

## Novità contenute nella LEGGE DI BILANCIO 2026

### CONTRATTAZIONE

#### **Disposizioni sulla tassazione dei rinnovi contrattuali, dei premi di produttività, della partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese (Art. 1, commi 7-9 e comma 13)**

Per gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026 in attuazione di rinnovi contrattuali, l'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento viene estesa anche all'anno 2024 oltre che il 2025 e 2026. Viene altresì alzata la soglia di reddito dei beneficiari da 28.000 euro a 33.000 euro percepito nell'anno 2025.

*La modifica è in linea con le nostre richieste, anche se non è stato recepito, come da noi proposto, la necessità di riconoscere i benefici solo agli aumenti contrattuali derivanti da CCNL sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di evitare di premiare anche i CCNL in dumping.*

Viene introdotta l'imposta sostitutiva dell'1% (invece che del 5%) sui premi di risultato, previsti all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che viene applicata, come da nostra richiesta, anche agli utili di impresa nel limite di importo complessivo di 5000 euro negli anni 2026 e 2027.

Inoltre, al comma 13 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio, è stato prorogato anche per l'anno 2026 quanto previsto al comma 1 articolo 6 della Legge 15 maggio 2025, n.76, che prevede, relativamente ai dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti da azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, per un importo non superiore a 1500 euro annui, l'esenzione da imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare.

*La riduzione della tassazione sui premi di risultato è stata una nostra specifica richiesta così come è stata una nostra sollecitazione comprendere esplicitamente il riconoscimento dell'imposta sostitutiva anche alle somme riconosciute in relazione agli utili di impresa e la proroga di quanto previsto per i dividendi derivanti da azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. Questi temi sono di grande importanza per la contrattazione decentrata e per sviluppare e valorizzare la partecipazione di lavoratrici e lavoratori come previsto dalla legge n. 76 del 2025. Non ha trovato riscontro la nostra richiesta di eliminare il requisito di incrementalità dei parametri del premio di risultato.*

#### **Disposizioni per il lavoro disagiato (commi 10-11, commi 18-21, commi 944-945)**

La Legge di Bilancio 2026 introduce misure fiscali significative per il settore privato per il cosiddetto lavoro disagiato, che comprendono agevolazioni per straordinari, lavoro notturno, festivo e a turni.

La misura principale è disciplinata dall'articolo 1, commi 10-11, e prevede per il periodo d'imposta 2026 un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura del 15% sulle somme corrisposte ai lavoratori dipendenti del settore privato. L'agevolazione si applica alle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi di legge e dei contratti collettivi, alle maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e di riposo settimanale come individuati dai CCNL, nonché alle indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dalla contrattazione collettiva. Il beneficio è riconosciuto entro il limite annuo di 1.500 euro e si applica ai lavoratori che nel 2025 hanno percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

Per il settore turistico, ricettivo e termale è prevista inoltre una disciplina particolare: viene infatti confermata (articolo 1, commi 18-21), per il comparto degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e per il comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali, la proroga per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2026 del trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi o per lavoro notturno. Questo trattamento integrativo non concorre alla formazione del reddito imponibile, configurandosi quindi come una maggiorazione totalmente detassata. Anche in questo caso, il beneficio spetta ai lavoratori con reddito da lavoro dipendente nel 2025 non superiore a 40.000 euro, ed è concesso su richiesta del prestatore che attesta il possesso del requisito reddituale.

Per quanto riguarda il lavoro disagiato, l'articolo 1, commi 944 e 945, estende anche agli infermieri dipendenti da strutture sanitarie e sociosanitarie private accreditate, a decorrere dal 1.1.2026, l'applicazione del regime di imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali con aliquota al 5% sui compensi per lavoro straordinario.

*Dal punto di vista dell'impatto sul potere d'acquisto dei lavoratori e della valorizzazione della contrattazione collettiva, queste misure si inseriscono nel quadro più ampio che comprende anche la detassazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali e la riduzione dell'aliquota sui premi di produttività.*

*In particolare, l'integrazione al reddito negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, per il comparto del turismo compresi gli stabilimenti termali è anche volta a sopperire alla mancanza di personale che in questi settori è particolarmente sentita, integrando la retribuzione di lavoratori a reddito medio-basso.*

#### **Modifica alla disciplina fiscale delle prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica (Art.1, comma 14)**

Per quanto riguarda i buoni pasto elettronici la legge di bilancio prevede l'innalzamento della soglia esenzione fiscale come previsto all'articolo 51, comma 2, lettera c) del TUIR da 8 euro a 10 euro da gennaio 2026.

