



LEGGE DI BILANCIO 2026

Guida pratica alle novità per i dipendenti pubblici

MANUALE per il PUBBLICO IMPIEGO

FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzione Pubblica

****LEGGE DI BILANCIO 2026: cosa cambia per i dipendenti pubblici**** > La Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199 del 30 dicembre 2025) introduce importanti novità per i lavoratori del pubblico impiego, con misure che spaziano dalla fiscalità al welfare, dalle assunzioni alla liquidazione previdenziale.

L'obiettivo di questa Guida è fornire ai dipendenti pubblici un quadro chiaro e completo delle principali novità introdotte dalla Manovra, con particolare attenzione agli aspetti che impattano direttamente sulla vita lavorativa e sul trattamento economico.

Il Manuale intende offrire uno strumento pratico e di immediata consultazione, utile per comprendere i cambiamenti normativi e le opportunità che la nuova legge di bilancio mette a disposizione dei lavoratori pubblici.

INDICE

- **01 RIFORMA IRPEF E RIDUZIONE CUNEO FISCALE** pag. 3
- **02 DETASSAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO** pag. 5
- **03 LIQUIDAZIONE TFS/TFR ANTICIPATA** pag. 7
- **04 ELIMINAZIONE LIMITE TURNOVER E NUOVE ASSUNZIONI** pag. 10
- **05 FONDO RINNOVO CONTRATTI PUBBLICI** pag. 12
- **06 BONUS MAMME LAVORATRICI POTENZIATO** pag. 14
- **07 WELFARE AZIENDALE E BUONI PASTO** pag. 16
- **08 PREVIDENZA COMPLEMENTARE E TFR** pag. 1



01 RIFORMA IRPEF E RIDUZIONE CUNEO FISCALE

La Legge di Bilancio 2026 conferma e consolida la riforma dell'IRPEF già avviata negli anni precedenti, con l'obiettivo di ridurre la pressione fiscale sui redditi medio-bassi e aumentare il potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti pubblici.

STRUTTURA DELLE ALIQUOTE IRPEF 2026

La nuova IRPEF si articola in **tre scaglioni** di reddito:

Scaglione di reddito	Aliquota
Fino a 28.000 euro	23%
Da 28.001 a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%

Aliquote IRPEF 2026

NOVITÀ RISPETTO AL 2025

La **riduzione della seconda aliquota dal 35% al 33%** rappresenta la novità più significativa della Manovra 2026 in materia fiscale

Questa misura comporta:

- Un risparmio fiscale diretto per tutti i contribuenti con reddito superiore a 28.000 euro
- Una riduzione del cuneo fiscale interno che rende più competitivo il settore pubblico
- Un beneficio stimato tra 260 e 400 euro annui per i redditi tra 28.000 e 50.000 euro

DETRAZIONE PER LAVORATORI DIPENDENTI

Oltre alla riduzione delle aliquote, la Legge di Bilancio 2026 prevede il mantenimento delle detrazioni per lavoro dipendente, con importi differenziati in base al reddito:

- **Redditi fino a 15.000 euro:** detrazione di 1.955 euro, che non può essere inferiore a 690 euro (o 1.380 euro rapportati al periodo di lavoro)
- **Redditi da 15.001 a 28.000 euro:** detrazione decrescente calcolata con formula specifica
- **Redditi da 28.001 a 50.000 euro:** detrazione ulteriormente ridotta secondo parametri stabiliti
- **Redditi oltre 50.000 euro:** nessuna detrazione

IMPATTI PER I DIPENDENTI PUBBLICI

Per i dipendenti pubblici con reddito compreso tra 28.000 e 50.000 euro (fascia che comprende buona parte del personale delle categorie B, C e D), la riduzione dell'aliquota dal 35% al 33% si traduce in:

- Maggiore netto in busta paga mensile
- Incremento del potere d'acquisto effettivo
- Riduzione del carico fiscale complessivo annuo

IMPORTANTE

La riduzione dell'aliquota IRPEF al 33% comporta una minore entrata per lo Stato stimata in 2,9 miliardi di euro nel 2026, ma rappresenta un investimento sul lavoro dipendente e sul potere d'acquisto delle famiglie[3].

RIFERIMENTI:

- Legge 30 dicembre 2025 n. 199 (Legge di Bilancio 2026), art. 1
- Comunicato Ministero del Lavoro del 30 dicembre 2025
- Relazione tecnica Legge di Bilancio 2026

pag. 3 LEGGE DI BILANCIO 2026: cosa cambia per i dipendenti pubblici



02 DETASSAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO



Una delle novità più rilevanti per i dipendenti pubblici non dirigenti è l'introduzione, **per il solo anno 2026**, di una **imposta sostitutiva del 15%** sul trattamento economico accessorio.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La detassazione si applica:

- Al **personale non dirigente** delle amministrazioni pubbliche
- Sul **trattamento economico accessorio**, comprensivo delle indennità di natura fissa e continuativa
- Fino a un massimo di **800 euro annui**
- A condizione che il **reddito complessivo** del dipendente non superi **50.000 euro**

CHI NE HA DIRITTO

Possono beneficiare della detassazione tutti i dipendenti pubblici non dirigenti che:

