

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO
NR. 2 DEL 12 GENNAIO 2026

lavoro **facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Autoliquidazione 2025-2026, i coefficienti per il pagamento rateale</i>	3
<i>Bilancio 2026: più lungo il contratto per sostituzione maternità</i>	3
<i>Le novità del Milleproroghe 2026 riepilogate dal Ministero</i>	4
<i>Flussi 2026, il 12 gennaio click day per i lavoratori stagionali</i>	5
<i>Posticipo pensionamento prorogato a chi matura i requisiti nel 2026</i>	6
<i>Congedo parentale e congedo per malattia del figlio, come cambiano dal 2026</i>	6
<i>Cittadini ucraini: permessi rinnovabili fino al 4 marzo 2027</i>	7
<i>Bilancio 2026: addizionali IRPEF sui vecchi scaglioni</i>	8
<i>Entro il 10 gennaio i contributi per lavoro domestico</i>	8
<i>Bilancio 2026: aumento IRAP per banche e assicurazioni</i>	9
<i>Bilancio 2026: partita Iva con tre locazioni brevi</i>	10
<i>Bilancio 2026: sgravi per la trasformazione in part time</i>	10
<i>Lazio: novità 2026 per l'addizionale regionale</i>	11
<i>Contribuzione per Antonio Pastore agevolata per un biennio</i>	12
<i>Nuovo esonero per l'assunzione delle lavoratrici madri</i>	13
<i>Nuova stretta alle indebite compensazioni</i>	14
<i>Sale l'imposta sostitutiva per i neo-residenti</i>	15
<i>Bilancio 2026: no all'anticipo col Fondo pensioni</i>	15
<i>Bilancio 2026: le pensioni dei dipendenti pubblici</i>	16
APPROFONDIMENTI	18
<i>Bilancio 2026: adesione ai Fondi pensione e TFR all'INPS</i>	18
<i>Bilancio 2026: incentivo Naspi all'autoimpiego in due rate</i>	19
<i>Riepilogo ministeriale delle novità della Legge di Bilancio 2026</i>	20
<i>Bilancio 2026: al via la nuova rottamazione</i>	33
<i>Bilancio 2026: dal 2027 scatta la speranza di vita</i>	36
<i>Bilancio 2026: modifiche alla previdenza complementare</i>	38
<i>L'Al per orientarsi in un panorama lavorativo in continua evoluzione</i>	39

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Autoliquidazione 2025-2026, i coefficienti per il pagamento rateale

L'INAIL ha pubblicato l'istruzione operativa dell'8 gennaio 2026, con la quale ha reso noti i coefficienti per il calcolo degli interessi da applicare in caso di pagamento rateale del premio di autoliquidazione 2025-2026.

Il documento ricorda che il Ministero dell'Economia ha pubblicato il tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2025, pari allo 2,75%, che deve essere utilizzato per il calcolo degli interessi da versare in caso di pagamento rateale del premio di autoliquidazione (art.44, c.3 del DPR 1124/1965).

L'Istituto assicurativo ha così diffuso i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata dell'autoliquidazione, che tengono conto del differimento di diritto al primo giorno lavorativo successivo nel caso in cui il termine di pagamento del 16 scada di sabato o di giorno festivo, e della possibilità di effettuare il versamento delle somme che hanno scadenza tra il 1° e il 20 agosto entro il 20 agosto senza alcuna maggiorazione.

Le scadenze e i coefficienti sono i seguenti:

Rate	Data scadenza	Data utile per il pagamento	Coefficienti interessi
1°	16 febbraio 2026	16 febbraio 2026	0
2°	16 maggio 2026	18 maggio 2026	0,00670548
3°	16 agosto 2026	20 agosto 2026	0,01363699
4°	16 novembre 2026	16 novembre 2026	0,02056849

Bilancio 2026: più lungo il contratto per sostituzione maternità

Il comma 221 dell'art. 1 della Legge 199/2025 interviene sull'art. 4 del Dlgs 151/2001 riconoscendo la possibilità di prolungare il contratto a termine, stipulato per sostituire la lavoratrice in congedo di maternità o parentale, per un ulteriore periodo di affiancamento della dipendente sostituita, dopo il suo rientro in azienda, non superiore al primo anno di età del bambino.

Va ricordato che l'art. 4 del T.U. della maternità prevede la possibilità per il datore di lavoro di assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici e i lavoratori assenti dal lavoro, in congedo di maternità o di paternità o parentale o per malattia del figlio, anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Lo stesso articolo prevede inoltre che nelle aziende con meno di venti dipendenti, in caso di assunzione di personale con contratto a termine in sostituzione dei lavoratori in congedo, venga concesso uno sgravio del 50% sui contributi a carico del datore di lavoro.

Quando la sostituzione avviene con contratto di somministrazione, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società somministratrice le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

Lo sgravio trova applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

È opportuno sottolineare che la relazione tecnica parlamentare precisa che tale passaggio normativo deve essere interpretato nel senso che nel momento in cui la lavoratrice o il lavoratore torna al lavoro dopo la fruizione del periodo di astensione, cessa il beneficio contributivo per il datore di lavoro sul contratto a termine posto in essere in sostituzione.

La finalità della Legge di Bilancio 2026 è quindi quella di garantire la prosecuzione della fruizione dello sgravio anche dopo il rientro della lavoratrice dalla maternità per un ulteriore periodo "di affiancamento", sempre entro l'anno di vita del bambino.

Le novità del Milleproroghe 2026 riepilogate dal Ministero

Il Ministero del lavoro riepiloga le novità contenute nel DL n. 200/2025 (c.d. Decreto Milleproroghe) tra le quali la conferma di una serie di proroghe finalizzate ad assicurare la piena operatività degli enti pubblici anche nel 2026.

Tra le misure di maggiore impatto il Ministero del lavoro evidenzia le seguenti:

- Proroga delle regole transitorie sui versamenti contributivi della PA, che consente agli enti di completare gli adempimenti con modalità semplificate, garantendo continuità nei servizi amministrativi
- Fino al 31 dicembre 2026, l'attività istruttoria per la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) e dei relativi costi e fabbisogni standard,

continuerà ad essere svolta presso il Dipartimento per gli affari regionali e le autonomie della Presidenza del Consiglio dei ministri

- Estensione delle misure straordinarie per il settore sanitario, tra cui la proroga dello scudo penale per gli operatori sanitari fino al 31 dicembre 2026.

Vengono inoltre prorogati i termini relativi alla prescrizione temporale delle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria (in relazione all'art. 3 della legge 8 agosto 1995, n. 335, commi 10 bis e 10 ter).

Per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, fino al 31 dicembre 2026, non si applicano i termini di prescrizione previsti per gli obblighi relativi alle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria, con riferimento ai periodi di competenza compresi entro il 31 dicembre 2021. Per i titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (e assimilati) con le PA è prorogato al 31 dicembre 2026 il termine entro il quale le pubbliche amministrazioni sono tenute a dichiarare e a adempiere agli obblighi relativi alla contribuzione di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria.

Il decreto conferma la proroga di uno degli strumenti più rilevanti per l'accesso al credito. Più precisamente il Fondo di garanzia per le PMI prorogato fino al 31 dicembre 2026, assicurando continuità a un meccanismo che negli ultimi anni ha sostenuto investimenti, liquidità e occupazione in tutto il Paese.

La proroga riguarda anche alcune misure collegate alle assicurazioni contro i rischi catastrofali per micro e piccole imprese, la cui entrata in vigore viene rinviata per consentire un'applicazione graduale e sostenibile.

Flussi 2026, il 12 gennaio click day per i lavoratori stagionali

Il portale governativo integrazionemigranti.gov.it ricorda che il 12 gennaio p.v., dalle ore 9,00, i datori di lavoro interessati ad assumere lavoratori stranieri subordinati stagionali nei settori agricolo e turistico-alberghiero, potranno inviare le istanze di nulla osta precompilate tra il 23 ottobre e il 7 dicembre u.s. sul Portale Servizi del Ministero dell'Interno.

Lo stesso Portale internet andrà utilizzato il 12 gennaio per il click day.

Sono 88 mila gli ingressi per lavoro subordinato stagionale autorizzati dal governo con il decreto flussi per il 2026.

Potranno arrivare cittadini dei seguenti Paesi: Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Herzegovina, Corea (Repubblica di Corea), Costa d'Avorio, Ecuador, Egitto, El Salvador,

Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Giordania, Guatemala, India, Kirghizistan, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Thailandia, Tunisia, Ucraina, Uzbekistan, oppure di Paesi con i quali nel corso del triennio entreranno in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria.

Si ricorda che 47 mila ingressi sono riservati alle domande presentate tramite le associazioni datoriali del settore agricolo, 13 mila alle domande presentate tramite le associazioni datoriali del settore turistico-alberghiero.

Posticipo pensionamento prorogato a chi matura i requisiti nel 2026

La legge di Bilancio 2026 (art. 1, comma 194) ha esteso di un ulteriore anno l'ambito di applicazione della disposizione contenuta nell'art.1, c. 161 della L. 207/2024 relativa all'incentivo riconosciuto al lavoratore che decide di proseguire l'attività lavorativa dopo aver conseguito i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato.

