



Legge di Bilancio 2026 – Principali novità in materia di Lavoro

Informativa n.2 del 12 gennaio 2026

È stata pubblicata, sul Supplemento Ordinario n. 42 alla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 31 dicembre 2025., la Legge n. 199 del 30 dicembre 2025, recante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e il Bilancio pluriennale per il triennio 2026–2028. Le disposizioni contenute nella legge sono entrate in vigore - salvo specifiche decorrenze - dal 1° gennaio 2026.

Si riportano di seguito le novità in materia di lavoro.

Revisione della disciplina IRPEF (commi 3 e 4)

In linea con la revisione operata dal legislatore l'anno precedente, la Legge di Bilancio 2026 conferma l'impianto generale dell'IRPEF, intervenendo, però, in modo selettivo su due profili principali:

- a) la rimodulazione dell'aliquota del secondo scaglione di reddito;
- b) la limitazione delle detrazioni per i contribuenti con redditi molto elevati.

Quanto alla prima, decorrere dal 2026, viene ridotta l'aliquota applicabile al secondo scaglione di reddito (oltre 28.000 e fino a 50.000 euro), che **passa dal 35% al 33%**.

Restano, invece, invariate sia l'aliquota del primo scaglione (23% fino a 28.000 euro) sia quella del terzo scaglione (43% oltre i 50.000 euro). L'intervento ha l'obiettivo di alleggerire il carico fiscale sui redditi medio-alti, senza tuttavia modificare l'impostazione progressiva dell'imposta.

Scaglioni di reddito e aliquote IRPEF 2026	
Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%

In tema di detrazioni IRPEF, invece, viene confermata la disciplina introdotta con l'articolo 16-ter del TUIR, la quale prevede un tetto massimo alle detrazioni per i contribuenti con reddito complessivo superiore a 75.000 euro, modulato in funzione del reddito e del numero di figli fiscalmente a carico.

La Legge di Bilancio 2026 introduce, però, una novità per i contribuenti con reddito superiore a 200.000 euro. Per effetto dell'introduzione del comma 5-bis all'art 16 ter TUIR, l'ammontare complessivo delle detrazioni spettanti viene ridotto di un importo pari 440 euro con riferimento ad alcune categorie di oneri, tra cui le spese detraibili al 19%, le erogazioni liberali ai partiti politici e i premi assicurativi contro eventi calamitosi. Resta, invece, ferma, la piena detraibilità degli interessi su mutui e delle spese sanitarie.

Detassazione degli aumenti contrattuali (comma 7)

Una delle misure più rilevanti introdotte dalla manovra finanziaria 2026 riguarda la detassazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi sottoscritti nell'arco temporale dal **1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**. La norma non fa espresso riferimento al grado di rappresentatività degli organi deputati alla firma dei CCNL, quindi, in assenza di esplicito riferimento all'art. 51 del Dlgs 81/2015 e di una definizione restrittiva, la

detassazione può riguardare rinnovi contrattuali stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, mentre sono esclusi gli aumenti derivanti da accordi individuali. Si precisa, tuttavia, che il comma in esame fa espresso riferimento ai **rinnovi**, escludendo in tal modo le contrattazioni ex novo.

Limitatamente all'anno 2026, gli aumenti salariali riconosciuti ai lavoratori dipendenti del settore privato – con un reddito da lavoro dipendente non superiore a 33.000,00 euro (da calcolarsi sull'anno 2025) - in virtù dei contratti di cui sopra, saranno assoggettati ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al **5%**. La norma consente comunque al lavoratore di rinunciare, con atto scritto, al regime agevolato e di assoggettare gli importi a tassazione ordinaria. La ratio dell'imposta sostitutiva di valore ridotto è quella di garantire al lavoratore – a parità di incremento retributivo – un valore netto più elevato in busta paga, anche allo scopo di incentivarne il potere di acquisto, unitamente alla necessità di limitare i pesanti effetti dell'inflazione degli ultimi anni.

La detassazione opera per tutte le tipologie di rapporto di lavoro dipendente: a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno ovvero a tempo parziale. Allo stesso modo, il beneficio si applica a tutte le categorie di lavoratori: operai, impiegati, quadri e dirigenti. Il datore di lavoro, in sede operativa, dovrà farsi rilasciare una dichiarazione su eventuali redditi da lavoro dipendente percepiti nel 2025.