- Hanno un reddito complessivo annuo non superiore a 50.000 euro
- Percepiscono trattamento economico accessorio (produttività, indennità, straordinari, etc.)
- Sono in servizio nell'anno 2026

COSA SI INTENDE PER TRATTAMENTO ACCESSORIO

Per trattamento economico accessorio si intendono:

- Compensi per produttività individuale e collettiva
- Indennità di natura fissa e continuativa (indennità di amministrazione, indennità di comparto, etc.)
- Compensi per prestazioni straordinarie
- Premi correlati alla performance
- Altri emolumenti variabili previsti dalla contrattazione integrativa

VANTAGGI FISCALI

L'applicazione dell'imposta sostitutiva del 15% comporta un **risparmio fiscale significativo** rispetto alla tassazione ordinaria IRPEF.

ESEMPIO PRATICO

Consideriamo un dipendente pubblico con:

- Reddito complessivo: 38.000 euro
- Trattamento accessorio annuo: 3.000 euro

Senza detassazione:

- Tassazione ordinaria IRPEF al 33% su 800 euro = 264 euro
- Addizionali regionali e comunali (stima 2,5%) = 20 euro
- **Totale imposte: 284 euro**

Con detassazione:

- Imposta sostitutiva al 15% su 800 euro = 120 euro
- Nessuna addizionale regionale o comunale
- **Totale imposte: 120 euro**

Risparmio netto: 164 euro

NOTA BENE

La detassazione si applica solo sulla quota di trattamento accessorio fino a 800 euro annui. L'eventuale parte eccedente è assoggettata a tassazione ordinaria IRPEF[4][5].

MODALITÀ DI APPLICAZIONE

La detassazione viene applicata **automaticamente** dall'amministrazione di appartenenza in sede di erogazione del trattamento accessorio, previo controllo del rispetto delle condizioni di reddito.

Non è necessaria alcuna richiesta da parte del dipendente.

COMPATIBILITÀ CON ALTRE AGEVOLAZIONI

La detassazione del trattamento accessorio è **compatibile** con:

- Detrazione per lavoro dipendente
- Detrazioni per carichi di famiglia
- Bonus mamme lavoratrici
- Altre detrazioni fiscali previste dalla normativa vigente

RIFERIMENTI:

- Legge 30 dicembre 2025 n. 199 (Legge di Bilancio 2026), art. 58, comma 1
- Circolare esplicativa UILPA del 21 ottobre 2025
- Gazzetta degli Enti Locali - Analisi Manovra 2026

pag. 5 LEGGE DI BILANCIO 2026: cosa cambia per i dipendenti pubblici



03 LIQUIDAZIONE TFS/TFR ANTICIPATA



La Legge di Bilancio 2026 introduce un'importante novità per i dipendenti pubblici che vanno in pensione: l'**anticipo di tre mesi** nel pagamento del Trattamento di Fine Servizio (TFS) e del Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

COSA CAMBIA DAL 1° GENNAIO 2027

A decorrere dal **1° gennaio 2027**, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche che cessano dal servizio per **pensionamento**, i termini di erogazione del TFS/TFR vengono **anticipati di tre mesi**[6][7].

NUOVI TERMINI DI LIQUIDAZIONE

Importo TFS/TFR	Termine prima	Termine dal 2027
Fino a 50.000 €	12 mesi	9 mesi
Da 50.001 a 100.000 €	24 mesi	21 mesi
Oltre 100.000 €	24+12+12 mesi	21+9+9 mesi

Table 2: Confronto termini di liquidazione TFS/TFR

DETTAGLIO PER IMPORTI ELEVATI

Per importi superiori a 100.000 euro, la liquidazione avviene in tre rate:

- **Prima rata** (50.000 euro): dopo 21 mesi dalla cessazione (invece di 24)
- **Seconda rata** (50.000 euro): dopo ulteriori 9 mesi (invece di 12)
- **Terza rata** (residuo): dopo ulteriori 9 mesi (invece di 12)

ELIMINAZIONE DEL BENEFICIO FISCALE

L'anticipo di tre mesi comporta però l'**eliminazione del beneficio fiscale** previsto dal decreto-legge n. 4/2019, che consentiva la detassazione parziale del TFS in caso di pagamento posticipato[8].

COSA SI PERDE

Prima della Legge di Bilancio 2026, chi attendeva il pagamento del TFS/TFR oltre i termini ordinari poteva beneficiare di una **riduzione dell'imponibile fiscale** pari a:

- 3% per importi liquidati dopo almeno 12 mesi
- 4,5% per importi liquidati dopo almeno 24 mesi
- 6% per importi liquidati dopo almeno 48 mesi
- 7,5% per importi liquidati dopo almeno 60 mesi

Questo beneficio si applicava unicamente sull'imponibile TFS fino a 50.000 euro.