Si prevede che la norma trovi applicazione anche con riferimento ai lavoratori dipendenti che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2026, il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva richiesta in generale per il riconoscimento della pensione a prescindere dall'età anagrafica (art. 24, c. 10, del D.L. 201/2011).

L'incentivo consiste nella corresponsione al lavoratore della quota di contribuzione pensionistica a suo carico, con conseguente esclusione del versamento e dell'accredito sia di tale quota contributiva sia di quella omologa a carico del datore di lavoro.

La rinuncia all'accredito contributivo pensionistico viene meno quando il lavoratore revoca la rinuncia stessa oppure quando viene conseguito il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.

Congedo parentale e congedo per malattia del figlio, come cambiano dal 2026

I commi 219 e 220 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2026, con lo scopo di rafforzare le misure volte alla gestione flessibile del rapporto fra vita privata e lavoro, hanno introdotto alcune modifiche al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, con particolare riferimento al congedo parentale e al congedo per malattia del figlio.

Congedo parentale

Gli articoli 32, 33, 34 e 36 del Testo unico vengono modificati prevedendo quanto segue:

- il diritto del genitore di astenersi dal lavoro per fruire del congedo parentale spetta nei primi quattordici anni di vita del bambino (anziché 12);
- il prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale per i figli in situazione di disabilità grave spetta entro il compimento del quattordicesimo anno di età del bambino (anziché il 12mo);
- l'indennizzo del congedo parentale è riconosciuto per i periodi fruiti fino al quattordicesimo anno di età del bambino (anziché il 12mo);
- in caso di adozione, nazionale o internazionale, o affidamento, il congedo parentale può essere fruito entro quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia (anziché 12), e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Congedo per malattia del figlio

Con delle modifiche al testo dell'art. 47 del decreto, si introducono le seguenti novità:

- il diritto spettante a ciascun genitore di astenersi dal lavoro per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i quattordici anni (anziché 8) spetta nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno (anziché 5).

Cittadini ucraini: permessi rinnovabili fino al 4 marzo 2027

Il dl 31 dicembre 2025, n. 201 (GU n.302 del 31-12-2025) ha disposto che i permessi di soggiorno per protezione speciale rinnovati ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del dl n. 20/2023 (L. n. 50/2023), in possesso di cittadini ucraini, già presenti sul territorio nazionale in data antecedente al 24 febbraio 2022, possono essere ulteriormente rinnovati a richiesta dell'interessato, fino al 4 marzo 2027, ferma restando la proroga della protezione temporanea concessa, fino alla medesima data, ai loro connazionali sfollati dall'Ucraina secondo quanto previsto dalla Decisione di esecuzione (UE) 2025/1460 del Consiglio dell'Unione Europea del 15 luglio 2025.

Bilancio 2026: addizionali IRPEF sui vecchi scaglioni

I commi 649-650 dell'art. 1 della L. 199/2025 prorogano fino al 2028, per le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, la possibilità di determinare le aliquote dell'addizionale regionale IRPEF sulla base degli scaglioni di reddito vigenti prima della modifica disposta dalla Legge di Bilancio 2025 che li ha ridotti a 3.

La medesima estensione al 2028 trova applicazione anche per la determinazione delle aliquote dell'addizionale comunale all'IRPEF.

Sia per le regioni sia per i comuni, nel caso di mancata approvazione entro i termini fissati dalla vigente normativa della delibera di determinazione degli scaglioni e delle aliquote sopra indicate (per il 2026 sono il 31 dicembre 31 dicembre dell'anno precedente a quello al quale l'addizionale regionale si riferisce e il 15 aprile del medesimo anno d'imposta per l'addizionale comunale) si continueranno ad applicare quelle vigenti nell'anno precedente a quello di riferimento.

Entro il 10 gennaio i contributi per lavoro domestico

Il portale integrazionemigranti.gov.it ricorda che i datori di lavoro domestico devono fare il versamento dei contributi per colf, badanti e babysitter relativi al trimestre ottobre-dicembre 2025 entro il 10 gennaio 2026.

I contributi vanno versati interamente dal datore di lavoro, insieme ai contributi contrattuali obbligatori per l'assistenza sanitaria e assicurativa integrativa (cassa colf). Il datore versa anche le quote a carico del lavoratore, che poi possono essere trattenute dalla retribuzione.

L'importo varia in base alla retribuzione (ma è forfetario oltre le 24 ore settimanali) ed è per i rapporti a tempo determinato non giustificati dalla sostituzione di lavoratori assenti (ferie, malattia, maternità).

Sul sito dell'Inps è disponibile un simulatore per il calcolo.

Il versamento, spiega l'Inps sul suo sito web, "può essere effettuato con:

- bollettini MAV inviati direttamente dall'INPS;
- procedura online del Portale dei Pagamenti, utilizzando la modalità "Pagamento immediato pagoPA" con carta di credito o debito, con prepagata oppure con addebito in conto;

- soggetti aderenti al circuito Reti Amiche (collegandosi al sito www.tabaccai.it “reti amiche” è possibile trovare una ricevitoria/tabaccheria, più vicina alla propria residenza, che ha aderito al servizio);
- avviso di pagamento PagoPA che può essere stampato dal Portale dei pagamenti e contiene il codice avviso, l'importo da pagare, la data entro la quale effettuare il pagamento e le istruzioni per il pagamento. L'elenco degli operatori e dei canali abilitati a ricevere pagamenti tramite PagoPA è disponibile nel sito internet www.pagopa.gov.it”.

Bilancio 2026: aumento IRAP per banche e assicurazioni

I commi 74 e 75 dell'art. 1 della Legge 199/2025 incrementano di due punti percentuali le aliquote IRAP per banche e società finanziarie e per le imprese di assicurazione, per il triennio 2026-2028, previste dall'art. 16, c. 1-bis, lettere b) e c) del Dlgs 446/1997.

Più precisamente, l'aliquota IRAP per banche e intermediari finanziari passa dal 4,65% al 6,65%; mentre quella per le imprese di assicurazione dal 5,90% al 7,90%.

Restano invece esclusi dall'aumento dell'aliquota IRAP le società di intermediazione mobiliare e le imprese di paesi terzi diverse dalle banche, nonché le imprese di investimento UE, le società di gestione dei fondi comuni di investimento, le società di investimento a capitale variabile e le società di partecipazione non finanziaria e i soggetti assimilati.

Inoltre, si prevede che fino a concorrenza della differenza tra l'imposta derivante dall'applicazione delle nuove disposizioni della Legge di Bilancio 2026 e quella che si sarebbe determinata in assenza delle predette disposizioni, per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2026 e per il successivo spetta una detrazione pari a euro 90.000.

Nella determinazione dell'acconto dovuto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2025 si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata applicando la nuova disposizione della Legge di bilancio 2026.

Bilancio 2026: partita Iva con tre locazioni brevi

Il comma 17, dell'art.1 della Legge 199/2025 prevede che, a decorrere dal 2026, l'attività di locazione si presume svolta in forma imprenditoriale (con conseguente obbligo di essere titolari di partita IVA) se si stipulano contratti di locazione breve per più di due immobili.

Più precisamente viene modificato il comma 595 dell'art. 1 della Legge 178/2020 che nella versione originaria disponeva che il regime della cedolare secca per le locazioni brevi (ossia quelle di durata non superiore a 30 giorni) trovava applicazione a non più di 4 appartamenti per ciascun periodo d'imposta e che in caso di superamento del limite, l'attività di locazione si presumeva solta in forma imprenditoriale.

Dopo l'intervento della Legge di bilancio 2026 la cedolare secca con l'aliquota del 21% trova applicazione per il primo immobile locato e quella del 26% per il secondo immobile.

Dal terzo immobile locato (con contratto di locazione breve) non trova più applicazione la cedolare secca, ma si ricade nel reddito d'impresa.

Bilancio 2026: sgravi per la trasformazione in part time

I commi 214-218 dell'art.1 della Legge 199/2025, riconoscono un esonero contributivo al datore di lavoro che consente al lavoratore, con almeno 3 figli conviventi, di trasformare il contratto a tempo pieno in contratto part time, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata.

Più precisamente, a decorrere dal 1° gennaio 2026, si riconosce 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, la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da full time a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto part time, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%.

Come ricordato dal Dossier parlamentare di accompagnamento della Legge di Bilancio, questa priorità si aggiunge a quelle già previste dal Dlgs 81/2015 consistenti in: presenza di un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o presenza di un figlio convivente con disabilità; sussistenza di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, i figli o i genitori (del lavoratore o della lavoratrice) o assistenza di una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa e con disabilità che

richiedano un sostegno elevato o molto elevato e l'assistenza continua per gli atti quotidiani della vita.

Rimane fermo il diritto (non è una mera priorità) alla trasformazione da full time a part time nel caso in cui una patologia oncologica o una grave patologia cronicodegenerativa ingravescente riguardi il lavoratore o la lavoratrice.

