

Legge di bilancio 2026, l'analisi di tutte le misure di interesse per lavoratori e imprese

Meno tasse, più buoni pasto

Novità su Irpef, rinnovi contrattuali e premi di produttività

Taglio Irpef, rinnovi contrattuali, premi di produttività, indennità e buoni pasto: la manovra fiscale 2026 porta una serie di novità destinate a incidere direttamente su redditi e buste paga. Il nuovo disegno di legge di bilancio 2026 introduce, infatti, misure fiscali e contrattuali che puntano a rafforzare il potere d'acquisto dei lavoratori e a sostenere la crescita dei consumi. Tra le novità più significative spicca la revisione del secondo scaglione Irpef, dal 2026 infatti, l'aliquota passerà dal 35% al 33%. Si tratta di una modifica prevista dall'articolo 2, comma 1, del disegno di legge di bilancio 2026, che interviene sull'articolo 11, comma 1, lettera b), del Tuir e che si inserisce nel percorso di riforma complessiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. L'obiettivo è alleggerire il carico fiscale su lavoratori e famiglie. Una scelta che avrà un impatto ampio, interessando circa 13,6 milioni di contribuenti. Accanto ai nuovi benefici si introducono alcune limitazioni i cui effetti non sono uniformi per tutti i contribuenti. In particolare, il comma 2, dell'articolo 2 modifica, infatti, l'articolo 16-ter del Tuir prevedendo che, per i contribuenti con un reddito complessivo superiore a 200.000 euro (al netto dell'abitazione principale) il totale delle detrazioni spettanti per gli oneri interestati dalla norma venga ridotto di 440 euro. Ciò significa che, l'importo della detrazione viene diminuito di 440 euro, tuttavia, se il totale disponibile è inferiore a tale soglia, la detrazione si azzerà. Restano escluse dalla riduzione le spese sanitarie e le detrazioni relative agli interventi edilizi, energetici, antisismici, al bonus mobili e alle erogazioni al Terzo settore. Oltre alla rimodulazione dell'Irpef, la manovra introduce nuove misure in materia di retribuzioni e produttività. Nello specifico, l'articolo 4, comma 1, del disegno di legge bilancio 2026 introduce l'istituzione di un'imposta sostitutiva con aliquota del 5 per cento sugli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti del settore privato nel 2026, a seguito di rinnovi contrattuali sottoscritti negli anni 2025 e 2026. Il regime agevolato è riservato esclusivamente ai lavoratori dipendenti con un reddito complessivo non superiore a 28.000 eu-

ro, concentrando così il beneficio sulle fasce reddituali che più risentono l'erosione del potere d'acquisto. Secondo i dati Istat aggiornati a giugno 2025, circa 5,7 milioni di lavoratori attendevano il rinnovo del contratto collettivo. Per individuare quanti di loro possano effettivamente beneficiare dell'imposta sostitutiva al 5 per cento, occorre non considerare i dipendenti pubblici e i lavoratori con un reddito superiore a 28.000 euro. La relazione illustrativa tiene conto di un tasso di adesione dell'85 per cento, così da escludere anche i soggetti che non avrebbero alcun vantaggio dalla misura perché non pagano Irpef

Tra le novità più significative spicca la revisione del secondo scaglione Irpef, dal 2026 infatti, l'aliquota passerà dal 35% al 33% per i redditi tra 28 e 50 mila €

o la pagano in misura molto bassa. Dopo queste selezioni, la platea dei lavoratori che dovrebbe rientrare nel perimetro dell'agevolazione si riduce a circa 3,3 milioni di persone, includendo anche coloro che hanno ottenuto il rinnovo contrattuale nella prima metà del 2025. In linea generale, il lavoratore potrà beneficiare di un aumento di stipendio attraverso due modalità principali: gli scatti di anzianità, ossia aumenti automatici maturati dopo un certo numero di anni di servizio con lo stesso datore di lavoro, oppure tramite una promozione, che comporta l'assegnazione a mansioni di livello superiore. In questo caso, il Codice civile (art. 2103, comma 7) stabilisce che, una volta superato il periodo previsto dal contratto collettivo — o, in assenza di indicazione, sei mesi consecutivi — il lavoratore acquisisce il diritto a un trattamento retributivo corrispondente alle nuove mansioni. Si tratta di una tutela che rafforza il principio di equità salariale e riconoscimento del merito, in linea con l'obiettivo della manovra 2026 di favorire la crescita della produttività e del potere d'acquisto. Come si legge nella Relazione Illustrativa al ddl, l'obiettivo perseguito dall'articolo 4, comma 1, (cit.) è duplice: as-

sicurare ai lavoratori, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 36 della Costituzione, una retribuzione proporzionata e sufficiente, e al tempo stesso incentivare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali, nell'interesse del lavoratore e della competitività del sistema produttivo. Per gli anni 2026 e 2027, i commi 2 e 3 dell'articolo 4 riducono l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato e sulla partecipazione agli utili (art. 1, commi 182-189, legge n. 208/2015) dal 5% all'1% e innalzano da 3.000 a 5.000 euro il limite annuo delle somme agevolabili. L'agevolazione spetta ai dipendenti del settore privato con redditi da lavoro dipendente non superiori a 80.000 euro. La misura si inserisce in un percorso di riduzione progressiva dell'aliquota già previsto dalla legge n. 207/2024. Si stima che la platea dei premi erogati con la tassazione agevolata aumenterà del 10%, pari a 297,4 milioni di euro, portando la base imponibile complessiva a 3.271,1 milioni di euro. La riduzione dell'aliquota dal 5% all'1% determina una minore entrata annua stimata in circa 130,8 milioni di euro. Sempre all'articolo 4, i commi 4 e 5 introducono per il 2026 una misura fiscale mirata a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori impegnati in attività più gravose. Le maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo e per il lavoro a turni saranno tassate con un'imposta sostitutiva del 15 per cento, entro il limite annuo di 1.500 euro. L'agevolazione riguarda i dipendenti del settore privato con reddito nel 2025 non superiore a 40.000 euro, salvo espresa rinuncia. Non rientrano nel limite i premi di risultato e le somme legate alla partecipazione agli utili. La misura non si applica ai settori di commercio, turismo e stabilimenti termali. Sulla base dei dati più recenti, l'innalzamento del limite di reddito agevolabile coinvolgerebbe circa 250.000 lavoratori in più. Se si considera che questi lavoratori, in media, percepiscono circa 1.500 euro di compensi riconducibili alle indennità e maggiorazioni interessa-

te dall'agevolazione, possiamo immaginare un incremento significativo della quota di reddito sottoposta a tassazione ridotta.

In termini aggregati, questo valore dovrebbe superare i 375 milioni di euro, che, tenendo conto di una stima prudenziale di crescita, dovrebbero raggiungere oltre 400 milioni. Su questa base, l'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'1% porta a un gettito contenuto, mentre il confronto con la tassazione ordinaria — che per molti lavoratori arriva fino a un'aliquota marginale del 40% — evidenzia una riduzione delle entrate fiscali. Complessivamente, l'effetto combinato tra imposta sostitutiva, Irpef e addizionali determina una riduzione stimata del gettito pari a circa 170 milioni di euro. Se si allarga lo sguardo al mercato del lavoro nel suo complesso, emerge un altro elemento: i settori in cui queste indennità sono più frequenti coinvolgono oltre 10 milioni di lavoratori. La grande maggioranza — circa il 90% — rientra nella fascia di reddito sotto i 40.000 euro; quindi, potenzialmente idonea al beneficio. Tra questi, circa un quarto svolge effettivamente mansioni che prevedono lavoro notturno, festivo o a turni. Da tale dato, la rela-

Complessivamente, l'effetto combinato tra imposta sostitutiva, Irpef e addizionali determina una riduzione stimata del gettito pari a circa 170 milioni di euro

zione tecnica stima di circa 2,3 milioni di lavoratori che potrebbero realmente usufruire dell'agevolazione.

Considerando il limite massimo dei 1.500 euro e il vantaggio fiscale che ne deriva, il costo complessivo di questa misura per il 2026 si attesta intorno ai 621 milioni di euro. Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai Ccnl e dalla

normativa vigente. L'articolo 5 interviene su un tema molto concreto nella vita quotidiana dei lavoratori: i buoni pasto. In particolare, viene modificato l'articolo 51, comma 2, lettera c), del Tuir, aumentato da 8 a 10 euro il valore giornaliero dei buoni pasto elettronici che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

La norma si inserisce in un quadro dove esistono già limiti diversi: 4 euro per i buoni cartacei e 8 euro per quelli elettronici oggi in vigore, e 5,29 euro per le indennità sostitutive del vitto riconosciute ai lavoratori che operano in cantieri, in strutture temporanee o in aree prive di servizi di ristorazione.

Portare a 10 euro il limite per i buoni elettronici valorizza la forma più moderna e tracciabile di questo beneficio, già scelta dalla maggior parte dei datori di lavoro. Poiché le dichiarazioni fiscali non contengono dati specifici sui buoni pasto, nella relazione tecnica si è fatto riferimento alle informazioni fornite dai principali operatori del settore. Da questo emerge un mercato ampio, con un valore annuo complessivo di circa 4,1 miliardi di euro e un valore medio del buono pari a 6,75 euro. Se si considera che circa il 75 per cento dei buoni è elettronico e che solo una parte di questi (circa il 10 per cento) ricadrà nell'innalzamento del limite, si stima una riduzione della base imponibile di circa 91 milioni di euro. Trattato in termini di gettito fiscale, significa una diminuzione delle entrate Irpef di circa 27 milioni di euro, a cui si aggiungono riduzioni più contenute delle addizionali regionali e comunali. Un impatto tutto sommato limitato, a fronte di un beneficio immediato e tangibile per i lavoratori, potendo contare su un buono pasto adeguato ai costi reali. In conclusione, la manovra 2026 interviene su più fronti per aumentare il valore netto delle retribuzioni e rendere più competitivo il lavoro dipendente, agendo su imposte, premi, indennità e buoni pasto con effetti concreti per lavoratori e imprese. Resta, tuttavia, l'esigenza di una stabilizzazione e regolarizzazione di queste norme, così da garantire una certezza applicativa e continuità nel tempo.

a cura del centro studi Enbic

Centro Studi EN.BLC. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDECE, UNICA, CISAL, CISAL TERZIARIO, FEDERAGENTI.
SEDE IN ROMA, Via Cristoforo Colombo 112, 00147.
Tel. 0688816384/5 - Sito www.enbic.it