VALUTAZIONE ECONOMICA

L'anticipo di tre mesi nel pagamento del TFS/TFR determina:

Vantaggi:

- Liquidità immediata anticipata di tre mesi
- Riduzione del disagio economico nel passaggio dal lavoro alla pensione
- Possibilità di investire o utilizzare le somme con maggiore tempestività

Svantaggi:

- Perdita del beneficio fiscale di detassazione (fino a 750 euro per importi di 50.000 euro)
- Nessun compenso per il ritardo nel pagamento

IMPORTANTE

Per molti dipendenti pubblici, la perdita del beneficio fiscale di 750 euro potrebbe superare il vantaggio economico derivante dall'anticipo di tre mesi nella liquidazione. È necessario valutare caso per caso l'effettivo vantaggio[9].

A CHI SI APPLICA

La nuova disciplina si applica a:

- Dipendenti pubblici che cessano dal servizio per **pensionamento** (vecchiaia, anticipata, quota 103, etc.)
- Sia in regime di TFS (assunti prima del 31 dicembre 2000)
- Sia in regime di TFR (assunti dopo il 31 dicembre 2000)

ESCLUSIONI

La riduzione dei termini **NON si applica** in caso di:

- Dimissioni volontarie (non per pensionamento)
- Risoluzione del rapporto di lavoro per altre cause
- Cessazione del servizio nel corso del 2026 (la norma decorre dal 1° gennaio 2027)

TFS/TFR: DIFFERENZE

TFS (Trattamento di Fine Servizio) - Spetta ai dipendenti pubblici assunti prima del 31 dicembre 2000. Si calcola sulla base dell'ultima retribuzione e dell'anzianità di servizio.

TFR (Trattamento di Fine Rapporto) - Spetta ai dipendenti pubblici assunti dopo il 31 dicembre 2000. Si calcola accantonando annualmente una quota pari al 6,91% della retribuzione annua lorda.

IMPATTO FINANZIARIO PER LO STATO

L'anticipo dei pagamenti comporta un maggior esborso per lo Stato nell'immediato, ma consente di:

- Ridurre il debito verso i dipendenti pubblici pensionati
- Dare attuazione a quanto disposto dalla Corte Costituzionale in materia di tempestività dei pagamenti
- Migliorare la percezione di equità del sistema previdenziale pubblico

RIFERIMENTI:

- Legge 30 dicembre 2025 n. 199 (Legge di Bilancio 2026), art. 44
- Analisi CGIL su TFS/TFR e articolo 44 Legge di Bilancio 2026
- [Brocardi.it](https://www.brocardi.it) - Notizie giuridiche sulla liquidazione TFS/TFR
- Itinerari Previdenziali - Come cambia la liquidazione del TFS nel 2026

pag. 7 LEGGE DI BILANCIO 2026: cosa cambia per i dipendenti pubblici



04 ELIMINAZIONE LIMITE TURNOVER E NUOVE ASSUNZIONI



Una delle misure più attese dai dipendenti pubblici e dalle amministrazioni è l'**eliminazione del limite al turnover** per l'anno 2026, che consente finalmente la copertura integrale dei posti vacanti.

COSA CAMBIA DAL 1° GENNAIO 2026

La Legge di Bilancio 2026 **anticipa di un anno** la piena capacità assunzionale della Pubblica Amministrazione, eliminando i vincoli percentuali sul turnover^{[10][11]}.

PRIMA DELLA MANOVRA 2026

Le normative precedenti prevedevano:

- **Anno 2026:** possibilità di assumere solo il **75%** del personale cessato nell'anno precedente
- **Anno 2027:** raggiungimento della piena capacità assunzionale al 100%

DOPO LA MANOVRA 2026

Dal **1° gennaio 2026**:

- Le Pubbliche Amministrazioni possono procedere alla sostituzione del **100% del personale cessato**
- Eliminazione totale dei vincoli percentuali sul turnover
- Anticipo di un anno rispetto alla programmazione precedente

VANTAGGI PER LA PA E I DIPENDENTI

L'eliminazione del limite al turnover determina:

PER LE AMMINISTRAZIONI

- Possibilità di coprire integralmente i vuoti d'organico
- Accelerazione del ricambio generazionale
- Ingresso di nuove competenze professionali
- Miglioramento dei servizi erogati ai cittadini
- Riduzione del carico di lavoro sul personale in servizio

PER I DIPENDENTI IN SERVIZIO

- Riduzione del sovraccarico di lavoro dovuto alla carenza di personale
- Migliore distribuzione delle mansioni e delle responsabilità
- Possibilità di progressioni verticali e mobilità interna
- Ambiente lavorativo più equilibrato
- Riduzione dello stress da sottorganico

PER I GIOVANI E I NUOVI ASSUNTI

- Maggiori opportunità di accesso alla Pubblica Amministrazione
- Incremento dei concorsi pubblici in tutti i settori
- Prospettive di carriera nel settore pubblico
- Stabilizzazione del precariato storico

AMBITI DI APPLICAZIONE

L'eliminazione del vincolo al turnover si applica a tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi:

- Ministeri e amministrazioni centrali
- Enti locali (Comuni, Province, Città metropolitane)
- Regioni e Province autonome
- Università e enti di ricerca
- Enti pubblici non economici
- Agenzie fiscali
- Comparto Sanità
- Comparto Scuola

PROCEDURE CONCORSUALI E RECLUTAMENTO

Con la piena capacità assunzionale, le amministrazioni possono:

- Bandire nuovi concorsi pubblici senza attendere autorizzazioni vincolate a percentuali di turnover
- Utilizzare graduatorie vigenti per scorrimenti e nuove assunzioni
- Procedere con mobilità intercompartimentale
- Stabilizzare personale a tempo determinato nei limiti previsti dalla normativa

NOTA IMPORTANTE

L'eliminazione del limite al turnover non significa assunzioni illimitate: le amministrazioni devono comunque rispettare i limiti di spesa complessivi, le dotazioni organiche approvate e i vincoli di bilancio[12].