*La disposizione è in linea con le nostre richieste. Spetta ora anche alla contrattazione collettiva aziendale agire per migliorare il riconoscimento economico dei buoni pasto.*

## **LAVORO**

#### **Incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato per giovani, donne e area Zes (Art.1, commi 153-155)**

Gli incentivi alle assunzioni stabili per giovani, donne svantaggiate e Zes Unica Mezzogiorno vengono rifinanziati nella forma di esonero contributivo parziale per una durata massima di ventiquattro mesi, per l'assunzione nell'anno 2026 di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o per la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.

Lo stanziamento finanziario per questa misura è 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 e la disciplina di dettaglio è rinviata ad un decreto attuativo, che dovrà tenere conto degli effetti occupazionali della analoga norma dello scorso anno.

*Per quanto riguarda donne e giovani la norma sembrerebbe venire incontro alla nostra richiesta di sostituire gli attuali incentivi a pioggia con più efficaci incentivi mirati. Chiederemo di essere sentiti in sede di decreto interministeriale attuativo che dovrà individuare requisiti e condizioni per beneficiarne. Come Cisl, infatti, da tempo abbiamo segnalato che incentivi indifferenziati per l'occupazione non sono più utili: né per i giovani, in un contesto profondamente cambiato nel quale sono pochi e spesso privi delle competenze richieste; né per le donne, il cui problema non è tanto quello della disoccupazione bensì quello dell'inattività dovuta alla scarsa condivisione del lavoro di cura e alle difficoltà di conciliazione vita-lavoro. Nel contempo le imprese lamentano una diffusa carenza di manodopera e competenze, che rischia di frenare la ripresa economica. In questo scenario, riteniamo che gli incentivi, e le relative risorse, debbano essere mirati:*

- *alle aziende che si impegnano a formare i neo-assunti, in particolare aumentando al 100% gli sgravi contributivi per i tre livelli di apprendistato, accompagnandoli a contributi per la formazione*
- *alle aziende che introducono, con accordi decentrati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, misure di conciliazione vita-lavoro e condivisione del lavoro di cura, garantendo un utilizzo equilibrato tra uomini e donne.*

*Per la ZES Unica Mezzogiorno, la CISL ritiene invece necessario ripristinare l'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato negli stessi termini e alle stesse condizioni oggi vigenti, vale a dire un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile, per una durata massima di 24 mesi. Ciò al fine di garantire continuità e adeguata compensazione dei divari strutturali che ancora penalizzano le aree svantaggiate, ed in tal senso abbiamo presentato specifico emendamento al Decreto Milleproroghe. Al tempo stesso, è indispensabile superare la logica delle proroghe annuali, orientando la ZES verso una politica strutturale di sviluppo, integrata con incentivi agli investimenti, formazione, politiche attive e qualità del lavoro, attraverso una programmazione pluriennale e una governance partecipata.*

### **Lavoro occasionale in agricoltura (Art.1, comma 156)**

Viene messo a regime dal 2026 l'istituto del lavoro occasionale in agricoltura, introdotto sperimentalmente per il 2023-2024 e prorogato fino al 31 dicembre 2025 dalla recente legge "Semplificazioni", per gestire i picchi di lavoro stagionali. Questo regime semplificato, precluso ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, gestito tramite INPS e Centri per l'Impiego, permette alle aziende di assumere determinati soggetti con un contratto di lavoro dipendente a tutti gli effetti, che prevede un massimo di 45 giornate da distribuire in un periodo di un anno.

Con questo contratto possono essere utilizzati solo disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali, pensionati di vecchiaia o di anzianità; giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi; detenuti o internati ammessi al lavoro, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà. A eccezione dei pensionati, questi soggetti non devono aver avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti all'instaurazione del rapporto.

I datori beneficiano di alcune semplificazioni: possono fare un'unica comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, un unico versamento di contributi al termine del rapporto, un'unica

iscrizione al libro unico del lavoro e l'informativa al lavoratore circa le condizioni contrattuali si intende soddisfatta con la consegna di copia della comunicazione di assunzione.

Il lavoratore percepisce il proprio compenso direttamente dal datore di lavoro, sulla base della retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il compenso è esente da imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione entro il limite di 45 giornate di prestazione per anno civile ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico. La contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore è considerata utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione, anche agricole, ed è computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno.

In caso di superamento del limite di durata, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione ovvero in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli indicati, si applicano sanzioni pecuniarie.