L'esonero contributivo dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro è pari al 100% ed è riconosciuto per 24 mesi, decorrenti dalla data di trasformazione o rimodulazione del contratto, per un importo non superiore a 3.000 euro su base annua, riparametrato su base mensile. Restano esclusi dallo sgravio i premi INAIL.

L'esonero contributivo non trova applicazione per i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato.

Inoltre, il beneficio non è cumulabile con altri sgravi contributivi (inerenti allo stesso rapporto di lavoro), mentre è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione fiscale in presenza di nuove assunzioni con incremento occupazionale (art. 4 Dlgs 216/2023).

Spetta ad un decreto ministeriale l'attuazione della norma.

Lazio: novità 2026 per l'addizionale regionale

La regione Lazio, con la Legge n. 20 del 31 dicembre 2025 (Disposizioni in materia di addizionale regionale all'IRPEF" e all'IRAP, nelle more del riordino della fiscalità degli enti territoriali, con riferimento agli anni di imposta 2026-2028, è intervenuta sull'addizionale regionale all'IRPEF prevista all'articolo 6 del decreto legislativo 6 maggio 2011, n. 68.

Prima di tutto viene ribadito che gli scaglioni di reddito su cui calcolare l'addizionale regionale sono quattro e più precisamente:

- fino a 15.000 euro: 1,73%
- oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro: 3,33%
- oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro: 3,33%
- oltre 50.000 euro: 3,33%

Con riferimento all'anno d'imposta 2026, si prevede che per i soggetti con un reddito imponibile, ai fini dell'addizionale regionale all'IRPEF, non superiore a euro 28.000,00 l'aliquota dell'addizionale regionale all'IRPEF è determinata in misura pari all'1,73%.

Inoltre, per l'anno di imposta 2026 è disposta, una detrazione dall'addizionale regionale all'IRPEF, pari a euro 60,00, in favore dei soggetti con un reddito imponibile ai fini dell'addizionale regionale all'IRPEF compreso tra euro 28.001,00 e 30.000,00. Dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente comma non può, comunque, derivare il riconoscimento di alcun credito d'imposta.

Contribuzione per Antonio Pastore agevolata per un biennio

L'Associazione Antonio Pastore, ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2026, la contribuzione ridotta (pagamento delle sole garanzie di rischio) prevista per il dirigente ha una durata massima di due anni, indipendentemente dall'età anagrafica e dalla sussistenza di altri requisiti. Gli importi sono calcolati come da tabella riportata sul sito internet dell'Associazione.

Inoltre, sempre a partire dal 1° gennaio 2026, è stata introdotta una norma sperimentale che permetterà alle aziende di concordare la permanenza dei dirigenti senior. È possibile applicare l'agevolazione contributiva una sola volta per ogni dirigente, per un massimo di tre anni, anche nel caso in cui le agevolazioni contributive contrattuali siano state già utilizzate in precedenti rapporti di lavoro. Tale agevolazione è riservata a contratti stipulati con dirigenti la cui età anagrafica fino a tre anni inferiore rispetto all'età pensionabile di vecchiaia.

L'Associazione ricorda che in via sperimentale, dal 1° ottobre 2016 e fino al 31 dicembre 2025, è stata data la possibilità di usufruire di un'agevolazione contributiva nel caso di dirigenti con retribuzione lorda fino a euro 65.000 per una durata massima di 3 anni. Tale contribuzione prevedeva solo per il premio annuo della polizza infortuni professionali ed extra professionali.

A decorrere dal 1° gennaio 2026, tale agevolazione è stata confermata, per un ulteriore periodo sperimentale limitato all'anno 2026, con le seguenti modifiche:

- applicabilità ai soli datori di lavoro che intendano introdurre, per la prima volta, una figura dirigenziale nel loro organico;
- il limite di reddito non può superare il 3% della retribuzione minima contrattuale annua lorda, quindi 67.197,20 euro per il 2026;

- durata limitata a due anni, per una sola volta nell'ambito della carriera lavorativa del dirigente.

Per la contribuzione vengono attivate tutte le garanzie assicurative ad eccezione della "Mista a premio unico ricorrente con rivalutazione annua del capitale".

Viene anche ricordato che il pagamento delle sole garanzie di rischio è applicabile anche ai manager assunti con contratto a tempo determinato, indipendentemente dall'età anagrafica, per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto a termine, e per un massimo di due anni. L'agevolazione non si applica ai contratti di durata inferiore ad un anno.

Riguardo alle garanzie di rischio, a far data dal 1° ottobre 2022 al 30 settembre 2025, l'importo deve considerarsi maggiorato di euro 410,00 annui per poter garantire una copertura assicurativa in caso di infortuni professionali ed extra professionali. A far data dal 1° ottobre 2025 l'importo è pari ad euro 560,00 annui.

Nuovo esonero per l'assunzione delle lavoratrici madri

I commi 210-213 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2026, prevedono il riconoscimento di un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in caso di assunzione di donne madri di almeno 3 figli.

Beneficiari e misura

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 proprio carico nella misura del 100%.

L'esonero si applica nel limite massimo di 8.000 euro annui, ed è riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Ai fini dell'applicazione dell'esonero occorre attendere la pubblicazione delle istruzioni dell'INPS.

Durata

Se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per 12 mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è esteso fino a 18 mesi.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di 24 mesi dalla data dell'assunzione.

Esclusioni e cumulabilità

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

Lo stesso 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 (cd maxi deduzione).

Nuova stretta alle indebite compensazioni

L'art. 1, comma 116, della legge di bilancio 2026, al fine di attuare la riforma 1.12 del PNRR avente ad oggetto la riforma dell'amministrazione fiscale, interviene nuovamente sui limiti di compensazione in F24.

Più precisamente, la norma interviene sulla soglia prevista per poter accedere alle compensazioni di crediti nelle deleghe di pagamento da parte di contribuenti con importi iscritti a ruolo per imposte erariali e relativi accessori, per importi superiori a 50.000 euro (la soglia, pertanto, si abbassa da 100.000 a 50.000 euro).

Ne consegue che, il divieto di compensazione opera in presenza di ruoli scaduti o accertamenti esecutivi affidati in riscossione di importo complessivamente superiore a 50.000 euro.

Si ricorda che il divieto non opera con riferimento ai crediti relativi a contributi previdenziali e premi Inail.

Sale l'imposta sostitutiva per i neo-residenti

Il comma 25, dell'art. 1 della legge di Bilancio 2026 ha modificato l'articolo 24-*bis*, comma 2, del TUIR, recante norme in materia di opzione per l'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia.

A seguito delle modifiche introdotte dall'ultima manovra, si prevede che aumenta da 200.000 a 300.000 euro l'importo dell'imposta forfetaria sui redditi prodotti all'estero, a prescindere dal loro importo effettivo, dovuto per ciascun periodo d'imposta di validità dell'opzione.

Inoltre, aumenta da 25.000 a 50.000 euro per ciascun periodo d'imposta anche l'importo dell'imposta prevista per i familiari che trasferiscono la loro residenza fiscale in Italia dal 1° gennaio 2026, applicabile su richiesta del soggetto che esercita l'opzione.

Come precisato dal successivo comma 26, le predette disposizioni si applicano ai soggetti che trasferiscono nel territorio dello Stato la residenza ai fini dell'articolo 43 del codice civile a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2026.

Bilancio 2026: no all'anticipo col Fondo pensioni

Per i contributivi puri salta la possibilità di andare in pensione anticipata a 64 anni grazie all'apporto seppure virtuale della rendita accumulata nel Fondo pensione.

È stata infatti soppressa la norma della precedente legge di bilancio e che avrebbe permesso di sommare all'importo della pensione maturata, la rendita mensile figurativa del capitale accumulato presso un Fondo di previdenza complementare.

Il comma 195 dell'art. 1 della manovra sopprime il comma 7 bis dell'art. 24 della legge Fornero del 2011 che aveva previsto, solo un anno fa, la possibilità di integrare, seppure in modo virtuale, l'importo soglia minimo di pensione richiesto per accedere alla pensione di vecchiaia e a quella anticipata (oltre al requisito anagrafico e contributivo), con quanto maturato mensilmente a titolo di rendita del montante accumulato presso il Fondo pensione.

Questa disposizione, prevista dalla precedente legge di bilancio (207/2024) e mai attuata dal previsto decreto interministeriale, non farà altro che procrastinare per parecchi assicurati la data della pensione e non consentirà a chi potrebbe anticiparla a 64 anni e con almeno 20 anni di contribuzione, di perfezionare l'importo soglia lordo che in quest'ultimo caso è parecchio elevato, andando (valori 2026) da un minimo di 1.409,25

euro mensili per le donne con almeno due figli, a 1.517,66 euro mensili per le donne con un figlio, fino a 1.626,06 per tutti gli altri. Misure che per la maggior parte sono difficili da raggiungere coi soli contributi versati durante la vita lavorativa, richiedendo la maturazione di un montante contributivo anche se rivalutato, difficilmente raggiungibile in presenza di retribuzioni medio basse. Certo non tutti avrebbero potuto trarne beneficio perché non tutti sono iscritti ad una forma di previdenza complementare ma il meccanismo poteva essere una “chiave” in grado di incentivare l’adesione al secondo pilastro privato della previdenza e creare così una sinergia col primo pilastro della previdenza pubblica. Un risultato che sarebbe stato a costo zero per le casse pubbliche, perché la rendita in più sarebbe stata a carico del Fondo pensione ma che avrebbe permesso a parecchi assicurati di pensionarsi in anticipo, cosa che in questa fase il Governo non intende evidentemente favorire.