SETTORI PRIORITARI

Il Governo ha individuato alcune priorità per le nuove assunzioni:

1. **Enti locali:** per garantire i servizi di prossimità ai cittadini
2. **Ministero della Giustizia:** per ridurre i tempi dei processi
3. **Sanità:** per rafforzare il Servizio Sanitario Nazionale
4. **Scuola:** per coprire le cattedre vacanti e garantire la continuità didattica
5. **Forze dell'ordine:** per garantire sicurezza e legalità

IMPATTO SUL PUBBLICO IMPIEGO

Si stima che nel 2026 possano essere effettuate:

- Circa **150.000-200.000 nuove assunzioni** in tutta la Pubblica Amministrazione
- Copertura di almeno il **70-80%** dei posti vacanti attualmente scoperti
- Riduzione del gap generazionale con l'ingresso di personale under 35

Questo rappresenta la più grande operazione di reclutamento nel pubblico impiego degli ultimi 15 anni.

RIFERIMENTI:

- Legge 30 dicembre 2025 n. 199 (Legge di Bilancio 2026), disposizioni sul turnover PA
- [Brocardi.it](https://brocardi.it) - Migliaia di nuove assunzioni nel 2026
- [TiConsiglio.com](https://ticonsiglio.com) - Stop limite turnover nelle PA
- Fenalt - Legge di Bilancio 2026: le novità per i lavoratori della PA

pag. 10 LEGGE DI BILANCIO 2026: cosa cambia per i dipendenti pubblici

05 FONDO RINNOVO CONTRATTI PUBBLICI



La Legge di Bilancio 2026 stanZIA risorse significative per il **rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro** del pubblico impiego, con particolare priorità per il settore degli Enti Locali.

STANZIAMENTI E PRIORITÀ

Il Governo ha confermato l'impegno per il rinnovo contrattuale del pubblico impiego, destinando risorse al Fondo per la contrattazione collettiva[13].

SETTORI PRIORITARI

1. **Funzioni Locali** (Comuni, Province, Città metropolitane) - priorità assoluta per il 2026
2. **Funzioni Centrali** (Ministeri e amministrazioni centrali)
3. **Sanità Pubblica**
4. **Istruzione e Ricerca**

COPERTURA TEMPORALE

Le risorse stanziare mirano a garantire:

- Il completamento del rinnovo del CCNL 2022-2024 (ancora in fase di perfezionamento per alcuni comparti)
- L'avvio della trattativa per il CCNL 2025-2027
- L'adeguamento degli incrementi retributivi all'inflazione programmata

FONDO RISORSE DECENTRATE (FRD)

Una delle questioni più rilevanti per i dipendenti pubblici riguarda il **Fondo per le Risorse Decentrate**, che alimenta la contrattazione integrativa di secondo livello.

SUPERAMENTO DEL BLOCCO AL 2016

La FLP e le altre organizzazioni sindacali hanno richiesto nella fase di discussione della Manovra:

- Il superamento della norma che fissa al 2016 le risorse dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa
- L'adeguamento delle risorse del FRD all'inflazione e ai nuovi fabbisogni organizzativi
- La possibilità di incrementare stabilmente le risorse per la produttività

PROPOSTA FLP

La Confederazione Sindacale Europea (CSE) e la FLP hanno proposto di sbloccare le risorse del FRD, attualmente cristallizzate ai valori del 2016, per consentire alle amministrazioni di premiare adeguatamente la produttività e la performance dei dipendenti[14].

COSTITUZIONE TEMPESTIVA DEL FRD

La Corte dei Conti ha ribadito che il Fondo delle Risorse Decentrate deve essere costituito **tempestivamente**, all'inizio di ciascun esercizio finanziario[15].

Questo significa:

- Costituzione del FRD al 1° gennaio di ogni anno (o immediatamente dopo l'approvazione del bilancio)
- Avvio rapido della contrattazione decentrata
- Erogazione tempestiva dei compensi accessori ai dipendenti

AUMENTI CONTRATTUALI PREVISTI

Pur non essendo ancora concluse tutte le trattative contrattuali, si prevede:

Categoria	Incremento medio	Riferimento
Area Operatori	105-125 €/mese	CCNL 2022-2024
Area Assistenti	120-145 €/mese	CCNL 2022-2024

Area Funzionari	135-165 €/mese	CCNL 2022-2024
Elevate Professionalità	145-180 €/mese	In attesa di piena operatività

Table 3: Incrementi retributivi previsti per il triennio 2022-2024

Gli importi effettivi variano in base al comparto, alla posizione economica e all'anzianità di servizio.

AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ

La Legge di Bilancio dovrebbe prevedere **misure per rendere pienamente operativa l'area delle elevate professionalità**, prevista dalla riforma Zangrillo ma ancora non completamente attuata[14].

Questo consentirebbe:

- Valorizzazione delle competenze specialistiche
- Percorsi di carriera verticali senza necessità di concorso dirigenziale
- Retribuzioni più elevate per professionalità tecniche e specialistiche
- Trattenimento dei talenti nella PA

STABILIZZAZIONE PERSONALE PNRR

Un'altra richiesta sindacale riguarda la **stabilizzazione del personale assunto con fondi PNRR**, in particolare presso:

- Ministero della Giustizia
- Enti locali impegnati in progetti PNRR
- Amministrazioni con carenze strutturali di organico

La Legge di Bilancio 2026 destina risorse specifiche per garantire la continuità occupazionale di questo personale oltre la scadenza dei progetti PNRR.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2026

Per l'anno 2026, le amministrazioni dovranno:

1. Costituire tempestivamente il FRD entro l'inizio dell'esercizio finanziario o subito dopo l'approvazione del bilancio
2. Avviare la contrattazione decentrata con le rappresentanze sindacali
3. Definire i criteri di distribuzione delle risorse per produttività e performance
4. Erogare i compensi accessori nei tempi previsti dai CCNL

RIFERIMENTI:

- Legge 30 dicembre 2025 n. 199 (Legge di Bilancio 2026), disposizioni su contratti pubblici
- Sky TG24 - Conferenza stampa Premier Meloni su Manovra 2026
- FLP Interno - DDL Bilancio 2026 all'esame del Senato
- Corte dei Conti - Deliberazioni su costituzione FRD

pag. 12 LEGGE DI BILANCIO 2026: cosa cambia per i dipendenti pubblici



o6 BONUS MAMME LAVORATRICI POTENZIATO



La Legge di Bilancio 2026 potenzia significativamente il **Bonus Mamme Lavoratrici**, estendendolo a una platea più ampia di beneficiarie e aumentando l'importo mensile.

CARATTERISTICHE DEL BONUS 2026

Il bonus mamme lavoratrici per l'anno 2026 prevede un contributo di **60 euro mensili** (fino a **720 euro annui**) per le lavoratrici, dipendenti e autonome, con **almeno 2 figli**[16].

REQUISITI PER ACCEDERE

Possono beneficiare del bonus:

- **Lavoratrici dipendenti** del settore privato
- **Lavoratrici dipendenti pubbliche** (novità importante rispetto al passato)
- **Lavoratrici autonome** con partita IVA
- Con **almeno 2 figli** a carico

DURATA DEL BENEFICIO

Il bonus viene riconosciuto:

- Fino ai **10 anni** del figlio più piccolo (per madri con 2 figli)
- Fino ai **18 anni** del figlio più piccolo (per madri con 3 o più figli)

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Il bonus è erogato dall'**INPS** secondo le seguenti modalità:

- Per l'anno 2026: erogazione in un'unica soluzione a **dicembre 2026**
- **Esente da IRPEF**: l'importo non concorre alla formazione del reddito imponibile
- **Non rileva ai fini ISEE**: non impatta sulla situazione economica equivalente

IMPORTANTE

Il bonus mamme lavoratrici è compatibile con altre misure di sostegno alla genitorialità, come l'Assegno Unico Universale, i congedi parentali retribuiti e le detrazioni per figli a carico.

CONFRONTO CON IL 2025

La Legge di Bilancio 2026 migliora significativamente il bonus rispetto all'anno precedente:

Caratteristica	2025	2026
Importo mensile	40-50 €	60 €
Importo annuo massimo	480-600 €	720 €
Dipendenti pubbliche	Escluse	Incluse
Requisito figli	2 o più	2 o più

Table 4: Confronto bonus mamme lavoratrici 2025-2026

ESONERO CONTRIBUTIVO PER MADRI CON 3+ FIGLI

Le madri con **3 o più figli** a tempo indeterminato continuano a godere, **in alternativa** al bonus da 60 euro mensili, dell'**esonero contributivo** fino al 18° anno del figlio più piccolo^[17].

CARATTERISTICHE DELL'ESONERO

- **Riduzione dei contributi previdenziali** a carico della lavoratrice
- Importo variabile in base alla retribuzione (generalmente superiore al bonus da 60 euro)
- Durata fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo
- Valido solo per contratti a tempo indeterminato

SCELTA TRA BONUS ED ESONERO

Le madri con 3 o più figli possono scegliere tra:

- **Bonus di 60 euro mensili** (720 euro annui) - più semplice, erogato dall'INPS
- **Esonero contributivo** - più vantaggioso economicamente per redditi medio-alti

La scelta va valutata in base alla propria situazione retributiva e contrattuale.

IMPATTO PER LE DIPENDENTI PUBBLICHE

L'inclusione delle dipendenti pubbliche nel bonus mamme lavoratrici rappresenta una **novità assoluta** e un importante riconoscimento del ruolo delle madri lavoratrici nel pubblico impiego.

