

Direzione Relazioni Industriali

## Nota di approfondimento

### Legge di bilancio 2026: disposizioni in materia di lavoro e previdenza

Si informa che, nella G.U. n. 301/2025, è stata pubblicata la legge n. 199/2025, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028*”, in vigore dal 1° gennaio 2026.

Si riportano di seguito le disposizioni in materia di lavoro e previdenza di maggiore interesse.

#### **Imposta sostitutiva del 5% per incrementi retributivi contrattuali nel settore privato (art. 1, commi 7 e 12)**

Il comma 7 prevede che, al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%. Tale imposta sostitutiva si applica soltanto ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.

A tal proposito, si ricorda che il rinnovo del CCNL Ance del 21 febbraio 2025 prevede la seconda tranche di aumento salariale a partire da marzo 2026.

Il comma 12 precisa che per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, riguardanti l'imposta sostitutiva in esame, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in materia di imposte sui redditi.

#### **Imposta sostitutiva dell'1% su premi di risultato e forme di partecipazione agli utili d'impresa (art. 1, commi 8 e 9)**

I commi 8 e 9 prevedono che ai premi di produttività e alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208/2015, erogati negli anni 2026 e 2027, l'imposta sostitutiva ivi prevista è applicabile, entro il limite di importo complessivo di 5.000 euro (anziché 3.000), con l'aliquota ridotta all'1% (anziché al 5%, come era stato stabilito dalla legge di Bilancio 2025).

Si ricorda che, per il nostro ambito contrattuale, tale disposizione si applica, qualora sussistano gli ulteriori requisiti previsti dalla citata legge n. 208/2015 e dal relativo DM di attuazione, all'istituto dell'EVR – Elemento variabile della retribuzione, disciplinato dai contratti integrativi territoriali.

#### **Imposta sostitutiva del 15% per alcune indennità e maggiorazioni (art. 1, commi 10 – 12)**

Il comma 10 dispone che, per il periodo d'imposta 2026, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15% le somme corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- a) maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e dei CCNL;
- b) maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL;

c) indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

Tale disciplina è applicata dai sostituti d'imposta del settore privato nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro.

Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

Non rientrano, invece, nell'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva i compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.

Ai fini del limite annuo di cui sopra non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati alle disposizioni dell'articolo 1, commi 182 e seguenti, della legge n. 208/2015.

Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.

Il comma 12 precisa che per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso riguardanti le imposte sostitutive di si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in materia di imposte sui redditi.

#### **Riduzione dell'IRPEF su dividendi di azioni di lavoratori dipendenti (art. 1, comma 13)**

Per completezza di informazione, si riporta che il comma 13 estende all'anno 2026 la disposizione di cui all'art. 6, comma 1, terzo periodo, legge n. 76/2025 (recante "*Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese*"; cfr. [comunicazione Ance del 3 giugno 2025](#)), che prevede, per i dividendi corrisposti nel relativo anno ai lavoratori dipendenti e derivanti dalle azioni attribuite dalle aziende in sostituzione di premi di risultato, il computo nella base imponibile delle imposte sui redditi nella misura pari al 50%, ad esclusione della quota di tali dividendi eccedente il limite di 1.500 euro, per la quale resta ferma l'inclusione integrale nell'imponibile.

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

La soglia di esenzione, sia ai fini fiscali che contributivi, per i buoni pasto elettronici passa dagli attuali 8 euro a 10 euro giornalieri.

A tal fine, il comma 14 modifica l'art. 51, comma 2 lettera c), del TUIR.

#### **Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2026 (art. 1, commi 153-155)**

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, viene autorizzata la spesa di 154 milioni di euro per l'anno 2026, di 400 milioni di euro per l'anno 2027 e di 271 milioni di euro per l'anno 2028. Le predette risorse, che costituiscono limite di spesa, sono destinate a riconoscere l'esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per una durata massima di ventiquattro mesi, per l'assunzione nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a

tempo indeterminato o per la trasformazione, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, laddove previsto.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, verranno disciplinati gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto del limite di spesa.

Nell'adozione di tale decreto si terrà conto della valutazione degli effetti sull'occupazione delle misure di esonero contributivo, di cui agli articoli 22, 23 e 24 del c.d. decreto Coesione (DL n. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2024). Tali articoli disciplinano, in particolare, il Bonus giovani, il Bonus Donne e il Bonus Zes unica.

### **Ape sociale (art. 1, commi 162 e 163)**

Viene prorogata anche per il 2026 la c.d. APE sociale.

In particolare, le disposizioni di cui ai commi da 179 a 186 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2017, si applicano fino al 31 dicembre 2026 per i soggetti che si trovano in una delle condizioni di cui alle lettere da a) a d) del medesimo comma 179, al compimento dell'età di 63 anni e 5 mesi.