*Si tratta di un regime che ha funzionato, andando a sostituire, con una regolamentazione molto più garantista, il voucher, che nel settore agricolo è stato eliminato da qualche anno, anche su nostra richiesta.*

#### **Ammortizzatori sociali (Art.1, commi 164 -174)**

Viene confermato lo stanziamento di 458,8 milioni per il rifinanziamento per l'anno 2026 degli ammortizzatori sociali finanziati in deroga e per la proroga dei lavori socialmente utili. In dettaglio le misure sono le seguenti:

- Indennità di importo non superiore a 30 euro giornaliera per il settore della pesca marittima, in caso di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio (30 milioni di euro) - comma 164
- Cigs per aziende operanti nelle aree di crisi industriale complessa (100 milioni di euro) e relativo esonero dalla contribuzione addizionale (6,5 milioni di euro) - commi 165-166
- Cigs per cessazione di attività (100 milioni di euro) e relativa possibilità di proroga di 6 mesi ulteriori (20 milioni di euro) - commi 167 e 172
- Integrazione salariale della Cigs per gli stabilimenti del gruppo Ilva coperti da discipline derogatorie (19 milioni di euro) - comma 168
- Proroga delle convenzioni per l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili - comma 169
- Sostegno al reddito per il settore dei *call center* (20 milioni di euro) - comma 170
- Cigs per imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati (63,3 milioni di euro) - comma 171
- Imprese con rilevanza economica strategica nazionale e regionale: viene integrato il precedente stanziamento, portandolo a 150 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027, con 100 milioni complessivi in più rispetto ai precedenti importi - commi 173-174

*È positivo il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, per dare risposte alle crisi industriali e ad alcuni settori con criticità specifiche. Manca però la proroga della Cig nelle aziende fino a 15 dipendenti, anche artigiane, del settore moda, che il DL 92/25 ha recentemente previsto per sole 12 settimane da utilizzare tra febbraio e dicembre 2025.*

*Vengono prorogate anche le convenzioni per l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili, in scadenza il 31.12.25, ma manca la contemporanea proroga della norma (legge n. 160/2019, art. 1, comma 495) che consente alle*

*amministrazioni pubbliche di attivare percorsi di stabilizzazione in deroga, inserendo i lavoratori in qualità di sovranumerari rispetto alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali. Abbiamo chiesto di inserire questa norma nel decreto Milleproroghe.*

### **Naspi anticipata (Art.1, comma 176)**

La liquidazione anticipata della Naspi dal 2026 verrà erogata non più in unica soluzione bensì in due rate: la prima in misura pari al 70% e la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine del periodo teorico di spettanza dell'indennità, e comunque non oltre il termine di sei mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, previa verifica della mancata rioccupazione e della eventuale titolarità di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

*La norma è stata inserita durante l'iter parlamentare ed è chiaramente volta ad evitare eventuali abusi. E' da valutare bene, tuttavia, se la corresponsione differita di una quota del beneficio non vada ad inficiare l'obiettivo della corresponsione anticipata della Naspi, che è un'opzione volta ad intraprendere un'attività in proprio.*

*Già negli anni scorsi sono state introdotte norme per contrastare abusi o presunti tali in materia di Naspi, non sempre condivisibili. A tale proposito continuiamo a chiedere la cancellazione della norma, introdotta dalla legge di bilancio dello scorso anno, che restringe il requisito per il diritto alla Naspi in caso di dimissioni nel 12 mesi precedenti, una misura ingiustificata che fa il processo alle intenzioni e rischia di rendere il mercato del lavoro meno dinamico.*

### **Misura di integrazione del reddito delle lavoratrici madri con due o più figli (Art.1, commi 206-207)**

Viene prorogata e potenziata la norma del Decreto-legge 30 giugno 2025 n.95 (c.d. "Decreto Economia), convertito in legge 8 agosto 2025, n. 118, che a sua volta aveva modificato la misura di decontribuzione a favore delle lavoratrici madri contenuta nelle leggi di bilancio 2024 e 2025.

Viene infatti aumentato da 40 a 60 euro il contributo mensile in busta paga alle madri lavoratrici dipendenti e autonome con due figli fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio, escluse le lavoratrici domestiche. La medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici dipendenti e autonome con più di due figli, fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato (questo perché per il 2026 le madri con più di due figli che lavorano con un rapporto a tempo indeterminato hanno già diritto alla decontribuzione prevista dalla legge di bilancio 2024).

Ricordiamo che la somma viene riconosciuta dall'Inps, a domanda, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua. Non è imponibile ai fini fiscali e contributivi e non rileva ai fini ISEE. Le mensilità spettanti sono corrisposte, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al mese di dicembre 2026.