STIMA DEI BENEFICIARI

Si stima che possano beneficiare del bonus:

- Circa **150.000 dipendenti pubbliche** con 2 figli
- Circa **80.000 dipendenti pubbliche** con 3 o più figli
- Per un totale di circa **230.000 lavoratrici** del pubblico impiego

VANTAGGI CONCRETI

Per una dipendente pubblica con 2 figli e figlio più piccolo di età inferiore a 10 anni:

- **Incremento netto annuo:** 720 euro
- **Incremento netto mensile:** 60 euro (erogati in unica soluzione a dicembre)
- **Esenzione fiscale completa:** nessuna tassazione sull'importo

PROCEDURA DI RICHIESTA

Per accedere al bonus è necessario:

1. Presentare domanda all'INPS tramite portale online (credenziali SPID, CIE o CNS)
2. Dichiarare il numero di figli a carico e le date di nascita
3. Indicare l'IBAN per l'accredito
4. Attendere l'erogazione prevista per dicembre 2026

L'INPS verificherà d'ufficio i requisiti contributivi e reddituali.

RIFERIMENTI:

- Legge 30 dicembre 2025 n. 199 (Legge di Bilancio 2026), disposizioni su bonus mamme
- Articolo [Fiscoetasse.com](https://www.fiscoetasse.com) - Detassazione aumenti contrattuali e bonus mamme
- Randstad - Legge di Bilancio 2026: tutte le novità in materia di lavoro

pag. 14 LEGGE DI BILANCIO 2026: cosa cambia per i dipendenti pubblici



07 WELFARE AZIENDALE E BUONI PASTO



La Legge di Bilancio 2026 conferma e potenzia le misure di **welfare aziendale** già introdotte negli anni precedenti, con particolare attenzione ai buoni pasto e ai fringe benefit.

BUONI PASTO DETASSATI

La Manovra 2026 eleva il limite di detassazione dei buoni pasto, rendendoli più vantaggiosi per i lavoratori dipendenti pubblici.

NUOVI LIMITI DI ESENZIONE

Tipologia	Limite 2025	Limite 2026
Buoni pasto elettronici	8 €	10 €
Buoni pasto cartacei	4 €	4 €

Table 5: Limiti di esenzione fiscale buoni pasto

L'incremento del limite per i buoni pasto elettronici da 8 a 10 euro giornalieri rappresenta un significativo vantaggio per i dipendenti pubblici che ne beneficiano^[18].

VANTAGGI FISCALI

I buoni pasto entro i limiti di esenzione:

- Non concorrono alla formazione del reddito imponibile
- Non sono soggetti a contributi previdenziali
- Rappresentano un incremento netto della retribuzione

ESEMPIO PRATICO

Un dipendente pubblico che lavora 220 giorni all'anno e riceve buoni pasto elettronici da 10 euro:

- **Valore annuo:** 2.200 euro
- **Completamente esente da IRPEF e contributi**
- **Risparmio fiscale stimato:** 700-900 euro annui rispetto a un equivalente incremento in busta paga

FRINGE BENEFIT

I fringe benefit (beni e servizi erogati dall'amministrazione ai dipendenti) godono di un regime fiscale agevolato.

LIMITE DI ESENZIONE 2026

Per l'anno 2026, il limite di esenzione fiscale per i fringe benefit è confermato a:

- **1.000 euro** per tutti i lavoratori dipendenti

- **2.000 euro** per lavoratori dipendenti con figli a carico (confermato il limite più elevato introdotto negli anni precedenti per sostenere le famiglie)

COSA RIENTRA NEI FRINGE BENEFIT

Sono considerati fringe benefit:

- Buoni acquisto e gift card
- Servizi di trasporto pubblico
- Abbonamenti a palestre e centri sportivi
- Contributi per asili nido e servizi educativi
- Rimborsi per utenze domestiche (luce, gas, acqua)
- Contributi per affitto o mutuo prima casa

NOTA BENE

Nel pubblico impiego, l'erogazione di fringe benefit dipende dalle risorse disponibili nel Fondo Welfare aziendale e dalle scelte operate dalla contrattazione decentrata. Non tutte le amministrazioni hanno fondi sufficienti per garantire questi benefit.

WELFARE AZIENDALE CONTRATTUALE

I CCNL del pubblico impiego (Funzioni Centrali, Funzioni Locali, Sanità) prevedono la possibilità di destinare parte delle risorse del Fondo per il Welfare aziendale a:

1. **Previdenza complementare:** contributi ai fondi pensione integrativi
2. **Assistenza sanitaria integrativa:** iscrizione a fondi sanitari
3. **Servizi di conciliazione vita-lavoro:** asili nido aziendali, centri estivi, etc.
4. **Formazione e aggiornamento professionale**
5. **Supporto alla mobilità sostenibile:** abbonamenti trasporti pubblici, bike sharing

ACCESSO AL WELFARE AZIENDALE

L'accesso alle prestazioni di welfare aziendale dipende:

- Dalla disponibilità di risorse nel Fondo Welfare dell'amministrazione
- Dagli accordi di contrattazione integrativa
- Dai criteri di priorità eventualmente stabiliti (reddito, carichi familiari, etc.)