Il beneficio in esame non è cumulabile con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui

### **Proroga ammortizzatori sociali mediante utilizzo del Fondo sociale per occupazione e formazione (art. 1, commi 164-174)**

Sono autorizzati, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, alcuni specifici interventi in materia di ammortizzatori sociali, tra i quali si segnalano, in particolare, i seguenti:

- al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono stanziati ulteriori risorse per un importo pari a 100 milioni di euro per l'anno 2026 (comma 165);
- è prorogato, per l'anno 2026, l'esonero della contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese nelle aree di crisi industriale complessa, previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 92/2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2025 (cfr. da ultimo [comunicazione Ance del 5 settembre 2025](#)), per un periodo massimo complessivo di autorizzazione di dodici mesi (comma 166);
- il trattamento di sostegno al reddito di cui all'articolo 44 del decreto-legge n. 109/2018, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 130/2018 (cd. CIGS per cessazione di attività produttiva), è prorogato per l'anno 2026, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione di dodici mesi e nel limite di spesa di 100 milioni di euro (comma 167). Inoltre, vengono prorogate per l'anno 2026 le misure introdotte, nel medesimo art. 44 (commi 1-ter, 1-quater e 1-quinquies, primo e secondo periodo), dal sopra citato decreto-legge n. 92/2025, per le quali si rinvia alla medesima comunicazione Ance. Di conseguenza, per l'anno 2026, può essere autorizzato, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro, un ulteriore intervento di CIGS per un massimo di 6 mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di un significativo riassorbimento occupazionale; il limite di spesa è fissato in 20 milioni di euro (comma 172);

- sono incrementate di 50 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2026 e 2027, le risorse destinate alla proroga, già prevista per i medesimi anni dalla legge di bilancio 2025, della possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria, di cui all'art. 22-bis del D.lgs. 148/2015, in deroga ai limiti di durata generali. La dotazione per ciascuno degli anni 2026 e 2027 passa dunque da 100 a 150 milioni di euro (commi 173 e 174).

**Misure in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla variazione della speranza di vita (art. 1, commi 185-190 e 197)**

I commi da 185 a 190 e 197 intervengono in materia di incremento dei requisiti di accesso al pensionamento ai fini dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita, stabilito ogni due anni, in relazione all'evoluzione della speranza di vita, con apposito decreto direttoriale del Ministero dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministero del lavoro.

In particolare, viene disposto che l'incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico decorrente dal 1° gennaio 2027, pari a 3 mesi (stabilito con il decreto 19 dicembre 2025 del MEF, pubblicato in GU il successivo 30 dicembre), sarà applicato nella misura di 1 solo mese nell'anno 2027, mentre si applicherà in misura piena a decorrere dal 1° gennaio 2028.

Il suddetto incremento non trova applicazione, ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata, per coloro che rientrino in una delle seguenti fattispecie, a condizione che al momento del pensionamento non fruiscano già della cd. APE sociale:

- lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate nell'allegato B alla legge n. 205/2017, che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 o da almeno 6 anni negli ultimi 7, attività lavorative in tali professioni per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni (si segnala che, tra le predette professioni, sono citati gli operai "dell'edilizia e della manutenzione degli edifici" e i "conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni");
- lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, di cui all'art. 1, comma 1, lett. a), b), c), d), del D.lgs. n. 77/2011 (c.d. lavori usuranti), che soddisfano le condizioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo art. 1 e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari che soddisfano le condizioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo art. 1 e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni.

Il medesimo incremento non si applica, inoltre, al requisito contributivo ridotto riconosciuto ai lavoratori cd. precoci (ossia che abbiano almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo antecedenti al compimento del 19° anno di età), limitatamente a quelli impiegati in attività lavorative gravose o usuranti ai sensi della specifica norma di riferimento.

### **Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato (art. 1, comma 194)**

Viene esteso l'ambito di applicabilità dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, di cui all'art. 1, comma 286, della legge n. 197/2022 (cfr. [comunicazione Ance del 16 gennaio 2023](#)).

Tale incentivo si applica ora anche con riferimento ai lavoratori dipendenti che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2026, i requisiti minimi per il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva richiesta per il riconoscimento del medesimo trattamento anticipato a prescindere dall'età anagrafica, previsti dall'articolo 24, comma 10, del decreto-legge n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011.

### **Estensione dell'obbligo di versamento al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto", cd. Fondo di Tesoreria (art. 1 comma 203)**

Viene ampliata la platea dei datori di lavoro tenuti a versare al cd. Fondo di Tesoreria, gestito dall'Inps per conto dello Stato, l'accantonamento del TFR non destinato dal lavoratore ad una forma pensionistica complementare.