*L'aumento corrisponde ad una nostra richiesta, ma avevamo anche chiesto di migliorare ulteriormente l'importo, portandolo a 80 euro mensili, perché possa essere un effettivo deterrente al fenomeno dell'abbandono del lavoro per le madri, nonché di estendere la misura alle lavoratrici domestiche e di prevedere che, almeno per le lavoratrici dipendenti, il bonus venga erogato direttamente in busta paga per*

*non penalizzare coloro che sono meno informate o che hanno meno opportunità per farlo pur avendo diritto alla misura.*

### **Incentivo all'assunzione di madri di 3 figli (Art.1, commi 210-213)**

Viene introdotto un esonero contributivo del 100%, con limite massimo di 8.000 euro annui, per i datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono madri di almeno 3 figli minori, disoccupate da almeno sei mesi. La durata dell'incentivo è 12 mesi per assunzione a termine, 18 mesi complessivi se trasformato a tempo indeterminato, 24 mesi se l'assunzione è da subito a tempo indeterminato. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato. L'incentivo non è cumulabile con altre riduzioni delle aliquote previste dalla normativa vigente, ma è compatibile senza alcuna riduzione con la super deduzione del costo incrementale del lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (art. 4, dlgs 216/2023)

*Valutiamo positivamente questo nuovo incentivo mirato alle madri di tre figli, che potrebbe far entrare nel mondo del lavoro lavoratrici che hanno lasciato l'impiego o non hanno mai lavorato per motivi di cura. Chiediamo però che sia rivolto solo al contratto a tempo indeterminato, cancellando l'incentivo al tempo determinato. Per la Cisl gli incentivi all'occupazione devono favorire solo il lavoro stabile.*

### **Incentivi al part-time (Art.1, commi 214-218)**

Vengono introdotte due norme relative al contratto a tempo parziale che decorrono dal 1 gennaio 2026. La prima stabilisce un obbligo di priorità, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore, con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili, nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di almeno il 40%, La seconda introduce un esonero contributivo del 100% per 24 mesi, nel limite massimo pari a 3.000 euro su base annua, a favore dei datori di lavoro che consentono la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale a lavoratrici e lavoratori con almeno tre figli conviventi, senza ridurre il monte ore complessivo (cioè riorganizzando le ore su altri lavoratori), esclusi lavoro domestico e apprendistato.

*Valutiamo negativamente l'incentivo al lavoro part-time in quanto fonte di lavoro povero e di segregazione del lavoro femminile. Vanno invece sostenute altre misure di conciliazione vita-lavoro, sia sul fronte dell'organizzazione del lavoro (lavoro agile, che rappresenta una valida alternativa al part-time senza incidere sulla retribuzione), sia sul fronte dei servizi di cura (nidi, tempo pieno a scuola, servizi per la non autosufficienza).*

### **Contratti a termine per sostituzione maternità (Art.1, comma 221)**

Viene introdotta una norma che consente, quando un'azienda assume a termine per sostituire una lavoratrice in maternità, di prolungare quel contratto oltre la fine dell'assenza per un periodo di affiancamento con la titolare che rientra, comunque non oltre il compimento del primo anno di età del bambino.

*Valutiamo positivamente la norma che consente un più agevole rientro della lavoratrice in maternità.*

### **Indennità di discontinuità nel settore spettacolo (Art.1, comma 840)**

Si apportano modifiche al D.Lgs. n. 175/2023, in materia di ammortizzatori e indennità in favore dei lavoratori dello spettacolo allentando alcuni requisiti.

In primo luogo, viene aumentato 30.000 a 35.000 euro il tetto massimo di reddito IRPEF dichiarato nell'anno precedente alla presentazione della domanda, richiesto per l'accesso all'indennità.

Viene poi disposto che per i soli attori cinematografici o di audiovisivi, il requisito di aver maturato, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, almeno 51 giornate di contribuzione accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, si intende soddisfatto anche qualora il lavoratore abbia maturato almeno 15 giornate di contribuzione accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nell'anno precedente ovvero almeno 30 giornate complessive nei due anni precedenti a quello di presentazione della domanda.

*Positive queste modifiche che costituiscono un segnale di attenzione ad un settore importante della nostra economia esposto, per definizione, a periodi di discontinuità.*

### **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

#### **Incremento Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro (Art.1, comma 767)**

Si prevede un incremento della dotazione del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, nella misura di 30 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2026, e di 27 milioni annui a decorrere dal 2027, al fine delle prestazioni (*una tantum*), in favore dei familiari superstiti. L'incremento delle risorse del Fondo di sostegno in oggetto si aggiunge alla dotazione già vigente.

*Si ritiene l'intervento previsto molto positivo avendo già pianificato le dotazioni anche per l'anno 2027, considerato che la prassi era di stabilire la quota di finanziamento anno per anno.*