Non tutti i dipendenti pubblici hanno quindi automaticamente accesso a fringe benefit e prestazioni welfare.

SMART WORKING E PRIORITÀ PER GENITORI

La Legge di Bilancio 2026 conferma l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di **riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile** (smart working) per:

- Genitori con figli fino a 12 anni
- Genitori con figli disabili senza limite di età
- Lavoratori con disabilità
- Lavoratori fragili

Questa priorità, già prevista dalla normativa precedente, viene ribadita come strumento di conciliazione vita-lavoro e di welfare organizzativo.

DEDUZIONI PER PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1° gennaio 2026, **cresce il limite di deducibilità** dei contributi versati alla previdenza complementare:

- **Limite precedente:** 5.164,57 euro annui
- **Nuovo limite 2026:** 5.300 euro annui

Questo incremento permette di sottrarre una quota maggiore dei versamenti dal reddito imponibile, con un **risparmio fiscale immediato più consistente**[19].

VANTAGGI FISCALI

Per un dipendente pubblico che versa il massimo deducibile:

- **Versamento annuo:** 5.300 euro al fondo pensione
- **Risparmio IRPEF** (aliquota 33%): 1.749 euro
- **Costo effettivo netto:** 3.551 euro

La previdenza complementare rappresenta quindi uno strumento di welfare fiscalmente molto vantaggioso.

RIFERIMENTI:

- Legge 30 dicembre 2025 n. 199 (Legge di Bilancio 2026), art. welfare aziendale
- NextTalent Academy - Manovra 2026 HR amministrazione personale
- Fondo Poste - Legge di Bilancio 2026: le novità su lavoro e pensioni

pag. 16 LEGGE DI BILANCIO 2026: cosa cambia per i dipendenti pubblici

08 PREVIDENZA COMPLEMENTARE E TFR



La Legge di Bilancio 2026 introduce importanti novità in materia di **previdenza complementare** e **gestione del TFR**, con implicazioni rilevanti per i dipendenti pubblici e privati.

SILENZIO-ASSENSO AL FONDO PENSIONE

Dal **1° luglio 2026**, entra in vigore il meccanismo del **silenzio-assenso** per l'adesione alla previdenza complementare per i nuovi lavoratori[20].

COME FUNZIONA

- Il nuovo lavoratore assunto riceve informativa sul fondo pensione di categoria
- Se entro **6 mesi** non esprime una scelta esplicita, il TFR viene automaticamente versato al fondo pensione
- Il lavoratore può comunque revocare in qualsiasi momento la destinazione al fondo

OBIETTIVI DELLA NORMA

Il silenzio-assenso ha l'obiettivo di:

- Aumentare la platea degli aderenti alla previdenza complementare
- Garantire un'integrazione pensionistica ai lavoratori più giovani
- Contrastare il fenomeno della "previdenza inconsapevole"

IMPORTANTE

Nel pubblico impiego, il TFR viene gestito dall'INPS attraverso il sistema PERSEO SIRIO (fondo pensione dei dipendenti pubblici). Il meccanismo del silenzio-assenso si applicherà anche ai dipendenti pubblici assunti dopo il 1° luglio 2026.

ESTENSIONE CONFERIMENTO TFR A INPS

La Legge di Bilancio 2026 estende l'obbligo di versamento del TFR al Fondo INPS anche per i datori di lavoro che **raggiungono la soglia dimensionale di 50 dipendenti** negli anni successivi a quello di inizio dell'attività^[21].

NOVITÀ PER I DATORI DI LAVORO

Prima della Manovra 2026:

- Solo le aziende che partivano già con almeno 50 dipendenti dovevano versare il TFR all'INPS

Dal 2026:

- Anche le aziende che crescono e raggiungono i 50 dipendenti in anni successivi devono versare il TFR all'INPS
- Esclusione temporanea (anni 2026 e 2027) per datori con media annuale inferiore a 60 dipendenti

IMPATTO PER I DIPENDENTI PUBBLICI

Questa norma riguarda principalmente il settore privato, ma ha effetti indiretti anche sul pubblico impiego:

- Armonizzazione dei regimi TFR/TFS tra pubblico e privato
- Maggiore sostenibilità del sistema previdenziale complessivo
- Riduzione delle differenze tra settori

PRESTAZIONI PENSIONISTICHE IN CAPITALE

Una novità importante riguarda la possibilità di riscattare in capitale (somma unica) una quota più elevata della propria pensione complementare.

AUMENTO DEL LIMITE

Il limite delle prestazioni pensionistiche che possono essere **erogate in capitale** viene aumentato **dal 50% al 60%** del montante finale accumulato[22].

Questo significa:

- Maggiore liquidità al momento del pensionamento
- Possibilità di utilizzare una quota più elevata per spese immediate (acquisto casa, supporto figli, investimenti)
- Quota restante (almeno 40%) comunque erogata come rendita pensionistica

ESEMPIO PRATICO

Un dipendente pubblico che ha accumulato 100.000 euro nel fondo pensione complementare PERSEO SIRIO può:

Prima della Manovra 2026:

- Riscattare al massimo 50.000 euro in capitale
- Ricevere rendita pensionistica sui restanti 50.000 euro

Dal 2026:

- Riscattare al massimo 60.000 euro in capitale
- Ricevere rendita pensionistica sui restanti 40.000 euro

PERSEO SIRIO: IL FONDO PENSIONE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

PERSEO SIRIO è il fondo pensione complementare dei dipendenti pubblici, nato dalla fusione dei fondi PERSEO e SIRIO.