In via preliminare, si ricorda la disciplina vigente finora, ai sensi dell'art. 1 co. 756 della legge n. 296/2006 (e del DM 30 gennaio 2007): con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2007, sono tenuti al suddetto versamento i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti. Per i datori già in attività al 31 dicembre 2006, tale limite dimensionale è stato calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006; per i datori che iniziano l'attività successivamente al 31 dicembre 2006, si prende a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

Il comma 203 della legge di bilancio 2026 va a integrare tale disposizione, stabilendo che:

- con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al suddetto versamento anche i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la predetta soglia dimensionale di 50 addetti, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato, e, limitatamente al periodo 2026-2027, a condizione che, nel medesimo anno solare, la predetta media annuale non sia inferiore a 60 addetti alle proprie dipendenze;
- con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032, l'obbligo di versamento si estenderà ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze almeno 40 addetti o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 40 addetti alle proprie dipendenze, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.

Si ricorda infine che, per espressa previsione del citato comma 756, al versamento al Fondo di Tesoreria si applicano le disposizioni in materia di versamento, accertamento e riscossione dei contributi previdenziali obbligatori.

## **Adesione automatica alla previdenza complementare (art. 1, commi 204 e 205)**

A decorrere dal 1° luglio 2026, viene introdotta una rilevante novità in materia di adesione alla previdenza complementare nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro dipendente, sia per i lavoratori “di prima assunzione” che per i lavoratori “non di prima assunzione” (comma 204 della legge di bilancio 2026, che modifica l’art. 8 del d. lgs. n. 252/2005, e comma 205, che ne stabilisce la decorrenza e dispone che entro la predetta data la COVIP adegui le proprie istruzioni).

### Lavoratori di prima assunzione (nuovi commi da 7 a 7-quinquies, 8 e 9 dell’art. 8 del d. lgs. n. 252/2005)

I lavoratori dipendenti di prima assunzione aderiscono automaticamente alla previdenza complementare, con le modalità di seguito illustrate, salvo rinuncia da comunicare al datore di lavoro entro 60 giorni dalla data di prima assunzione.

Tale adesione automatica opera verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali o aziendali (per le imprese che applicano il CCNL Ance, è il Fondo pensione Prevedi). Per completezza di informazione, qualora ci siano più forme pensionistiche previste dai predetti accordi o contratti collettivi, si fa riferimento a quella a cui abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell’azienda, salvo diverso accordo aziendale.

L’adesione automatica comporta la devoluzione alla forma pensionistica complementare di destinazione non soltanto dell’intero TFR, bensì anche della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dai citati accordi (si ricorda che per il Fondo Prevedi, fermo restando il cd. contributo contrattuale a carico del datore di lavoro, tale contribuzione è stabilita, sia per il lavoratore che per il datore di lavoro, nella misura dell’1% della retribuzione utile ai fini TFR).

Tuttavia, qualora la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore dell’assegno sociale, la contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria.

Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione, il lavoratore può scegliere di rinunciare alla suddetta adesione automatica e conferire l’intero importo del TFR maturando a un’altra forma pensionistica complementare da lui scelta oppure mantenere il TFR “in azienda” secondo il regime di cui all’art. 2120 c.c. (come già previsto attualmente, tale ultima scelta può essere revocata successivamente dal lavoratore, con il conferimento del TFR maturando ad una forma pensionistica complementare di sua scelta). Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore e rilasciarne copia a quest’ultimo.

Analogamente a quanto attualmente previsto, al momento della prima assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore un’informativa sugli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica e sulla forma pensionistica complementare destinataria della stessa, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Nel caso di adesione automatica, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione ed effettua i relativi versamenti a partire dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni. Tuttavia, per espressa disposizione di legge, l’adesione automatica si considera decorrente dalla data di prima assunzione, per cui tali versamenti ricomprendono anche quanto dovuto da tale data.

Statuti e regolamenti delle forme pensionistiche complementari devono prevedere che contributi e quote di TFR pervenuti a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio/rendimento, tenendo conto in particolare dell’orizzonte temporale

dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente (anziché, come previsto attualmente nel caso di conferimento tacito del TFR, nella linea a contenuto più prudentiale, tale da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR).

Peraltro, il lavoratore che non intenda rinunciare all'adesione automatica può comunque decidere, entro il medesimo termine di 60 giorni dalla data di prima assunzione, che il TFR maturando sia devoluto alla forma pensionistica complementare di destinazione non per l'intero importo, bensì nella misura prevista dagli accordi.

Lavoratori non di prima assunzione (nuovo comma 9-bis dell'art. 8 del d. lgs. n. 252/2005)

Contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro deve dare un'informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e verificare quale sia stata la scelta da lui compiuta in precedenza, facendosi rilasciare un'apposita dichiarazione.