In merito al concetto di “incrementi retributivi” a cui la norma in trattazione fa riferimento, si dovrà chiarire se oltre agli aumenti dei minimi tabellari derivati dai rinnovi contrattuali, debbano essere ricompresi nel perimetro della norma anche gli altri elementi retributivi aggiunti quali, ai fini esemplificativi, le indennità per il lavoro straordinario ovvero le altre indennità modali (di turno, di disagio etc.).

Per il chiarimento della nuova disciplina in esame, e dei dubbi di natura applicativa e interpretativa, si dovranno attendere le istruzioni dell'Agenzia delle Entrate.

Detassazione Premi di produttività e partecipazione agli utili (commi 8 e 9)

Il legislatore interviene nuovamente sul regime fiscale dei premi di produttività e delle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili dell'impresa. Per il solo anno 2025, per i premi di ammontare variabile, con corresponsione legati ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione** misurabili e verificabili, resta confermata l'aliquota agevolata del 5% entro il limite di 3.000 euro annui per i lavoratori con reddito da lavoro dipendente fino ad 80.000,00 euro. A partire dal 2026 e fino al 2027, invece, viene introdotta una tassazione ulteriormente ridotta, pari all'**1%**, applicabile entro un nuovo limite complessivo di 5.000 euro annui. L'intervento del legislatore, pertanto, opera su un duplice fronte: innalzamento del limite massimo del bonus da detassare e riduzione dell'imposta sostitutiva a cui assoggettare il bonus stesso. L'innalzamento del limite complessivo rende di fatto superflua la precedente disciplina speciale prevista per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Lavoro notturno, festivo e a turni (commi 10 -12)

Per il solo anno 2026, viene introdotto un regime di favore per le maggiorazioni e le indennità corrisposte per lavoro notturno, festivo o svolto a turni. Tali somme, entro il limite annuo di 1.500 euro, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva del **15%**, salvo rinuncia del lavoratore.

Birtolo & Partners

CENTRO STUDI

La misura si applica ai lavoratori del settore privato che nel 2025 abbiano conseguito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro, con esclusione dei soggetti già beneficiari del trattamento integrativo speciale previsto per il settore turistico. Restano comunque ferme le ordinarie regole contributive in ambito previdenziale.

Riduzione temporanea IRPEF sui dividendi di azioni attribuite ai lavoratori (comma 13)

La manovra proroga per tutto il 2026 la disciplina agevolativa introdotta nel 2025 in materia di partecipazione finanziaria dei lavoratori. In particolare, i dividendi derivanti da azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato beneficiano di un'esenzione IRPEF del 50%, entro il limite di 1.500 euro annui. In ragione di tale norma, i dividendi corrisposti ai lavoratori in virtù di azioni a loro attribuite in luogo di premi di produttività - se di ammontare non superiore a 1500 euro - si considerano esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare.

Buoni pasto elettronici (comma 14)

Previsto dalla Legge in parola l'innalzamento - a decorrere dal 1° gennaio 2026 - del valore giornaliero non imponibile dei buoni pasto elettronici, che **passa da 8 a 10 euro**, mentre resta invariata la soglia di esenzione per i buoni cartacei fissata a 4 euro. Pertanto, a partire dall'anno di imposta 2026, a ciascun dipendente potrà essere erogato un importo massimo di euro 210 mensile (10€ x 21 gg lavorativi) in luogo dei precedenti 168 euro. Si specifica che tale normativa si applica, oltre che ai lavoratori dipendenti, anche ai soggetti titolari di rapporti di collaborazione non subordinata i cui redditi siano assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Trattamento integrativo speciale settore turistico (commi 18-21)

Confermata anche per l'anno 2026 la misura introdotta dalla Legge di conversione del Decreto Lavoro nel 2023: anche per il periodo dal **1° gennaio al 30 settembre 2026** sarà in vigore il c.d. trattamento integrativo speciale a favore dei lavoratori del settore turistico e della somministrazione di alimenti e bevande. Il beneficio consiste in un credito pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per lavoro notturno e straordinario festivo, che non concorre alla formazione del reddito.