CARATTERISTICHE

- **Destinatari:** tutti i dipendenti pubblici, sia a tempo indeterminato che determinato
- **Contributi:** versamento del TFR + contributo aggiuntivo del dipendente (facoltativo) + contributo del datore di lavoro
- **Gestione:** gestione professionale con diverse linee di investimento (garantita, bilanciata, azionaria)
- **Vantaggi fiscali:** deducibilità dei contributi fino a 5.300 euro annui + tassazione agevolata delle prestazioni

ADESIONE

L'adesione a PERSEO SIRIO è:

- **Volontaria** per i dipendenti già in servizio

- **Automatica (silenzio-assenso)** per i nuovi assunti dal 1° luglio 2026

CONTRIBUZIONE

La contribuzione tipica prevede:

Fonte di contribuzione	Percentuale
TFR del dipendente	6,91% della retribuzione
Contributo volontario dipendente	1% - 2% della retribuzione
Contributo datore di lavoro	1% - 1,5% della retribuzione

Table 6: Schema contribuzione PERSEO SIRIO

Il contributo del datore di lavoro è riconosciuto solo se il dipendente versa almeno l'1% della propria retribuzione.

VANTAGGI DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per i dipendenti pubblici, aderire alla previdenza complementare comporta:

1. **Integrazione della pensione pubblica:** soprattutto per chi andrà in pensione con il sistema contributivo
2. **Vantaggi fiscali immediati:** deduzione dei contributi dal reddito imponibile
3. **Tassazione agevolata:** al momento del riscatto, tassazione del 9-15% invece di IRPEF ordinaria
4. **Portabilità:** possibilità di trasferire la posizione tra fondi pensione
5. **Anticipazioni:** possibilità di richiedere anticipazioni per spese sanitarie, acquisto/ristrutturazione prima casa

QUANDO CONVIENE ADERIRE

L'adesione alla previdenza complementare è particolarmente conveniente per:

- Lavoratori giovani con lungo orizzonte temporale
- Dipendenti pubblici che andranno in pensione interamente con il sistema contributivo
- Chi ha redditi medio-alti e può beneficiare maggiormente delle deduzioni fiscali
- Chi vuole integrare la pensione pubblica prevista

CONSIGLIO

Prima di aderire a un fondo pensione complementare, è utile richiedere una simulazione della propria pensione pubblica futura tramite il portale INPS e valutare il gap previdenziale da colmare con la previdenza complementare.

RIFERIMENTI:

- Legge 30 dicembre 2025 n. 199 (Legge di Bilancio 2026), art. TFR e previdenza complementare
- ANCE AIES - Novità in materia di TFR e previdenza complementare
- Sito ufficiale PERSEO SIRIO - www.fondoperseosirio.it

pag. 18 LEGGE DI BILANCIO 2026: cosa cambia per i dipendenti pubblici

CONCLUSIONI

La Legge di Bilancio 2026 introduce un pacchetto articolato di misure che incidono significativamente sulla vita lavorativa e sul trattamento economico dei dipendenti pubblici.

PUNTI DI FORZA DELLA MANOVRA

- **Riduzione del cuneo fiscale:** la riduzione dell'aliquota IRPEF al 33% aumenta il netto in busta paga per i redditi medio-bassi
- **Detassazione trattamento accessorio:** fino a 164 euro di risparmio per i dipendenti non dirigenti
- **Anticipo TFS/TFR:** liquidità più rapida per i pensionati (anche se con perdita del beneficio fiscale)
- **Sblocco assunzioni:** eliminazione del vincolo al turnover con prospettive di riduzione del carico di lavoro
- **Bonus mamme esteso:** inclusione delle dipendenti pubbliche con incremento a 60 euro mensili

AREE DI ATTENZIONE

- **FRD ancora bloccato al 2016:** le risorse per la produttività restano cristallizzate, limitando i margini della contrattazione integrativa
- **Rinnovi contrattuali:** necessità di accelerare le trattative per garantire aumenti adeguati all'inflazione
- **Disparità territoriali:** non tutte le amministrazioni potranno beneficiare allo stesso modo delle misure previste

PROSSIMI PASSI

La FLP continuerà a monitorare l'attuazione delle misure previste dalla Legge di Bilancio 2026 e a rappresentare le istanze dei lavoratori pubblici per:

- Ottenere il definitivo sblocco delle risorse del Fondo Risorse Decentrate
- Garantire rinnovi contrattuali equi e tempestivi
- Promuovere la piena operatività dell'area delle elevate professionalità
- Tutelare i diritti e migliorare le condizioni di lavoro di tutti i dipendenti pubblici

Documento aggiornato al 21 febbraio 2026

© FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzione Pubblica - Tutti i diritti riservati

