma 1, primo periodo, D.L. n. 3/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 21/2020, riconosciuto a regime per i redditi fino a 15.000 euro e assistito da una specifica clausola di salvaguardia operante fino alla soglia di 28.000 euro^[1].

Rimodulazione aliquote IRPEF

Come anticipato, l'art. 1, comma 3, Manovra 2026, conferma e stabilizza la struttura a 3 aliquote IRPEF già sperimentata nell'anno precedente, modificando tuttavia la configurazione degli scaglioni di reddito mediante l'abbattimento al 33% dell'aliquota relativa al secondo scaglione.



Il nuovo sistema è ora modulato come da tabella seguente:

IRPEF 2026

Scaglioni di reddito	Aliquota
Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%

Calcolo rapido annuale

Scaglioni di reddito	Aliquota 2025	Correttivo
Fino a 28.000 euro	23%	–
Oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro	33%	2.800
Oltre 50.000 euro	43%	7.800

Per calcolare l'imposta dovuta occorre moltiplicare il reddito imponibile per l'aliquota corrispondente allo scaglione entro il quale tale reddito è compreso; al prodotto così ottenuto si sottrae il correttivo indicato per il medesimo scaglione.

Calcolo rapido mensile

Scaglioni di reddito	Aliquota 2025	Correttivo
Fino a 2.333,33 euro	23%	–
Oltre 2.333,33 euro e fino a 4.166,67 euro	33%	233,33
Oltre 4.166,67 euro	43%	650

Per calcolare l'imposta dovuta occorre moltiplicare il reddito imponibile per l'aliquota corrispondente allo scaglione entro il quale tale reddito è compreso; al prodotto così ottenuto si sottrae il correttivo indicato per il medesimo scaglione.

Meccanismo di attenuazione per i redditi elevati

La Legge di bilancio introduce nell'art. 16-ter, TUIR, il comma 5-bis, che prevede una limitazione specifica per i contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro, consistente in una decurtazione forfettaria di 440 euro, applicabile all'ammontare complessivo delle detrazioni spettanti.

Tale riduzione opera sull'importo delle detrazioni calcolato secondo i criteri ordinari previsti dalla disciplina generale e incide su 3 categorie di oneri detraibili.

In primo luogo, rientrano nell'ambito applicativo della disposizione tutti gli oneri per i quali la normativa – sia essa contenuta nel TUIR o in altre disposizioni fiscali – prevede un'aliquota di detrazione del 19%. La norma stabilisce espressamente un'eccezione per le spese sanitarie, che restano pertanto escluse dalla riduzione.

In secondo luogo, sono soggette alla decurtazione le erogazioni liberali destinate ai partiti politici, disciplinate dall'art. 11, D.L. n. 149/2013.

Infine, la riduzione si applica anche ai premi assicurativi corrisposti per la copertura del rischio di eventi calamitosi, secondo la previsione contenuta nel D.L. n. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio).

La tecnica normativa adottata configura, quindi, un meccanismo di limitazione che non incide sulle singole voci di spesa, ma opera in via complessiva sull'ammontare delle detrazioni maturate dal contribuente nelle categorie individuate, con l'intento di realizzare un contenimento del beneficio fiscale proporzionale alla capacità contributiva.

Addizionali regionali e comunali all'IRPEF

In attesa del complessivo riordino della fiscalità degli enti territoriali, l'art. 1, commi 649 - 651, Legge n. 199/2025, prevede che le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sono autorizzate a stabilire, limitatamente agli anni d'imposta dal 2025 al 2028, aliquote diversificate dell'addizionale regionale all'IRPEF, articolate secondo gli scaglioni di reddito previsti dall'art. 11, comma 1, TUIR.

Qualora i predetti enti non approvino entro i termini previsti la normativa regolamentare per la modifica degli scaglioni e delle aliquote applicabili, per il medesimo quadriennio 2025-2028 l'addizionale regionale all'IRPEF continuerà ad applicarsi sulla base degli scaglioni di reddito e delle aliquote già vigenti nell'anno precedente a quello di riferimento.