Imposta sostitutiva per i redditi prodotti all'estero (commi 25-26)

La Legge di Bilancio 2026 modifica l'articolo 24-bis del TUIR il quale disciplina il regime opzionale di imposta sostitutiva sui redditi esteri per le persone fisiche che trasferiscono la residenza fiscale in Italia. Il regime consente di assoggettare a un'imposta forfetaria i redditi prodotti all'estero, a prescindere dal loro ammontare, a condizione che il contribuente non sia stato fiscalmente residente in Italia per almeno 9 dei 10 periodi d'imposta precedenti. La misura innalza l'importo dell'imposta sostitutiva a 300.000 euro annui (in luogo dei precedenti 200.000 euro) e a 50.000 euro per ciascun familiare (in luogo dei precedenti 25.000 euro). Le nuove disposizioni si applicano ai soggetti che trasferiscono la residenza in Italia a partire dal 1° gennaio 2026.

Contrasto alle indebite compensazioni fiscali (comma 116)

La manovra conferma la riduzione, da 100.000 a 50.000 euro, della soglia di debiti iscritti a ruolo per imposte erariali e relativi accessori, o derivanti da accertamenti esecutivi affidati all'Agente della riscossione, oltre la quale è esclusa la possibilità di compensazione tramite modello F24, qualora i termini di pagamento siano scaduti o ancora in corso e

non vi siano provvedimenti di sospensione. In sede di approvazione è stata, invece, eliminata la norma (operante da 2024) che avrebbe esteso, dal 1° luglio 2026, il divieto di compensazione anche ai debiti contributivi e assicurativi per la generalità dei contribuenti. Di conseguenza, il divieto resta circoscritto alle banche e agli altri intermediari finanziari limitatamente ai crediti d'imposta derivanti dalle opzioni di cessione del credito o sconto in fattura relative ai bonus edilizi ed energetici, come previsto dal cosiddetto "Decreto salva conti".

Adeguamento addizionali regionali e comunali (commi 649-651)

Già la Legge di Bilancio 2025 aveva stabilito che, entro il 15 aprile 2025, Regioni, Province autonome e Comuni adeguassero scaglioni e aliquote dell'addizionale IRPEF ai tre scaglioni in vigore, prevedendo in caso di mancato adeguamento la possibilità di mantenere i quattro scaglioni previgenti per gli anni 2025-2027. La Legge di Bilancio 2026 ritorna sulla materia e aggiorna i termini di cui sopra: per l'addizionale comunale IRPEF 2026 la scadenza è fissata al 15 aprile 2026, mentre per l'addizionale regionale IRPEF, in assenza di una disciplina specifica, torna a valere il termine ordinario del 31 dicembre dell'anno precedente, con riferimento agli anni d'imposta 2026-2028. Viene inoltre estesa al 2028 la possibilità di mantenere i precedenti scaglioni di reddito. In ultimo, alle Regioni a statuto ordinario con disavanzo accertato al 31 dicembre 2021 è riconosciuta la possibilità di ottenere un contributo statale, ma condizione che si impegnino al ripiano del disavanzo anche tramite risorse proprie, ovvero con l'eventuale introduzione di un incremento dell'addizionale regionale IRPEF rispetto alle aliquote del 2023.

Altre misure fiscali

La legge interviene inoltre:

- sulla disciplina degli emolumenti variabili dei manager del settore finanziario, introducendo una causa di esclusione dall'addizionale del 10% in presenza di erogazioni a favore del Terzo Settore;
- sull'estensione dell'imposta sostitutiva del 5% ai compensi per lavoro straordinario degli infermieri dipendenti da strutture private accreditate.

Esonero assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (commi 153/155)

La Legge di Bilancio 2026 introduce un nuovo esonero contributivo per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Per tale manovra è stata autorizzata una spesa pari a 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. L'agevolazione consiste in un esonero parziale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per una durata massima di 24 mesi, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

L'incentivo riguarda l'assunzione di personale non dirigenziale e la trasformazione di contratti a termine in rapporti a tempo indeterminato, allo scopo di incentivare l'occupazione stabile, di sostenere l'occupazione femminile nonché ridurre i divari territoriali, con particolare riferimento alla Zona Economica Speciale unica del Mezzogiorno.

Le modalità operative e i requisiti saranno definiti con decreto interministeriale e con le successive istruzioni INPS.