Qualora il lavoratore già aderisca a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro lo informa della possibilità di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che, in difetto, trova applicazione il meccanismo di adesione automatica.

Peraltro, entro lo stesso termine di 60 giorni, il lavoratore può decidere di destinare alla forma pensionistica complementare, anziché l'intero importo, una percentuale del TFR maturando, secondo quanto previsto dagli accordi o contratti collettivi.

**Disposizioni in materia di previdenza complementare (art. 1, commi 201-202)**

Con decorrenza dal 1° luglio 2026, sono apportate varie ulteriori modifiche al d. lgs. n. 252/2005, riguardanti, tra l'altro, le modalità di erogazione delle prestazioni pensionistiche integrative.

Nel fare riserva di illustrare tali modifiche con successiva comunicazione, si segnala, per immediatezza di informazione, che, a decorrere dal periodo d'imposta 2026, il limite di deducibilità dei contributi versati alla previdenza complementare è elevato a 5.300 euro (si ricorda che il limite previgente è pari a 5.164,57 euro).

**Misura di integrazione al reddito delle lavoratrici madri con due o più figli (art. 1, commi 206 e 207)**

Il comma 206, modificando l'articolo 1, comma 219, della legge di bilancio 2025, posticipa, dal 2026 al 2027, l'attuazione dell'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di due o più figli (cfr. [comunicazione Ance del 17 gennaio 2025](#)).

Il successivo comma 207 prevede, nelle more dell'attuazione del suddetto esonero, che alle lavoratrici madri dipendenti e autonome, con due figli e fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio, è riconosciuta dall'INPS, a domanda, una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo. Tale esonero è riconosciuto alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua.

Il medesimo esonero è riconosciuto anche alle madri lavoratrici dipendenti e autonome, con più di due figli e fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente

a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le mensilità della somma in esame, spettanti a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino alla mensilità di novembre 2026, sono corrisposte a dicembre, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2026. Tali somme non rilevano ai fini della determinazione dell'ISEE.

L'INPS provvede alle attività per il riconoscimento dell'esonero in esame con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

### **Esonero contributivo per promuovere l'assunzione di madri lavoratrici (art. 1, commi 210-213)**

Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero in esame spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione.

Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di diciotto mesi dalla data dell'assunzione.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione.

L'esonero in esame non si applica ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del D.lgs. n. 216/2023.

L'esonero entro determinati limiti di spesa annuali.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso all'esonero contributivo in esame.

### **Incentivi per la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro per alcune categorie di soggetti (art. 1, commi 214-218)**

Fermo restando quanto previsto dal capo II del D.lgs. n. 81/2015, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, alla lavoratrice o al 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 con disabilità, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali.

Al fine di incentivare l'applicazione di tale criterio di priorità, ai datori di lavoro privati che consentono ai suddetti lavoratori dipendenti la trasformazione a tempo parziale del contratto di lavoro, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2026, saranno adottate le disposizioni per l'attuazione dell'esonero in esame.

L'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del D.lgs. n. 216/2023.

L'esonero contributivo è riconosciuto entro determinati limiti di spesa annuali.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso all'esonero contributivo.

### **Congedi parentali e congedi per malattia di figli minorenni (art. 1, commi 219 e 220)**

Il comma 219 apporta modifiche al Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.lgs. n. 151/2001), estendendo l'ambito di applicazione dei congedi parentali dei lavoratori dipendenti.

In particolare, viene prevista la possibilità di fruire del congedo parentale, di cui all'art. 32 del citato Testo Unico, e del prolungamento del congedo in situazioni di disabilità, di cui al successivo art. 33, fino al compimento del quattordicesimo anno di età del figlio, anziché fino al dodicesimo.

Conseguentemente, viene modificato l'art. 34 del Testo Unico per riconoscere, fino al quattordicesimo anno di vita del figlio, anziché il dodicesimo, l'indennità relativa ai periodi di congedo di cui al citato art. 32.

Infine, con la modifica all'art. 36 del Testo Unico, viene previsto che il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 14 anni (e non più 12) dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Il successivo comma 220 modifica la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per malattia dei figli di età superiore a tre anni.

In particolare, viene elevato, da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno, il limite di tali congedi fruibili da ciascun genitore; inoltre, l'età del figlio, per cui è possibile fruire del congedo per malattia, viene elevata fino ai 14 anni.

**Prolungamento del contratto di lavoro stipulato in sostituzione delle lavoratrici in congedo (art. 1, comma 221)**

Con l'inserimento del nuovo comma 2-bis nell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2001, il comma 221 prevede la possibilità di prolungare il contratto di lavoro stipulato per la sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità o parentale, per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.