Analogamente, anche i Comuni sono abilitati, sempre in via transitoria e limitatamente al periodo d'imposta 2025-2028, a determinare aliquote differenziate dell'addizionale comunale all'IRPEF secondo i medesimi scaglioni di reddito stabiliti dall'art. 11, comma 1, citato.

La disciplina si configura, pertanto, come disposizione transitoria, applicabile in attesa della riforma complessiva della fiscalità locale, che riconosce agli enti territoriali una facoltà temporanea di modulazione delle aliquote delle addizionali IRPEF secondo criteri di progressività ancorati agli scaglioni di reddito nazionale.

Detassazione aumenti contrattuali

La Manovra finanziaria per il 2026 ha introdotto un nuovo strumento di agevolazione fiscale destinato ai lavoratori del settore privato. La misura prevede l'assoggettamento degli aumenti salariali derivanti da rinnovi della contrattazione collettiva a un'aliquota ridotta del 5%, in sostituzione della tassazione IRPEF ordinaria e delle relative addizionali locali. L'intervento normativo risponde all'esigenza di contrastare l'erosione del potere d'acquisto determinata dall'inflazione e di stimolare il processo di rinnovo dei CCNL.

L'applicazione dell'imposta sostitutiva è subordinata alla ricorrenza di specifiche condizioni:

? dal punto di vista soggettivo, possono beneficiare dell'agevolazione esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato che nell'anno 2025 abbiano percepito un reddito complessivo da lavoro subordinato non eccedente la soglia di 33.000 euro;

? sul versante oggettivo, l'agevolazione riguarda gli incrementi retributivi derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti nel triennio compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026. Il riferimento generico ai «*rinnovi contrattuali*», privo di ulteriori specificazioni normative, induce a ritenere che l'agevolazione possa trovare applicazione indipendentemente dal livello di contrattazione interessato – nazionale, territoriale o aziendale – purché si tratti di contrattazione collettiva.

L'entità del beneficio fiscale risulta considerevole se comparata con la tassazione progressiva IRPEF e il divario rispetto all'imposta sostitutiva del 5% rimane comunque ampio, a prescindere dallo scaglione nel quale si colloca il reddito del lavoratore. Va evidenziato, tuttavia, che gli arretrati contrattuali, pur costituendo un elemento tipicamente connesso ai rinnovi, rimangono esclusi dall'ambito applicativo del regime sostitutivo e continuano, pertanto, a essere assoggettati alla tassazione ordinaria.

Il regime sostitutivo opera secondo una logica di automaticità, configurandosi come modalità naturale di tassazione degli incrementi retributivi agevolabili. Dal punto di vista operativo, quindi, l'applicazione dell'imposta sostitutiva compete al sostituto d'imposta, ossia al datore di lavoro, che provvede a operare la ritenuta del 5% direttamente sugli incrementi retributivi al momento dell'erogazione, salvo che il lavoratore manifesti espressamente, mediante comunicazione scritta, la volontà di rinunciare al beneficio.

La scelta di un meccanismo automatico con facoltà di rinuncia appare funzionale a garantire l'effettiva diffusione del beneficio fiscale, evitando che l'inerzia o la scarsa informazione dei lavoratori possano vanificare gli obiettivi della norma.

Per quanto attiene agli aspetti procedurali non specificamente disciplinati, la normativa opera un rinvio generale alle disposizioni in materia di imposte sui redditi. Ciò comporta che l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso relativi all'imposta sostitutiva seguono i medesimi principi e procedimenti previsti per l'IRPEF (art. 1, comma 12).