Birtolo & Partners

CENTRO STUDI

Lavoro occasionale in agricoltura

Viene stabilizzata, a decorrere dal 2026, la disciplina del lavoro occasionale in agricoltura (c.d. LOAgri), superando il precedente regime sperimentale. Le imprese agricole potranno continuare ad avvalersi di prestazioni di lavoro subordinato occasionale per un massimo di 45 giornate annue per ciascun lavoratore, entro il limite temporale di 12 mesi.

La misura, rivolta a specifiche categorie di lavoratori (pensionati, studenti, disoccupati e altri soggetti fragili), è finalizzata a contrastare il lavoro irregolare e a favorire la gestione delle esigenze stagionali del settore agricolo.

Assegno di Inclusione (commi 164-174)

La Legge di Bilancio 2026 interviene sull'Assegno di Inclusione (ADI), misura di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale introdotta nel 2024 con il Decreto Lavoro, in sostituzione del Reddito di Cittadinanza. Nello specifico, viene semplificata la procedura di rinnovo del beneficio, eliminando la sospensione obbligatoria di un mese tra un periodo di fruizione e l'altro e subordinando il rinnovo alla presentazione di una nuova domanda per l'erogazione del beneficio. In aggiunta, la legge in esame specifica che, in caso di rinnovo, l'importo della prima mensilità è pari al 50% dell'importo mensile del beneficio economico. Sono inoltre incrementati progressivamente i limiti di spesa destinati al finanziamento dell'ADI, con una contestuale riduzione del Fondo per il sostegno alla povertà.

Ammortizzatori sociali e misure di sostegno al reddito (commi 164-174)

La manovra proroga e rifinanzia numerosi strumenti di integrazione salariale e di sostegno al reddito. Tra questi rientrano l'indennità per i lavoratori della pesca marittima durante i periodi di fermo obbligatorio, la proroga della CIGS per le imprese operanti in aree di crisi industriale complessa e per le aziende in cessazione di attività, nonché le misure di integrazione al reddito per i lavoratori ex ILVA.

Sono inoltre rifinanziati gli interventi in favore dei lavoratori dei call center, prorogate le convenzioni per l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili e riconosciuta una ulteriore estensione della CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale.

Benefici per i processi di aggregazioni delle imprese e per la tutela occupazionale

In via sperimentale già per gli anni 2024 e 2025 era stato introdotto un incentivo destinato alle imprese nate da operazioni di aggregazione societaria con un organico complessivo pari o superiore a 1.000 lavoratori. Per accedere al beneficio era richiesto alle imprese di sottoscrivere un accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, contenente un progetto industriale e di politica attiva finalizzato al superamento delle criticità del settore e alla formazione o riqualificazione dei lavoratori.

Con la Legge di Bilancio 2026 tale misura agevolativa viene rafforzata con un aumento dei limiti di spesa previsti per il 2027 e il 2028 e con il conseguente riduzione delle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione.

Nello specifico, l'incentivo consiste in un esonero totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, riconosciuto per ciascun lavoratore assunto fino a un massimo di 24 mesi entro il limite di 291,66 euro mensili, prorogabile per ulteriori 12 mesi con un tetto di 166,66 euro mensili.

NASpI e politiche di attivazione (comma 176)

Viene modificata la disciplina relativa alla liquidazione anticipata della NASpI quale incentivo all'autoimprenditorialità. L'erogazione, infatti, non avverrà più in un'unica soluzione, ma sarà suddivisa in due rate: una prima quota pari al 70% dell'importo complessivo e una seconda pari al restante 30%, la quale sarà corrisposta al termine della durata della prestazione e comunque entro sei mesi dalla data di presentazione della domanda telematica di anticipazione, ferma restando la permanenza dei requisiti e l'assenza di un nuovo rapporto di lavoro subordinato.

Incentivo per il posticipo del pensionamento (comma 194)

La Finanziaria 2026 estende l'incentivo al posticipo del pensionamento, già introdotto con la Legge di Bilancio 2023, riconoscendo la possibilità di percepire in busta paga la quota di contribuzione previdenziale a carico del lavoratore. L'incentivo consiste, quindi, nel riconoscimento al lavoratore della propria quota di contribuzione pensionistica, con la conseguente esclusione del versamento e dell'accredito sia di tale quota sia di quella a carico del datore di lavoro, ed è accessibile a tutti i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, a condizione che siano iscritti all'AGO o a forme sostitutive o esclusive, abbiano maturato entro il 31 dicembre 2025 i requisiti per la pensione anticipata (flessibile o ordinaria), non siano titolari di pensione diretta – salvo l'assegno ordinario di invalidità – e non abbiano ancora perfezionato il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia secondo la normativa applicabile.