Con questa abrogazione viene meno anche l’incremento da 20 a 25 anni dell’anzianità contributiva minima che sarebbe scattata già dal 2025 in caso di scelta di avvalersi dell’apporto della rendita del Fondo pensione.

Per i contributivi puri resta quindi fermo il minimo di contribuzione richiesto di 20 anni che saliranno a 20 anni e 1 mese dal 2027 e a 20 anni e 3 mesi dal 2028, dato che già con la precedente legge di bilancio 207/2024, è stato previsto per isoli contributivi, l’aggancio alla speranza di vita.

Bilancio 2026: le pensioni dei dipendenti pubblici

La legge di bilancio eleva l’età pensionabile anche ai comparti sicurezza dei pubblici dipendenti a partire dal 2028, oltre all’incremento della speranza di vita. Per la generalità dei dipendenti pubblici è invece previsto una riduzione dei tempi per il pagamento dei trattamenti di fine servizio.

Infatti, l’articolo 1 comma 180 prevede, dal 1° gennaio 2028, un incremento “specifico” dei requisiti anagrafici per andare in pensione pari a 1 mese nel 2028; 1 mese nel 2029 e 1 mese nel 2030.

I destinatari, nello specifico, sono il personale militare delle Forze armate, compresa l’Arma dei carabinieri, del Corpo della Guardia di finanza, nonché il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Un apposito Dpcm dovrà individuare le professionalità che potranno essere escluse dai predetti incrementi.

Inoltre, in base ai commi 185 e 191, per il personale delle amministrazioni pubbliche e degli enti pubblici, compresi quelli di ricerca, il termine dilatorio per la liquidazione delle

indennità di fine servizio comunque denominate decorre non dal collocamento a riposo, ma dal momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto al pensionamento a seguito del raggiungimento del requisito anagrafico o contributivo previsto dalla normativa vigente, comprensiva del relativo incremento di tre mesi per la speranza di vita.

In base a quanto disposto dal comma 198, tale termine dilatorio per la suddetta liquidazione nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età (o di servizio) è ridotto da 12 a 9 mesi a decorrere dal 2027, con conseguente neutralizzazione a regime (dal 2028), ai fini della corresponsione della medesima buonuscita, dell'incremento di 3 mesi dell'età pensionabile.

APPROFONDIMENTI

Bilancio 2026: adesione ai Fondi pensione e TFR all'INPS

Dal 1° luglio 2026, scatta l'adesione automatica alla previdenza complementare per i neoassunti del settore privato, nel caso in cui non esprimano la propria scelta nei 60 giorni successivi all'assunzione.

I commi da 203 a 205 della legge di bilancio modificano le norme del D.Lgs. 252/2005 e della L. 296/2006 allo scopo di estendere da un lato l'adesione alle forme di previdenza complementare e dall'altro di allargare, in questo caso già dal 1° gennaio 2026, la platea delle imprese tenute a versare il TFR rimasto in azienda al fondo tesoreria dell'INPS.

Nel primo caso, la regola generale è che il lavoratore di prima assunzione aderisca in automatico ad un Fondo pensione a meno che, entro 60 giorni dalla data di prima assunzione (e non più entro 6 mesi), scelga di rinunciare all'adesione automatica e:

- a) conferisca l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente scelta;
- b) ovvero mantenga il TFR secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile, con possibilità di revocare tale decisione successivamente conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso indicata.

L'adesione alla previdenza complementare avviene secondo il seguente ordine.

- verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali e, in caso di una pluralità di Fondi pensione alla forma a cui abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale;
- in assenza degli accordi o dei contratti collettivi, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale cioè, in base al Dm 85/2020, al Fondo Cometa.

In tutti i casi è conferito l'intero TFR, oltre ai contributi a carico del datore e lavoratore in base a quanto definito dagli accordi collettivi.

Nel caso che il lavoratore non sia di prima assunzione e sia già iscritto ad un Fondo pensione, deve, entro 60 giorni, indicare a quale forma versare il TFR maturando, previa informativa che, in caso contrario, scatterebbe il meccanismo dell'adesione automatica.

TFR all'INPS – Il comma 203 amplia progressivamente la disciplina del TFR non devoluto alla previdenza complementare e destinato all'INPS attualmente da parte di datori di lavoro con almeno 50 addetti.

Infatti, già a partire dal 1° gennaio 2026 i datori di lavoro al di sotto della soglia di 50 addetti, perciò in precedenza esclusi dall'obbligo di destinare all'INPS il TFR rimasto in azienda, che raggiungono tale soglia come media dell'anno precedente, diventano obbligati a devolvere il TFR maturando al fondo tesoreria dell'INPS. Per il biennio 2026/2027 occorre (come condizione ulteriore) che, nel medesimo anno solare di riferimento, la predetta media annuale non sia inferiore a 60 addetti alle proprie dipendenze.

Dal 1° gennaio 2032, si allarga ulteriormente la platea, coinvolgendo nell'obbligo di versare il contributo TFR all'INPS, i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero pari o superiore a 40 addetti o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 40 addetti alle proprie dipendenze, sempre prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.

Bilancio 2026: incentivo Nاسpi all'autoimpiego in due rate

Il comma 176, dell'art. 1 della Legge n. 199/2025 modifica l'art. 8 del Dlgs 22/2015 prevedendo che l'erogazione anticipata della Nاسpi come incentivo all'imprenditorialità non avvenga più in un'unica soluzione, ma in due rate del 70% e 30%.

Più precisamente il Dlgs 22/2015 consente al lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASPI di richiedere la liquidazione anticipata dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Sul punto l'INPS (circ. n. 147/2017) aveva precisato che è possibile riconoscere l'anticipazione della NASPI in caso di: attività professionale esercitata da liberi professionisti anche iscritti a specifiche casse, in quanto attività di lavoro autonomo; attività di impresa individuale commerciale, artigiana, agricola; sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Inoltre, a determinate condizioni, è possibile richiedere l'anticipo NASPI per la costituzione di società unipersonale caratterizzata dalla presenza di un unico socio; costituzione o ingresso in società di persone o di capitali in quanto il reddito derivante dall'attività svolta dal socio nell'ambito della società è fiscalmente qualificato reddito di impresa.

Resta fermo che ai beneficiari di NASPI che rivestono la posizione di socio di capitale conferendo esclusivamente capitale e la cui partecipazione alla società non è riconducibile ad attività di lavoro autonomo o di impresa, non può essere riconosciuto l'incentivo all'autoimprenditorialità.

Come anticipato all'inizio, l'ammontare della NASPI è anticipato in due rate:

la prima in misura pari al 70% dell'intero importo;

la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata della prestazione (che è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni), qualora questo intervenga prima dei sei mesi dall'inizio dell'attività, o non oltre il termine di sei mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, se il termine del periodo di trattamento intervenga successivamente.

La Legge di bilancio stabilisce anche che l'erogazione della seconda rata è subordinata alla condizione che il beneficiario non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASPI e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

Si ricorda, infine, che non sono stati modificati i termini per la presentazione dell'istanza di anticipazione. Questa deve essere inoltrata all'INPS, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

Riepilogo ministeriale delle novità della Legge di Bilancio 2026

Il Ministero del lavoro, sul proprio sito internet, ha riepilogato le novità contenute nella Legge n. 199/2025, tra le quali le misure per sostenere i redditi più bassi e il potere d'acquisto delle retribuzioni, riducendo la tassazione per famiglie, lavoro dipendente e ceto medio, oltre agli interventi che hanno come obiettivo il sostegno alle imprese e alla produttività.

Di seguito una sintesi delle principali misure in favore di lavoratori, imprese e famiglie.

Revisione della disciplina dell'IRPEF. Prevede la riduzione dal 35% al 33% dell'aliquota relativa al secondo scaglione IRPEF (compresa tra 28 e 50mila euro) con risparmi che possono arrivare a 440 euro annui. Al fine di sterilizzare gli effetti della riduzione per chi ha un reddito annuo complessivo superiore a 200mila euro è stata prevista la riduzione di 440 euro della detrazione dall'imposta lorda spettante in relazione a taluni oneri.

Carta "Dedicata a te" per l'acquisto di beni alimentari di prima necessità. Incrementa di 500 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2026 e 2027, la dotazione del Fondo destinato a sostenere l'acquisto di beni alimentari di prima necessità da parte di famiglie con ISEE non superiore a 15mila euro.

Tassazione agevolata dei rinnovi contrattuali. Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, assoggetta a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal primo gennaio 2024 al 31 dicembre 2026. La misura si applica ai lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente - nell'anno 2025 - non superiore a 33mila euro.