In un contesto caratterizzato da rilevanti ritardi nella dinamica dei rinnovi contrattuali,

l'introduzione dell'imposta sostitutiva assume una duplice valenza: da un lato, alleggerisce il carico fiscale sui lavoratori destinatari degli aumenti retributivi, incrementando il loro reddito netto disponibile; dall'altro, può stimolare la ripresa del processo di contrattazione collettiva, rendendo gli aumenti negoziati fiscalmente più convenienti.

Detassazione premi di produttività

Il Legislatore è nuovamente intervenuto sul trattamento fiscale agevolato applicabile ai compensi variabili corrisposti ai lavoratori subordinati del comparto privato. L'evoluzione del quadro normativo per il 2026 si inserisce in un percorso di progressivo potenziamento degli strumenti di incentivazione della produttività aziendale avviato ormai da oltre un decennio. Occorre, infatti, rammentare che l'imposta sostitutiva sui compensi legati alla performance trova il proprio fondamento nell'art. 1, commi 182 - 189, Legge n. 208/2015. L'intento originario del Legislatore era quello di promuovere modelli retributivi basati sulla variabilità e sul merito, incentivando le imprese a correlare parte della remunerazione dei dipendenti al conseguimento di risultati misurabili in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Nel corso degli anni, la disciplina ha conosciuto numerosi interventi modificativi, tutti caratterizzati da un progressivo ampliamento delle condizioni di favore. La Legge n. 207/2024 aveva già previsto, per il periodo 2025-2027, un abbattimento dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10% al 5%; tuttavia, la Legge di bilancio 2026 ridisegna in modo sostanziale questo scenario, introducendo modifiche di particolare rilievo in diverse disposizioni.

Segnatamente, l'art. 1, comma 8, della novella circoscrive al solo anno 2025 l'applicabilità dell'aliquota ridotta del 5%, originariamente estesa all'intero triennio. Si tratta di una delimitazione temporale che prepara il terreno per le innovazioni successive. La disposizione di maggiore impatto è, infatti, contenuta nel comma 9, che stabilisce per gli anni 2026 e 2027 un doppio intervento:

- da un lato, si riduce l'aliquota dell'imposta sostitutiva dall'attuale 5% all'1%, determinando un abbattimento del carico fiscale che porta la tassazione di tali emolumenti a livelli estremamente contenuti;
- dall'altro lato, la soglia massima di applicabilità dell'aliquota agevolata viene elevata da 3.000 a 5.000 euro annui.

Tra i profili di interesse si segnala, inoltre, l'estensione al 2026 del regime agevolativo sui dividendi. Il comma 13 prolunga l'applicazione dell'art. 6, comma 1, terzo periodo, Legge n. 76/2025, inizialmente limitata all'anno 2025. In virtù di tale previsione, i dividendi derivanti da azioni attribuite ai lavoratori in sostituzione di premi di risultato, fino a un massimo di 1.500 euro annui, godono di un'esenzione parziale dalle imposte sui redditi nella misura del 50% del loro ammontare, sia per il 2025 che per il 2026.



L'ambito soggettivo di applicazione della disciplina di favore sui premi di produttività rimane invariato rispetto alla normativa precedente. Possono accedere al regime fiscale di favore esclusivamente i lavoratori dipendenti operanti nel settore privato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo determinato o indeterminato).

La condizione fondamentale per l'accesso al beneficio è costituita dal limite reddituale: il lavoratore deve aver conseguito, nell'anno d'imposta precedente a quello di erogazione del premio, redditi da lavoro dipendente non eccedenti gli 80.000 euro.

Non mutano neanche la natura e i presupposti per l'applicazione del regime agevolato. Al riguardo, occorre ricordare che il premio di risultato si caratterizza come una componente retributiva accessoria, che si aggiunge alla retribuzione ordinaria e viene corrisposta al verificarsi del raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Elemento imprescindibile è la formalizzazione di tali obiettivi attraverso un accordo collettivo di secondo livello, di natura aziendale o territoriale.