La Legge di Bilancio 2026, però, introduce un'importante novità, ampliando ulteriormente l'ambito di applicazione dell'incentivo. La misura viene, infatti, estesa anche ai lavoratori che, nel corso del 2026, maturino il diritto alla pensione anticipata sulla base della sola anzianità contributiva prevista in via generale, indipendentemente dall'età anagrafica, favorendo così la prosecuzione dell'attività lavorativa.

Disposizioni sugli accantonamenti inerenti ai trattamenti di fine rapporto e sul relativo Fondo INPS nonché sulle adesioni alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato (commi 203-205)

Una delle disposizioni più rilevanti previste dalla Legge di Bilancio 2026, riguarda la modifica apportata alla disciplina del conferimento del Tfr al fondo Inps prevista dall'articolo 1, comma 756, della legge n. 296 del 2006. Dal 1° gennaio 2026, i datori di lavoro privati che **hanno raggiunto o raggiungeranno** – negli anni successivi a quello di inizio attività - una dimensione media di almeno 60 dipendenti, saranno obbligati a versare al Fondo di tesoreria dell'Inps il Tfr dei lavoratori che non hanno scelto di destinare il tfr a forme di previdenza complementare. La suddetta soglia di 60 dipendenti si applicherà esclusivamente per il biennio 2026-2027; dal 2028 al 2031, tornerà a valere la soglia ordinaria dei 50 dipendenti, mentre dal 2032 l'obbligo contributivo scatterà definitivamente al raggiungimento di una media annua di 40 addetti. In tutti i casi, il requisito dimensionale dovrà essere verificato sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente. La norma, come appena precisato, introduce pertanto un sistema di soglie differenziate nel tempo da cui discenderà l'obbligo di versamento al Fondo Tesoreria. In attesa delle istruzioni operative dell'Inps, il riferimento agli anni 2026, 2028 e 2032 deve essere inteso come l'anno in cui nasce l'obbligo di versamento, poiché la verifica del requisito dimensionale avviene sempre sull'anno precedente. Tale regola dovrebbe applicarsi anche ai datori di lavoro costituiti dal 2026 in poi, i quali saranno tenuti al versamento dall'anno successivo alla costituzione o al raggiungimento della soglia prevista.

Birtolo & Partners

CENTRO STUDI

Tale nuova disciplina supera, di fatto, la prassi in vigore al 31 dicembre 2025: fino a tale data, infatti, l'obbligo di versamento al Fondo di tesoreria riguardava soltanto i datori di lavoro che avevano una media di almeno 50 dipendenti al 31 dicembre 2006 oppure, per le aziende costituite successivamente, al termine dell'anno di costituzione. Tale impostazione determinava una situazione anomala, poiché per le imprese già esistenti nel 2006 l'obbligo restava legato a una fotografia occupazionale ormai superata, senza tenere conto di eventuali crescite intervenute negli anni successivi.

Questo meccanismo viene superato e di conseguenza le aziende che avevano già raggiunto la soglia dimensionale nel 2025 o in anni precedenti dovranno, a partire dal 2026, trasferire all'Inps il Tfr non destinato ai fondi pensione, interrompendo l'accantonamento in azienda. Le imprese che invece supereranno la soglia nel corso del 2026 o negli anni successivi inizieranno a versare il Tfr all'Inps a decorrere dall'anno successivo al superamento.

Integrazioni al reddito delle lavoratrici madri con due o più figli (commi 206-207)

La Legge di Bilancio 2026 rinvia al 2027 l'entrata a regime dell'esonero contributivo strutturale per le lavoratrici madri previsto dalla precedente manovra finanziaria. Quest'ultima, come noto, ha previsto un esonero parziale dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici – dipendenti e autonome - con un reddito non superiore a 40.000,00 euro madri di:

- Due o più figli, dal 1° gennaio 2026, fino al compimento del **decimo anno di età** del secondo figlio;
- Tre o più figli, dal 1° gennaio 2027, fino al compimento del **diciottesimo anno** del figlio più piccolo, ad esclusione delle lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato.