Detassazione dei premi di produttività. Circoscrive ai premi erogati nel 2025 la tassazione agevolata al 5% e riduce all'1% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme erogate nel 2026 e 2027 ai dipendenti del settore privato a titolo di partecipazione agli utili di impresa. Inoltre, innalza a 5mila euro il limite di importo complessivo entro cui si applica la tassazione agevolata (precedentemente fissato in 3mila euro).

Proroga della riduzione dell'IRPEF su dividendi di azioni di lavoratori dipendenti. Estende all'anno 2026 la norma con cui si prevede, per i dividendi corrisposti 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).

Tassazione di indennità e maggiorazioni retributive al 15%. Per il periodo d'imposta 2026, assoggetta ad una 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 del settore privato, a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno (ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003 e dei CCNL);

- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale (come individuati dai CCNL);
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni (previsti dai CCNL).

La misura opera salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. Le misure sono applicate dai sostituti d'imposta del settore privato nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40mila euro.

Aumento esenzione buoni pasto elettronici. Eleva da 8 a 10 euro la soglia esentasse di buoni pasto resi in forma elettronica.

Misure in favore delle imprese del settore agricolo. Proroga per il 2026 la misura prevista originariamente dalla legge di bilancio per il 2017 nella quale si prevede che, ai fini IRPEF, i redditi dominicali e agrari posseduti dai coltivatori diretti e dagli imprenditori agricoli professionali, iscritti nella previdenza agricola, concorrono alla formazione del reddito complessivo nelle seguenti percentuali:

- 0%, fino a 10mila euro;
- 50%, oltre 10mila euro e fino a 15mila euro;
- 100%, oltre 15mila euro.

Sono escluse da tale misura di favore le società agricole di persone, a responsabilità limitata e cooperative che hanno esercitato l'opzione per la tassazione dei redditi su base catastale ai sensi dell'articolo 32 del TUIR.

Misure in materia di lavoro in agricoltura. Stabilizza la disciplina per le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato. La disciplina era stata introdotta al fine di garantire la continuità produttiva delle imprese agricole e di creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali, favorendo forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura, assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato.

Adeguamento del tetto di spesa per il 5x1000. Prevede che l'autorizzazione di spesa per la liquidazione della quota del 5x1000 dell'IRPEF, a decorrere dall'anno 2026, sia aumentata a 610 milioni di euro annui (rispetto ai 525 milioni di dotazione per il 2025).

Imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero per chi trasferisce la residenza fiscale in Italia. Innalza:

- a 300mila euro l'importo dovuto forfettariamente per ciascun periodo in cui è valida l'opzione (a fronte dei 200mila euro previsti a legislazione vigente);
- a 50mila euro (a fronte dei 25mila euro previsti a legislazione vigente) l'importo ridotto dovuto forfettariamente, per ciascun periodo d'imposta, per ciascuno dei familiari per cui può essere esercitata l'opzione (coniuge; figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, dei discendenti prossimi; genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; adottanti; generi e nuore; suoceri; fratelli e sorelle, anche unilaterali).

Le suddette disposizioni si applicano ai soggetti che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato a partire dal 1° gennaio 2026 e che non abbiano risieduto in Italia per almeno nove dei dieci periodi d'imposta antecedenti a quello di validità dell'opzione.

Condizioni di accesso al regime forfetario. Conferma, per l'anno 2026, l'elevazione a 35mila euro della soglia relativa ai redditi di lavoro dipendente e assimilati percepiti nell'anno precedente, oltre la quale non è possibile avvalersi del regime forfetario.

Computo del patrimonio mobiliare ai fini dell'ISEE. Prevede che, nella componente patrimoniale rilevante per la definizione dell'ISEE, si tenga conto anche delle giacenze in valuta all'estero, in criptovalute o consistenti in rimesse in denaro all'estero, anche attraverso sistemi di money transfer o di invio all'estero di denaro contante non accompagnato. Le misure attuative saranno indicate con decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, dopo il quale gli enti che disciplinano l'erogazione delle prestazioni sociali agevolate avranno 90 giorni per adottare gli atti necessari all'erogazione delle nuove prestazioni in conformità con quanto disposto dalla presente misura (nel rispetto degli equilibri di bilancio programmati e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica). Fino ad allora restano salve le prestazioni sociali agevolate in corso di erogazione sulla base delle disposizioni previgenti.

Modifiche della franchigia della prima casa ai fini ISEE e della scala di equivalenza. Nelle more dell'adeguamento del regolamento concernente la revisione delle modalità di determinazione e i campi di applicazione dell'ISEE, modifica, ai fini dell'accesso ad alcune prestazioni, i criteri di calcolo della situazione patrimoniale. In particolare, innalza la soglia di esclusione della casa di abitazione di proprietà da 52.500 euro a 91.500, prevedendo inoltre un ulteriore incremento di 2.500 euro per ogni figlio convivente successivo al primo (attualmente la maggiorazione si attiva dal terzo figlio convivente in poi). Ridetermina inoltre le maggiorazioni della scala di equivalenza, di cui al regolamento ISEE.

Dichiarazione Sostitutiva Unica. Prevede che, a decorrere dal 2026, l'INPS cooperi anche con il Ministero dell'Interno e l'ACI per le attività relative alla precompilazione delle DSU.

Pace fiscale. Consente di estinguere debiti risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2023, in unica soluzione o in 9 anni (54 rate bimestrali di ugual valore), e include anche i debiti derivanti dall'omesso versamento di contributi previdenziali dovuti ad INPS. La misura è riservata ai contribuenti che hanno presentato la dichiarazione ma omesso i pagamenti.

Modifiche alla disciplina fiscale degli emolumenti variabili erogati ai manager del settore finanziario. Esclude, a determinate condizioni, l'applicazione dell'aliquota d'imposta addizionale del 10% sugli emolumenti variabili eccedenti il triplo della parte fissa della retribuzione dei manager del settore finanziario. La misura è possibile qualora il soggetto che eroga la remunerazione destini a favore degli Enti del Terzo Settore una somma almeno doppia rispetto all'addizionale dovuta.

Assunzioni a tempo indeterminato. Autorizza la spesa di 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, 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 ZES speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali. Prevede che tali risorse vengano 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 INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, per l'assunzione dal 1° gennaio 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. Demanda a un decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la disciplina degli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto dei suddetti limiti di spesa.

Eliminato il mese di sospensione dopo la 18esima mensilità ADI. Con riferimento alla fruizione dell'Assegno di Inclusione, elimina il periodo di sospensione di 1 mese, attualmente previsto per coloro i quali abbiano già fruito del beneficio 18 mensilità. Consente pertanto di fruire di ADI, senza soluzione di continuità, per periodi ulteriori di 12 mesi (previa presentazione della domanda e fermo restando la verifica della sussistenza dei requisiti richiesti dalla normativa). Prevede infine che allo scadere dei periodi di rinnovo di 12 mesi il beneficio possa essere rinnovato (sempre previa presentazione della domanda). L'importo della prima mensilità di rinnovo è riconosciuto

in misura pari al 50 % dell'importo mensile del beneficio economico rinnovato. L'erogazione del contributo straordinario dell'ADI previsto per l'anno 2025 dal DL n. 92/2025 è riconosciuto ai nuclei familiari per i quali la 18ma mensilità di ADI sia ricaduta nel mese di novembre 2025.

Proroga al 31 dicembre 2026 dell'APE Sociale. Si conferma l'applicazione nel 2026 dell'APE sociale nella versione prevista dalla legge di bilancio per il 2025 (confermando, quindi, per l'accesso alla misura il requisito anagrafico di 63 anni e 5 mesi, per i soggetti che si trovino in condizione di disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità grave, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, dipendenti per lavori usuranti individuati dalla normativa). Prevede, inoltre, l'applicazione di alcune misure di semplificazione nell'accesso alla domanda anche per i soggetti che verranno a trovarsi nel corso del 2026 nelle condizioni indicate dalla normativa vigente. Il beneficio non è cumulabile con altri redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5mila euro lordi annui.