Gli accordi devono essere depositati in formato elettronico attraverso la piattaforma telematica del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione. Il deposito deve includere il testo contrattuale integrale e una dichiarazione attestante la conformità degli obiettivi pattuiti ai parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione previsti dalla normativa. Per quanto concerne i requisiti degli obiettivi premiabili definiti negli accordi, la normativa impone che essi siano formulati in modo specifico, ossia devono presentare una definizione precisa e circoscritta che non lasci spazio a interpretazioni ambigue. Devono, inoltre, essere misurabili, cioè quantificabili attraverso indicatori oggettivi e parametri numerici predeterminati che ne consentano la verifica. È necessario che essi siano realisticamente conseguibili in rapporto alle condizioni operative dell'impresa; devono, altresì, risultare realistici, quindi compatibili con le risorse disponibili e il contesto di mercato in cui opera l'organizzazione. Infine, devono essere definiti temporalmente, ossia collocati entro un arco di tempo determinato con scadenze verificabili.

L'accordo collettivo deve prevedere che i premi siano collegati al conseguimento di miglioramenti verificabili in uno o più dei seguenti ambiti:

- produttività, intesa come incremento quantitativo dell'output a parità di risorse impiegate;
- redditività, espressa in termini di miglioramento dei margini economici e della capacità di generare risultati economici positivi;
- qualità, rappresentata da un innalzamento degli standard qualitativi dei beni o servizi offerti;
- efficienza, nel senso di ottimizzazione dei processi organizzativi e contenimento degli sprechi;
- innovazione, realizzata mediante l'adozione di nuove tecnologie, prodotti o modalità operative.

Il nesso tra premio corrisposto e risultati conseguiti dev'essere dimostrato attraverso evidenze documentali e parametri verificabili, inoltre l'incremento deve essere accertabile in modo oggettivo mediante gli indicatori specificamente individuati nella contrattazione collettiva.

Parametro	Regime ordinario	Anno 2025	Anni 2026-2027
Aliquota imposta sostitutiva	10%	5%	1%
Soglia massima agevolabile	3.000 euro	3.000 euro	5.000 euro

Imposta sostitutiva lavoro notturno e festivo

Per il solo periodo d'imposta 2026, la Legge di bilancio, ha previsto un regime fiscale di favore applicabile alle retribuzioni aggiuntive corrisposte ai lavoratori subordinati del comparto privato in relazione a prestazioni rese in condizioni di particolare disagio. La disciplina, contenuta all'art. 1, commi 10 e 11, istituisce un'imposta sostitutiva con aliquota fissa del 15%, in deroga al sistema progressivo dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali.

L'intervento risponde all'esigenza di sostenere il reddito disponibile delle famiglie attraverso un alleggerimento del carico fiscale sui compensi erogati a fronte di prestazioni caratterizzate da disagio correlato all'orario di lavoro o da modalità organizzative gravose.

Possono accedere al regime agevolato i prestatori di lavoro subordinato operanti nel settore privato che abbiano conseguito nell'anno 2025 un reddito da lavoro dipendente non eccedente la soglia di 40.000 euro.

Tale criterio, basato sul reddito dell'annualità precedente, configura la misura come strumento selettivo di sostegno prioritariamente destinato ai percettori di redditi medio-bassi.

L'esclusione dei dipendenti pubblici caratterizza ulteriormente la disposizione come rivolta a un ambito in cui risulta maggiormente diffusa l'adozione di articolazioni orarie disagiate.

Sotto il profilo procedurale, qualora il datore di lavoro tenuto ad applicare l'agevolazione nell'anno 2026 non coincida con quello che ha corrisposto le retribuzioni nell'esercizio precedente, il lavoratore dovrà attestare, mediante dichiarazione scritta, l'importo del reddito percepito nel 2025.