In via transitoria, per il 2026 viene riconosciuto un contributo mensile di 60 euro, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, 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 alle lavoratrici in possesso dei seguenti requisiti:

- **con due figli** e sino al compimento del **decimo anno di età** del secondo figlio;
- **con più di due figli** e fino al compimento del **diciottesimo anno** del figlio più piccolo (escluse le titolari di contratti a tempo indeterminato che possono beneficiare dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2024), con due o più figli.

Si specifica, al riguardo, che le mensilità maturate da gennaio 2026 fino a novembre 2026 saranno erogate in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di dicembre 2026 e non concorreranno alla determinazione dell'ISEE.

Integrazioni al reddito delle lavoratrici madri con due o più figli 2026	
Con due figli	Bonus mamme di 60€ mensili per le lavoratrici <u>autonome</u> e <u>dipendenti</u> titolari di un rapporto di lavoro a

Birtolo & Partners

CENTRO STUDI

	<u>tempo determinato</u> ovvero tempo <u>indeterminato</u>
Con due o più figli	Bonus mamme di 60€ mensili per le lavoratrici <u>autonome</u> e dipendenti titolari di un rapporto di lavoro a <u>tempo determinato</u>
Con due o più figli	Esonero contributivo Legge di Bilancio 2024 per le lavoratrici dipendenti titolari di un rapporto di lavoro a <u>tempo indeterminato</u> .

Esonero contributivo per l'assunzione di madri lavoratrici (commi 210-213)

Prevista per l'anno 2026 una misura di incentivo occupazionale consistente nell'esonero integrale dalla contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro. L'agevolazione è rivolta ai datori di lavoro privati che, a partire dal 1° gennaio 2026, effettuano nuove assunzioni di lavoratrici madri di almeno tre figli di età inferiore ai diciotto anni, che risultino prive di un rapporto di lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Il beneficio consiste nell'abbattimento totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi assicurativi dovuti all'INAIL, ed è riconosciuto entro il tetto massimo annuo di 8.000 euro, da applicarsi in misura proporzionale su base mensile. La durata dell'agevolazione varia in relazione alla tipologia contrattuale adottata e nelle seguenti misure:

- **24 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- **12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione);
- **18 mesi**, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato, computando l'arco temporale a partire dalla data di avvio del contratto a tempo determinato.

La misura non si applica ai rapporti di lavoro domestico né ai contratti di apprendistato e non può essere fruita congiuntamente ad altri esoneri contributivi o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dall'ordinamento vigente. Resta invece ferma la piena compatibilità dell'agevolazione con la maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione per le nuove assunzioni, prevista dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 216/2023 (cosiddetta maxi deduzione). L'accesso al beneficio è in ogni caso subordinato al rispetto dei limiti di spesa complessivamente stanziati dalla normativa. Per la piena operatività del predetto esonero si attendono le istruzioni operative dell'INPS.

Incentivi per la trasformazione dei contratti (commi 214-218)

Per sostenere la conciliazione tra vita familiare e attività lavorativa, la Legge di Bilancio 2026 introduce, a decorrere dal 1° gennaio 2026, una specifica tutela in favore delle lavoratrici e dei lavoratori. Nello specifico, la misura è rivolta ai dipendenti con almeno tre figli conviventi e si applica fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo; nel caso di figli con disabilità, invece, non sono previsti limiti di età, restando comunque fermo il requisito minimo dei tre figli conviventi e il limite anagrafico per gli altri figli.

A tali lavoratori è riconosciuta una priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, oppure nella rimodulazione dell'orario qualora il contratto sia già a tempo parziale. La trasformazione o rimodulazione deve però comportare una riduzione dell'orario di lavoro pari ad almeno 40 punti percentuali.

Per i datori di lavoro che accolgono le richieste dei dipendenti è previsto un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a proprio carico, restando esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL. L'agevolazione è concessa nel limite massimo di 3.000 euro annui, riparametrati su base mensile, e per una durata non superiore a 24 mesi dalla data di trasformazione o rimodulazione del contratto.

La Legge di Bilancio in parola ha, però, chiarito che le modalità operative dell'esonero in trattazione saranno definite con un decreto interministeriale da emanarsi entro la fine di giugno 2026. Nelle more dell'adozione del decreto, il legislatore ha, altresì, specificato che l'aliquota utile ai fini del calcolo delle prestazioni pensionistiche resta invariata e che l'esonero non è cumulabile con altri benefici contributivi previsti dalla normativa vigente. Risulta, pienamente compatibile con la maggiorazione del costo deducibile in caso di nuove assunzioni prevista dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 216/2023. Sarà, tuttavia, l'INPS a fornire le istruzioni per la piena operatività dell'esonero in trattazione.

In ultimo, si specifica che la misura opera entro specifici limiti di spesa, stabiliti annualmente dal legislatore a partire dal 2026 e destinati a crescere progressivamente negli anni successivi.

Congedi parentali e congedi per malattia di figli minorenni (commi 219-220)

Allo scopo di sostenere la genitorialità, e rafforzare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la Legge di Bilancio interviene in materia di congedi parentali determinando un innalzamento da 12 a 14 anni di età del figlio per la fruizione dei permessi in parola. Si specifica che tale disposizione è estesa ai casi di adozione e affidamento.

Sempre sul versante della genitorialità e contestualmente alla disposizione sopra descritta, sono potenziati i congedi per malattia dei figli con un raddoppiamento del numero di giorni fruibili di congedo e con un ampliamento della fascia di età interessata. Nello specifico, è elevato a **dieci giorni lavorativi** all'anno (in luogo dei precedenti 5 giorni) il numero di giornate di congedo fruibili da ciascun genitore ed è stata **estesa l'applicabilità** dell'istituto con riferimento ai **minori** di età compresa **tra 8 e 14 anni**.

Rafforzamento dei contratti a termine in favore della genitorialità (comma 221)

Allo scopo di sostenere l'equilibrio tra esigenze familiari e attività professionale, nonché di rafforzare le politiche di parità di genere, la Legge di Bilancio 2026, introduce una novità in materia di contratti a tempo determinato per sostituzione delle lavoratrici madri.

Birtolo & Partners

CENTRO STUDI

La norma consente l'estensione della durata del rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, ex D.Lgs. n. 151/2001.

Nella sostanza la novità normativa si concretizza nell'inserimento del comma 2-bis all'articolo 4 del suddetto decreto legislativo, il quale riconosce la possibilità di prolungare il contratto a termine stipulato per esigenze sostitutive di una lavoratrice assente per maternità o congedo parentale per un periodo ulteriore – al fine di favorire l'affiancamento della lavoratrice rientrante – ma entro il limite temporale massimo rappresentato dal primo anno di vita del figlio. Si noti che, sebbene il succitato art.4 preveda la possibilità di assumere personale anche in sostituzione di lavoratori in congedo di paternità, la disposizione prevista dalla Legge di Bilancio 2026 fa riferimento **esclusivamente** all'esigenza di affiancare la **lavoratrice sostituita e non anche il lavoratore**. Per le assunzioni stipulate per ragioni sostitutive, inoltre, il comma 3 dell'articolo 4 stabilisce che, nelle imprese con meno di 20 dipendenti, è riconosciuto un esonero contributivo del 50% sui contributi a carico del datore di lavoro.

Altre disposizioni

La manovra interviene infine su numerosi ulteriori ambiti, tra cui: - la proroga delle agevolazioni per la Zona Franca Urbana Sisma Centro Italia; - l'abrogazione di alcuni esoneri contributivi ritenuti non più strategici; - il rafforzamento dei controlli sui permessi ex Legge n. 104/1992 nel pubblico impiego; - l'introduzione di requisiti di regolarità fiscale e contributiva per i pagamenti della PA ai liberi professionisti; - la revisione dell'indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo; - l'estensione retroattiva di specifici esoneri contributivi anche ad alcune attività del settore assicurativo.

I consulenti dello Studio sono a disposizione per ogni chiarimento utile.

Testi a cura di

Luigi Birtolo
Valeria Ienopoli
Anna Spataro
Lina Birtolo
Rosalba Bartucca
Diana Lorusso

La presente circolare ha finalità formative e divulgative; le informazioni contenute non costituiscono profili di responsabilità legali a carico di Studio Birtolo & Partners. Si invita a rivolgersi ai professionisti dello Studio per ogni ulteriore approfondimento.