Misure in materia di ammortizzatori sociali. Prevede il finanziamento, nel limite di 30 milioni di euro, dell'indennità omnicomprensiva (di importo non superiore a 30 euro giornalieri per l'anno 2026) per ciascun lavoratore dipendente da impresa adibita alla pesca marittima (compresi i soci lavoratori della piccola pesca) in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio. Precisa che il riconoscimento del beneficio e la conseguente erogazione dell'indennità sono incompatibili con altre forme di sostegno al reddito. Proroga, per l'anno 2026, l'esonero dalla contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese nelle aree di crisi industriale complessa, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione di 12 mesi. Proroga, per il 2026 e in deroga ai limiti generali di durata e di alcuni requisiti sul numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi, destinando 100 milioni di euro (a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione). Proroga la CIG straordinaria per gli stabilimenti produttivi ILVA per l'anno 2026, nel limite di spesa di 19 milioni di euro (a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione). Il beneficio opera anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche. Proroga al 31 dicembre 2026 alcune convenzioni tra il Ministero del Lavoro e le regioni per le politiche attive a favore dei lavoratori socialmente utili. Stanziati ulteriori 20 milioni di euro per la Filiera delle Telecomunicazioni. Sono inoltre previsti 63,3 milioni di euro di Cigs per salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze delle imprese di interesse strategico nazionale con almeno mille dipendenti e piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per via della loro complessità degli stessi. Prevede che

per l'anno 2026 possa essere autorizzato, previo accordo stipulato in sede governativa Ministero del Lavoro (anche in presenza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy) un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria - 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 - nel limite di spesa di 20 milioni di euro per l'anno 2026. Nel confermare la proroga fino al 2027 dell'efficacia delle misure della CIGS in deroga per riorganizzazione o crisi aziendale per imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale, previo accordo stipulato presso il Ministero del Lavoro con la presenza delle regioni interessate, incrementa di 50 milioni, per ciascuno degli anni 2026 e 2027, il limite di spesa previsto per garantire le suddette misure (esso viene, quindi, portato da 100 a 150 milioni per ciascuno degli anni 2026 e 2027). Incrementa per gli anni 2027 e 2028 i limiti complessivi di spesa in relazione ai benefici contemplati dalla disciplina sugli incentivi per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale dei settori coinvolti. Il limite di spesa per il 2027 passa da 21,9 milioni a 24,1 milioni, mentre per il 2028 aumenta dagli attuali 3,5 milioni a 12,2 milioni.

Liquidazione anticipata della NASpI in 2 rate. Prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, ma in 2 rate:

- la prima pari al 70% dell'intero importo;
- la seconda del restante 30% da corrispondere al termine della durata della prestazione, e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione.

L'erogazione della seconda rata è concessa previa verifica della mancata rioccupazione del beneficiario, nonché previa verifica del fatto che il soggetto medesimo non sia titolare di pensione diretta (eccetto l'assegno ordinario di invalidità).

Aumento di 20 euro al mese delle pensioni per chi è in condizioni disagiate. A decorrere dal primo gennaio 2026, aumenta (da 8 a 20 euro mensili) l'importo dell'incremento delle maggiorazioni sociali per le pensioni delle persone in condizioni di disagio. Conseguentemente, aumenta da 104 a 260 euro annui il limite reddituale massimo oltre il quale l'incremento non è riconosciuto.

Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento. Sterilizzato l'aumento di tre mesi dell'età pensionabile per i lavoratori impegnati in attività usuranti e gravose. Per le restanti categorie di lavoratori, l'aumento sarà di un solo mese nel 2027 e di due mesi nel 2028. Per il personale militare delle forze armate, inclusi carabinieri, guardia di finanza, polizia e vigili del fuoco è previsto dal primo gennaio 2028 - oltre all'aumento generale -

l'incremento di un mese per il 2028, di un ulteriore mese per il 2029 e di un ulteriore mese a decorrere dal 2030 dei requisiti per il pensionamento. Per i dipendenti del pubblico impiego, a partire dal 2027, la liquidazione del trattamento di fine rapporto sarà anticipata di tre mesi per effetto della riduzione da 12 a 9 mesi del termine entro cui l'ente erogatore deve provvedere al pagamento.

Disposizioni in materia di previdenza complementare. Dal 1° luglio 2026, scatta l'adesione automatica alla previdenza complementare per i neoassunti del settore privato, nel caso in cui non esprimano la propria scelta nei 60 giorni successivi all'assunzione. La platea delle aziende che dovranno conferire le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare al fondo INPS è estesa, includendo quelle che, negli anni successivi a quello di avvio delle attività, raggiungono i 50 dipendenti. Si escludono per il 2026 e il 2027, le imprese con media annuale riferita all'anno precedente inferiore ai 60 dipendenti. Dal 2032, l'obbligo è esteso alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti. Sono inoltre previste specifiche misure per il rafforzamento degli investimenti in infrastrutture da parte delle forme pensionistiche complementari, nonché numerose modifiche alla disciplina del finanziamento, delle prestazioni e di attribuzioni della COVIP.

Salgono le sanzioni per la violazione della disciplina delle forme pensionistiche complementari. Il provvedimento eleva da 25mila a 500mila euro il limite massimo delle sanzioni amministrative previste nei confronti di chi commette diverse violazioni della disciplina delle forme pensionistiche complementari. Si tratta delle sanzioni previste:

- per chiunque adotti, in qualsiasi documento o comunicazione al pubblico, la denominazione "fondo pensione" senza essere iscritto all'Albo tenuto a cura della COVIP;
- nei confronti dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali, di titolari delle funzioni fondamentali, dei responsabili delle forme pensionistiche complementari, dei liquidatori e dei commissari nominati in relazione alle rispettive competenze che abbiano commesso diverse tipologie di violazione della disciplina delle forme pensionistiche complementari (tra cui, tra l'altro, violazioni delle disposizioni sui requisiti di onorabilità e professionalità e sulle cause di ineleggibilità e di incompatibilità).

Eleva da 15.500 a 500.000 euro il limite massimo delle sanzioni amministrative previste per i suddetti soggetti, che non effettuino (nel termine prescritto dalla normativa di settore) le comunicazioni relative alla sopravvenuta variazione delle condizioni di onorabilità.

Aumento bonus mamme. Sale da 40 a 60 euro mensili il bonus mamme per le lavoratrici madri dipendenti (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e le lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome (comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata) con 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio, titolari di un reddito da lavoro inferiore a 40mila euro annui, nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo previsto dalla legge di bilancio per il 2025 per le lavoratrici madri di 2 o più figli, dipendenti o autonome (posticipato al 2027). Lo stesso incremento è riconosciuto alle madri lavoratrici dipendenti (e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome) con più di 2 figli e fino al mese di compimento del 18esimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo. In tal caso, il reddito da lavoro non deve provenire da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato o coincidere temporalmente alla vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici. A decorrere dal primo gennaio 2026, riconosce ai datori di lavoro privati che assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, ad esclusione di premi e contributi Inail, a carico del datore di lavoro, per massimo 8mila euro all'anno. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Prevede che l'esonero spetti:

- per 12 mesi dalla data di assunzione, qualora sia con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- per 24 mesi data di assunzione, qualora sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- per 18 mesi dalla data dell'assunzione originaria, qualora il contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ma è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. maxi-deduzione).

Incentivi per favorire la conciliazione vita-lavoro. Dal 1° gennaio 2026, lavoratrici o lavoratori con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del 10imo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili hanno una priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale) o per la rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo

parziale, purché determini una riduzione dell'orario il 40%. In tal caso, i datori di lavoro privati sono esonerati dal versamento del 100% dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti ad INAIL), fino a un massimo di 3mila euro annui nei 24 mesi successivi dalla trasformazione del contratto (o dalla rimodulazione dell'orario) L'esonero è subordinato al mantenimento del complessivo monte orario di lavoro. Si prevede che resti ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Rafforzamento della disciplina in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per i figli minori. Al fine favorire la genitorialità, rafforzando le misure volte alla gestione flessibile del rapporto fra vita privata e lavoro, e con l'obiettivo di preservare l'occupazione:

- estende fino al 14esimo anno di età del bambino il diritto di fruire del congedo parentale, in luogo degli attuali 12 anni;
- estende fino al 14esimo anno di età del bambino il diritto al prolungamento del congedo parentale previsto per figli con disabilità;
- estende il riconoscimento dell'indennità del 30% della retribuzione, a titolo di trattamento economico del congedo parentale (e del suddetto prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità);
- estende le previsioni anche ai casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

Con riferimento al congedo per malattia dei figli di età superiore a 3 anni (riconosciuto alternativamente a ciascun genitore):

- innalza a 10 giorni (rispetto ai 5 vigenti) il limite massimo di giorni fruibili all'anno;
- eleva da 8 a 14 anni il requisito anagrafico del figlio per la fruizione del congedo.

Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità e della parità di genere. In caso di assunzione con contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) per sostituzione delle lavoratrici in congedo di maternità o parentale, sarà possibile prolungare il contratto per affiancare la lavoratrice sostituita fino al compimento dell'anno del bambino.

Sostegno delle attività socioeducative a favore dei minori. Viene istituito un Fondo, con una dotazione pari a 60 milioni di euro annui, per le attività socio-educative a favore dei minori, destinato a finanziare le iniziative dei comuni per potenziare i centri estivi, i servizi socioeducativi territoriali e i centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore dei minori. Per la realizzazione di comunità estive per bambini ed anziani, anche mediante rigenerazione di edifici dismessi, è aumentata l'autorizzazione di spesa

a 100mila euro annui per ciascuno degli anni 2026 e 2027, a 550mila euro per il 2026 e 700mila euro per il 2027.

Sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare. Per finanziare iniziative legislative a sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare, è istituito un Fondo con una dotazione di 1,15 milioni di euro per l'anno 2026 e di 207 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027. Prevede che il Fondo sia destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati alla definizione della figura del caregiver familiare delle persone con disabilità e al riconoscimento del valore sociale ed economico della relativa attività di cura non professionale.

Incrementato di 2 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028 il fondo per l'assistenza dei bambini affetti da malattia oncologica e delle loro famiglie.

Rifinanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Incrementa di 10 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2026, la dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, al fine di:

- potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza;
- rafforzare le azioni dei centri antiviolenza e delle case-rifugio.

Rifinanziamento del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza. Incrementa la dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità - al fine di sostenere le donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà - di 5,5 milioni di euro per l'anno 2026, 9 milioni di euro per l'anno 2027 e 4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2028 (l'incremento in questione è destinato al cd. reddito di libertà). Incrementa il fondo di un milione di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027, prevedendo che tali risorse vengano ripartite in parti uguali per le seguenti finalità:

- realizzazione e rafforzamento di iniziative ed attività dei centri antiviolenza (con ripartizione tra le regioni secondo modalità previste dalla normativa di settore);
- realizzazione e rafforzamento di iniziative ed attività delle case rifugio per donne vittime di violenza.

Istituisce un fondo (con dotazione di 6 milioni di euro per gli anni 2026 e 2027) volto a consentire alle donne vittima di violenza di genere di accedere a ogni servizio, strumento o agevolazione, per cui la fruizione sia condizionata dalla presentazione del proprio ISEE. Il beneficio potrà essere fruito per i primi 12 mesi successivi alla presa in carico e avvio degli interventi di protezione previsti dalla normativa vigente.

Potenziamento delle misure contro la tratta degli esseri umani. Al fine di potenziare le misure contro la tratta degli esseri umani, incrementa di 4 milioni di euro per l'anno 2026 e 9,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027 le risorse per lo svolgimento delle azioni e degli interventi connessi alla realizzazione del programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale previsto dal T.U. Immigrazione, nonché per la realizzazione delle correlate azioni di supporto e di sistema da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità.

Istituzione del Fondo per il benessere psicologico. Al fine di favorire il benessere psicologico e psicofisico, presso il Ministero del Lavoro viene istituito un Fondo per il benessere psicologico con una dotazione di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027. Le risorse sono finalizzate:

- alla promozione di incentivi per aziende e imprese, volti a introdurre o rafforzare un sistema di aiuto psicologico ai dipendenti;
- a istituire e implementare servizi e sportelli psicologici forniti dalle università in favore degli studenti.

Maggiorazione dell'ammortamento per gli investimenti in beni strumentali e rispetto delle norme per la sicurezza sul lavoro. Subordina il riconoscimento della maggiorazione dell'ammortamento per gli investimenti in beni strumentali al rispetto delle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e al corretto adempimento degli obblighi di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori.

Area ZES estesa alle zone del Sisma Centro Italia 2016. Prevede l'applicazione, anche nel 2026, delle agevolazioni per la zona franca urbana per le zone del Sisma Centro Italia 2016. In particolare, prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, a carico dei datori di lavoro, sulle retribuzioni da lavoro dipendente (l'esonero spetta, alle medesime condizioni, anche ai titolari di reddito di lavoro autonomo che svolgono l'attività all'interno della zona franca urbana). Il limite di spesa entro cui è autorizzata l'applicazione delle agevolazioni è di 11,7 milioni di euro per l'anno 2026.

Livelli essenziali delle prestazioni - LEPS nella materia "Assistenza". Istituisce un Sistema di garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni nel settore sociale, determinato

in ciascun ambito territoriale sociale (ATS), quale livello di spesa necessario a garantire progressivamente, a partire dal 2027, un'offerta omogenea dei servizi sull'intero territorio nazionale, attraverso criteri oggettivi per la quantificazione delle risorse. Dispone che entro il 30 giugno 2026, con DPCM, siano determinati i livelli di spesa di riferimento per ciascun ATS. Stabilisce che con uno o più decreti il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Autorità politica delegata per gli affari regionali e le autonomie, previo parere della Commissione tecnica per i fabbisogni standard, entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge, saranno definiti i sistemi operativi e le modalità integrate di monitoraggio dei servizi sociali. Incrementa di 200 milioni di euro annui, a decorrere dal 2027, il Fondo speciale per l'equità del livello dei servizi. L'incremento è volto a perseguire il raggiungimento dell'obiettivo di garantire la presenza di un'équipe multidisciplinare, composta a livello di ATS, da uno psicologo ogni 30mila abitanti e da un educatore professionale socio pedagogico ogni 20mila abitanti. Prevede che al finanziamento degli altri obiettivi e prestazioni del Sistema di garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni nel settore concorrano gli stanziamenti già disposti dalla legge di bilancio 2024. Le amministrazioni regionali e locali concorrono ad assicurare agli ATS le risorse per raggiungere i livelli di spesa di riferimento, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Incremento del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro. Incrementa di 30 milioni di euro per l'anno 2026 e di 27 milioni annui a decorrere dal 2027 la dotazione del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, al fine di rideterminare gli importi delle prestazioni (una tantum), a carico del medesimo Fondo, in favore dei familiari superstiti.

Fondo per misure a favore delle imprese. Istituisce nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze un Fondo da ripartire - con una dotazione di 1.300 milioni di euro per l'anno 2026 - al fine di incrementare le dotazioni di misure a favore delle imprese. Specifica che tali risorse possono essere assegnate, limitatamente agli investimenti effettuati entro il 31 dicembre 2025, all'incremento dei limiti di spesa previsti per il credito d'imposta c.d. Transizione 4.0.

Indennità per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa della Sicilia. Prevede la possibilità di concedere, fino al 31 dicembre 2026, l'indennità - pari al trattamento di mobilità in deroga - in favore dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione Siciliana, i quali abbiano cessato di percepire la NASpl nel 2020. La misura, che permette di poter percepire l'indennità in continuità con quanto già precedentemente previsto, si rivolge ai lavoratori che nel 2020 hanno fatto richiesta per la concessione dell'indennità (prevista originariamente dalla legge di bilancio per il 2019 e più volte prorogata). Prevede che agli oneri derivanti dalla

misura in parola - valutati in euro 1.332.000 per l'anno 2026 - si provveda mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione.

Modifiche all'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo. Modifica, dal primo gennaio 2026, la disciplina in materia di requisiti di accesso all'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo. In particolare:

- innalza da 30mila a 35mila euro il tetto massimo di reddito dichiarato al di sotto del quale è possibile avere accesso al beneficio;
- prevede un regime derogatorio e più favorevole per i lavoratori del cinema e dell'audiovisivo, in termini di numero minimo di giornate di contribuzione richieste per poter ottenere l'indennità. Modifica, inoltre, l'ambito temporale considerato ai fini del computo delle giornate, con riferimento ad altre indennità: si prevede che, ai fini del calcolo delle giornate minime richieste, non si computino le giornate riconosciute a titolo di indennità di discontinuità, di ALAS e di NASpl nell'anno o negli anni presi in considerazione.

Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Incrementa di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027 il Fondo per le pari opportunità, al fine di assicurare la tutela dalla violenza di genere e la prevenzione della stessa e specificamente per contrastare tale fenomeno favorendo il recupero degli uomini autori di violenza (tramite l'istituzione ed il potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti).

Bilancio 2026: al via la nuova rottamazione

I commi 82-101 dell'art. 1 della L. 199/2025 riconoscono ai contribuenti di estinguere i debiti fiscali risultanti dai carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2023 derivanti dall'omesso versamento delle imposte derivanti dalle dichiarazioni annuali e dei contributi previdenziali all'INPS, con esclusione di quelli richiesti a seguito dell'accertamento.

L'estinzione del debito può avvenire versando le somme dovute a titolo di capitale e quelle maturate a titolo di rimborso delle spese per le procedure esecutive e di notificazione della cartella di pagamento.

Non dovranno essere dovuti: le somme affidate all'agente della riscossione a titolo di interessi e di sanzioni, gli interessi di mora, le sanzioni e le somme aggiuntive sui contributi o premi e le somme maturate a titolo di aggio.

È possibile pagare le somme dovute in unica soluzione entro il 31 luglio 2026 oppure in massimo 54 rate, di pari ammontare, con scadenza:

- a) la prima, la seconda e la terza, rispettivamente, il 31 luglio, il 30 settembre e il 30 novembre 2026;
- b) dalla quarta alla cinquantesima, rispettivamente, il 31 gennaio, il 31 marzo, il 31 maggio, il 31 luglio, il 30 settembre e il 30 novembre di ciascun anno a decorrere dal 2027;
- c) dalla cinquantaduesima alla cinquantaquattresima, rispettivamente, il 31 gennaio, il 31 marzo e il 31 maggio 2035.

Va ricordato che, se si sceglie il pagamento rateale del debito, a decorrere dal 1° agosto 2026, sono dovuti anche gli interessi al tasso del 3% annuo.

Per quanto riguarda la procedura di adesione, le norme prevedono che l'agente della riscossione renda disponibili ai debitori, nell'area riservata del sito internet, i dati necessari a individuare i carichi che possono essere oggetto della definizione agevolata.