Il Legislatore ha individuato tassativamente 3 categorie di emolumenti suscettibili di fruire della tassazione sostitutiva, a condizione che il loro ammontare complessivo non ecceda il limite annuale di 1.500 euro:

- in primo luogo, rientrano nell'ambito della disposizione le maggiorazioni retributive e

le indennità corrisposte a titolo di compenso per lo svolgimento di attività lavorativa in orario notturno. La qualificazione di tale fattispecie deve avvenire con riferimento tanto alle previsioni del D.Lgs. n. 66/2003, in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, quanto alle disposizioni migliorative eventualmente previste dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile al rapporto;

- la seconda categoria comprende le maggiorazioni e le indennità erogate a fronte di prestazioni rese nelle giornate festive nonché in quelle destinate al riposo settimanale del lavoratore. L'individuazione puntuale delle ricorrenze rilevanti è rimessa ai CCNL, che possono modulare il calendario festivo in ragione delle peculiarità organizzative del singolo settore produttivo;
- la terza tipologia ricomprende le indennità di turno e gli ulteriori compensi connessi all'esecuzione della prestazione secondo sistemi di turnazione. Sono qui rilevanti gli emolumenti riconosciuti ai lavoratori soggetti a rotazioni programmate che comportano l'alternanza delle fasce orarie di lavoro, con conseguente impatto sull'equilibrio tra vita professionale e personale.

L'applicazione dell'imposta sostitutiva trova un limite invalicabile nell'ammontare annuo di 1.500 euro. Gli importi eccedenti tale soglia tornano a essere assoggettati al regime ordinario di tassazione progressiva ai fini IRPEF, con applicazione delle addizionali regionale e comunale.

Merita particolare attenzione il coordinamento con le agevolazioni fiscali già operanti nell'ordinamento. La norma precisa che non rilevano ai fini del calcolo del limite di 1.500 euro i premi di risultato e le erogazioni a titolo di partecipazione agli utili aziendali che fruiscono della tassazione agevolata prevista dalla Legge n. 208/2015. Tale previsione consente ai lavoratori di cumulare i vantaggi derivanti dalle 2 distinte discipline, ampliando la platea dei compensi sottratti alla tassazione progressiva ordinaria.

Di rilievo risulta anche l'espressa esclusione dall'ambito agevolativo dei compensi che, pur essendo formalmente denominati come maggiorazioni o indennità, si sostanziano in realtà nella corresponsione totale o parziale della retribuzione base. La disposizione ha evidente funzione antielusiva, volta a prevenire artificiose riqualificazioni di componenti retributive ordinarie al fine di beneficiare indebitamente del regime fiscale di favore.

Dal punto di vista operativo, l'applicazione del regime sostitutivo è demandata ai sostituti d'imposta, ossia ai datori di lavoro, che devono operare la ritenuta al momento dell'erogazione degli emolumenti agevolabili. Il meccanismo si attiva automaticamente, tuttavia, il prestatore di lavoro conserva la facoltà di rinunciare all'agevolazione optando per l'applicazione della tassazione ordinaria. Tale opzione deve essere manifestata per iscritto al datore di lavoro e produce effetti vincolanti per l'intera annualità fiscale.

La scelta di rinunciare può essere motivata da considerazioni legate alla propria posizione fiscale complessiva, ad esempio in presenza di oneri detraibili o deducibili di importo rilevante.



L'imposta sostitutiva produce effetti esclusivamente sul piano fiscale, mentre sul versante previdenziale e assistenziale la base imponibile rimane inalterata e integralmente assoggettata ai contributi previdenziali secondo le aliquote ordinarie.

Tassazione sostitutiva maggiorazioni e indennità notturno, festivi e lavoro a turni

Periodo di applicazione	Esclusivamente anno d'imposta 2026
Aliquota applicabile	15% in sostituzione di IRPEF e addizionali
Limite annuale	1.500 euro
Requisiti soggettivi	Lavoratori dipendenti privati con reddito 2025 ? 40.000 euro
Emolumenti agevolabili	



EuroconferenceinPratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità

