IL LAVORO E LA PREVIDENZA NELLA LEGGE DI BILANCIO 2026: VERSO UN NUOVO PARADIGMA DI STABILITÀ E WELFARE

scritto da goal | 14 Febbraio 2026



di Oriana Costantini* e Bruno Anastasio**

Da pochi giorni è entrata ufficialmente in vigore la Legge di Bilancio 2026 e, come accade a ogni inizio d'anno, la comunità dei professionisti e degli addetti ai lavori si è già messa instancabilmente all'opera. Il nostro obiettivo è chiaro: scandagliare ogni riga della norma per comprenderne la ratio profonda e le implicazioni operative, così da continuare a rappresentare quella bussola sicura, capace di orientare le aziende e i dipendenti nel complesso mare delle novità normative. Non si tratta di una semplice lettura tecnica, ma di un'analisi di prospettiva che trasforma il dato legislativo in strategia consulenziale. La **Legge di Bilancio 2026** (L. n. 199/2025) non si configura come una semplice manovra di aggiustamento, ma introduce correttivi che obbligano a una revisione profonda della gestione del personale e della pianificazione previdenziale. Per noi professionisti, l'analisi del testo rivela una trama fitta di interventi che richiedono un approccio consulenziale proattivo, capace di coniugare il rigore tecnico con una visione d'insieme sulle dinamiche aziendali.

Innanzitutto, la cosa che subito è chiara ed evidente è che il legislatore prosegue il percorso di riduzione della pressione fiscale sui redditi medio-bassi con interventi mirati sulla

struttura delle aliquote e sui premi di produttività. Infatti, uno dei pilastri della manovra è senza dubbio la revisione delle **aliquote IRPEF**. La scelta di ridurre l'aliquota del secondo scaglione al 33% per i redditi fino a 50.000 euro risponde alla necessità di alleggerire la pressione fiscale sulla classe media, la più colpita dal fenomeno del fiscal drag. Il passaggio strutturale a tre aliquote (23%, 33%, 43%) semplifica il sistema, ma la ratio di equità viene preservata introducendo, per i redditi sopra i 200.000 euro, una riduzione fissa delle detrazioni (pari a 440 euro). In questo modo, il beneficio fiscale viene "riassorbito" per i redditi elevati, concentrando le risorse dove la propensione al consumo è maggiore. Tuttavia, la ratio del legislatore appare ancora più chiara negli interventi sulla retribuzione variabile. Difatti è stato stabilito che l'imposta sostitutiva sui premi di risultato sia pari all'1% per il biennio 2026-2027, con un limite elevato a 5.000 euro. Quest'intervento può essere ampiamente interpretato come un esplicito invito alle imprese a investire in accordi di produttività. Per il professionista, questo significa che la contrattazione di secondo livello diventa lo strumento principe per ottimizzare il costo del lavoro, permettendo al dipendente di percepire un netto quasi integrale rispetto all'erogazione lorda. Questa misura, unita all'innalzamento della soglia dei buoni pasto elettronici a 10 euro, trasforma il welfare aziendale e la retribuzione variabile non più in un'opzione, ma in un pilastro della consulenza del lavoro. Il risparmio contributivo e fiscale combinato permette una crescita del netto percepito dal lavoratore decisamente superiore rispetto a un aumento del RAL tradizionale.

La Manovra 2026, inoltre, dopo anni di blocchi e deroghe, traccia la rotta per il ripristino dei meccanismi di stabilità del sistema pensionistico. Sul fronte pensionistico, infatti, la manovra 2026 segna una discontinuità profonda. La scomparsa di misure come Quota 103 e Opzione Donna, sostituite dalla sola conferma dell'APE Sociale e dall'introduzione di nuovi

adeguamenti alla speranza di vita (già dal 2027), indica una strada obbligata: il ritorno alla legge Fornero con maglie ancora più strette. Per controbilanciare questa rigidità, lo Stato sposta il baricentro sulla **previdenza complementare**. Il meccanismo del silenzio-assenso per il TFR dal 1° luglio 2026 per i neoassunti e il nuovo limite di deducibilità a 5.300 euro indicano la volontà dello Stato di rendere il secondo pilastro previdenziale una componente essenziale e non più accessoria della vita lavorativa. È il cuore politico della manovra. La motivazione intrinseca è l'urgenza di costruire un "secondo pilastro" pensionistico che possa compensare il calo atteso degli assegni pubblici. Per noi professionisti, questo significa gestire una transizione delicata: il lavoratore deve essere consapevole che la scelta di non scegliere comporterà un cambiamento strutturale della sua liquidazione futura.

La manovra non si limita a erogare bonus, ma prova a incidere sull'organizzazione del lavoro. Il **Bonus Mamme da 60 euro mensili** è certamente un sostegno economico, ma la vera novità risiede nei diritti di precedenza per il **part-time** per chi ha figli sotto i 10 anni o con disabilità. È una scelta che riflette la necessità di combattere il calo demografico non solo con la moneta, ma con il tempo. Il legislatore riconosce che il carico di cura è la principale causa di abbandono del lavoro per le donne e prova a dare una risposta normativa che impone alle aziende una riflessione profonda sulla flessibilità oraria. Inoltre, l'esonero contributivo fino a 8.000 euro annui per chi assume madri con almeno 3 figli minorenni (prive di impiego da almeno 6 mesi) non è solo una misura di assistenza, ma un incentivo alla stabilità.

Un commento doveroso va alla riforma dell'erogazione della **NASpI anticipata**. Il passaggio dal pagamento in un'unica soluzione a quello in due rate (70% subito e 30% a fine periodo) risponde alla necessità di monitorare l'effettiva permanenza nell'autoimprenditorialità. Lo Stato non vuole più solo "dare un capitale", ma vuole assicurarsi che quel

capitale generi lavoro autonomo duraturo, riducendo il rischio di abusi o di fallimenti lampo.

Infine, non di poco interesse è l'istituzione di un fondo dedicato (1 milione di euro) per il benessere psicologico dei lavoratori, che introduce per la prima volta una sensibilità istituzionale verso la salute mentale nei contesti produttivi.

In conclusione, la ratio profonda di questa Legge di Bilancio è la ricerca di un equilibrio difficile tra la protezione del reddito presente e la sostenibilità di quello futuro. Ci sfida a essere consulenti globali, capaci di tradurre la norma in benessere per le persone e valore per le imprese.

Per noi che assistiamo le imprese, il ruolo evolve e diventa sempre più complesso. Ancora una volta siamo chiamati a non essere più solo degli esecutori di adempimenti, ma veri e propri strateghi. Dobbiamo essere in grado di: analizzare la popolazione aziendale per massimizzare l'uso delle nuove detassazioni, trasformando i rinnovi contrattuali e i premi di risultato in leve di fidelizzazione; gestire la transizione previdenziale, supportando i lavoratori senior nella scelta tra il "Bonus Maroni" (restando al lavoro con più netto in busta) e l'accesso alle finestre pensionistiche residue; promuovere la cultura della previdenza integrativa, guidando i nuovi assunti attraverso il meccanismo del silenzio-assenso per garantire loro una maggiore stabilità futura.

In definitiva, la Manovra 2026 è il manifesto di una consulenza che deve essere necessariamente integrata: fiscale, giuslavoristica e previdenziale non possono più viaggiare su binari separati. Solo una visione d'insieme permetterà di trasformare questi tecnicismi in un reale vantaggio competitivo per le aziende e in un effettivo benessere per i lavoratori che esse rappresentano.

**ODCEC Parma **ODCEC Napoli*