Successivamente il debitore deve manifestare all'agente della riscossione la sua volontà di procedere alla definizione presentando telematicamente, entro il 30 aprile 2026, l'apposita dichiarazione nella quale sceglie anche il numero delle rate, se decide di pagare non in unica soluzione e indica l'eventuale pendenza di giudizi aventi ad oggetto i carichi in essa ricompresi e assume l'impegno a rinunciare agli stessi giudizi.

Sempre entro il 30 aprile p.v. il debitore può integrare la dichiarazione precedentemente presentata, nel caso in cui ci fossero altri carichi definibili.

Se si decide di aderire alla definizione agevolata, vengono sospesi i termini di prescrizione e decadenza e, fino alla scadenza della prima o unica rata delle somme dovute, gli obblighi di pagamento derivanti da precedenti dilazioni in essere alla data di presentazione.

Inoltre, non possono essere iscritti nuovi fermi amministrativi e ipoteche e avviate nuove procedure esecutive, così come non possono essere proseguite le procedure esecutive precedentemente avviate.

L'adesione comporta anche che il debitore non può essere considerato inadempiente e ciò impatta anche sul rilascio del DURC.

Si prevede anche che l'agente della riscossione comunichi al debitore entro il 30 giugno 2026 l'ammontare complessivo delle somme dovute ai fini della definizione, nonché quello delle singole rate, che non può essere inferiore a 100 euro, e la data di scadenza di ciascuna di esse.

Riguardo alle modalità di pagamento, la Legge di Bilancio 2026 prevede che il debitore possa saldare il debito mediante domiciliazione sul conto corrente, con moduli di pagamento precompilati oppure presso gli sportelli dell'agente della riscossione.

Il legislatore ha inoltre previsto che l'adesione alla definizione comporta che al 31 luglio 2016 le dilazioni sospese sono automaticamente revocate e non possono essere accorsate nuove dilazioni. Inoltre, il pagamento della prima o unica rata determina l'estinzione delle procedure esecutive precedentemente avviate.

La definizione agevolata viene meno se il contribuente omette il versamento dell'unica rata oppure di due rate, anche non consecutive, in caso di pagamento dilazionato. In questo caso, riprendono a decorrere i termini di prescrizione e di decadenza per il recupero dei carichi oggetto di dichiarazione, che prosegue a cura dell'agente della riscossione, e i versamenti effettuati sono acquisiti a titolo di acconto dell'importo complessivamente dovuto a seguito dell'affidamento del carico, senza che si determini l'estinzione del debito residuo.

Quanto detto vale anche in caso di mancato versamento dell'ultima rata, se si è scelto il pagamento rateale.

In caso di violazioni del codice della strada, la definizione agevolata non può essere utilizzata per le sanzioni amministrative irrogate, ma solo per gli interessi dovuti.

L'adesione alla nuova procedura di estinzione dei debiti consente di estinguere anche quelli relativi a precedenti definizioni agevolate, anche se relativi ai carichi affidati agli agenti della riscossione dal 2000 al 2017, per le quali si è determinata l'inefficacia della relativa definizione (Rottamazioni precedenti, c.d. Saldo e stralcio, ecc.) e quelli che hanno formato oggetto di carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022 per i quali, alla data del 30 settembre 2025, si è determinata l'inefficacia della definizione.

Per espressa previsione normativa non possono essere estinti i debiti inclusi nella c.d. rottamazione-quater e cioè quelli risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022 per i quali, alla data del 30 settembre 2025, risultano versate tutte le rate scadute alla medesima data.

Bilancio 2026: dal 2027 scatta la speranza di vita

Nel biennio 2027/2028 i requisiti per la pensione saliranno di 3 mesi in virtù dell'applicazione dell'aumento della speranza di vita certificato dalla ragioneria dello stato con l'ultimo rapporto di giugno 2025.

Nel frattempo, non ci sarà alcuna variazione nel 2026 mentre nel 2027 avremo un primo passo di incremento di un mese per raggiungere poi a regime l'anno successivo i 3 mesi complessivi di incremento dei requisiti per andare in pensione. I commi da 185 a 188 della manovra stabiliscono delle deroghe relative agli addetti ai lavori usuranti, a quelli gravosi e per i lavoratori precoci, come specificato più avanti.

Di seguito, in breve, riepiloghiamo i requisiti previsti nel biennio 2027/2028 per le principali tipologie pensionistiche, partendo dal sistema di calcolo misto che riguarda i vecchi iscritti con contributi accreditati prima del 1996.

Nel 2027:

- 1) Pensione di vecchiaia ordinaria e in cumulo (67 anni e 1 mese + 20 anni di contribuzione);

pensione anticipata ordinaria e in cumulo (per le donne 41 anni e 11 mesi – per gli uomini 42 anni e 11 mesi);

pensione totalizzata (66 anni e 1 mese + 20 anni di contribuzione o 41 anni e 1 mese di sola contribuzione).

- 2) Per i nuovi iscritti dal 1996, cioè i contributivi, i requisiti nel 2027 saranno i seguenti:

Pensione di vecchiaia ordinaria e in cumulo (67 anni e 1 mese + 20 anni di contribuzione e un importo soglia minimo di pensione pari all'assegno sociale o in alternativa, 71 anni e 1 mese + 5 anni di contribuzione effettiva);

pensione anticipata ordinaria e in cumulo (64 anni e 1 mese + 20 anni e 1 mese di contribuzione e un importo soglia minimo di pensione pari a 2,6 volte l'assegno sociale per le donne con almeno 2 figli – 2,8 volte l'assegno sociale per le donne con un figlio e 3 volte l'assegno sociale in tutti gli altri casi).

A quest'ultimo fine è stata soppressa la norma della precedente legge di bilancio mai attuata e che avrebbe permesso di sommare all'importo della pensione, la rendita mensile figurativa del capitale accumulato presso un Fondo di previdenza complementare (v. commento specifico).

Nel **2028**:

- 1) Pensione di vecchiaia ordinaria e in cumulo (67 anni e 3 mesi + 20 anni di contribuzione);

pensione anticipata ordinaria e in cumulo (per le donne 42 anni e 1 mese – per gli uomini 43 anni e 1 mese);

pensione totalizzata (66 anni e 3 mesi + 20 anni di contribuzione o 41 anni e 3 mesi di sola contribuzione).

- 2) Per i nuovi iscritti dal 1996, cioè i contributivi, i requisiti nel 2028 saranno i seguenti:

Pensione di vecchiaia ordinaria e in cumulo (67 anni e 3 mesi + 20 anni di contribuzione e un importo soglia minimo di pensione pari all’assegno sociale o in alternativa, 71 anni e 3 mesi + 5 anni di contribuzione effettiva);

pensione anticipata ordinaria e in cumulo (64 anni e 3 mesi + 20 anni e 3 mesi di contribuzione e un importo soglia minimo di pensione pari a 2,6 volte l’assegno sociale per le donne con almeno 2 figli – 2,8 volte l’assegno sociale per le donne con un figlio e 3 volte l’assegno sociale in tutti gli altri casi).

Per quanto riguarda le deroghe, gli incrementi indicati non si applicheranno nei confronti:

- 1) degli addetti ai lavori gravosi con almeno 30 anni di anzianità contributiva;
- 2) degli addetti ai lavori usuranti con almeno 30 anni di anzianità contributiva;
- 3) dei Precoci solo se addetti ai lavori gravosi.

Gli assicurati dei primi due casi (gravosi e usuranti), alle stesse condizioni, hanno già fruito dell’esclusione dallo scatto di 5 mesi di speranza di vita dal 2019 (in base alla legge 205/2017), cosa che permette loro di poter andare in pensione di vecchiaia fino al 2028 compreso, col requisito di 66 anni e 7 mesi e i soliti 20 anni di contribuzione.

Invece, per i lavoratori precoci, coloro cioè che possono vantare almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del 19° anno di età, la pensione anticipata ridotta continuerà a perfezionarsi col requisito di 41 anni di anzianità contributiva a prescindere dall’età anagrafica fino al 2028 compreso.

In tutti i casi di pensionamento rimangono ferme e invariate le finestre di uscita, il momento da cui decorre il trattamento e cioè dal mese dopo per le pensioni di vecchiaia e dopo 3 mesi per quelle anticipate.

Bilancio 2026: modifiche alla previdenza complementare

Dal primo luglio 2026, salirà la soglia di deducibilità dei contributi versati ad un Fondo pensione fino a 5.300 euro annui.

I commi 201 e 202 della legge di bilancio hanno apportato diverse modifiche alla disciplina della previdenza complementare dalle regole sul finanziamento a quelle sulle prestazioni spettanti.

Innanzitutto, sale la soglia massima di deducibilità fiscale per i contributi versati dai lavoratori e dal datore di lavoro al Fondo pensioni da 5.164,57 a 5.300 euro.

Inoltre, ai lavoratori di prima occupazione è consentito, nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione a un fondo pensione, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.300 euro, pari all'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi cinque anni di partecipazione ma non effettivamente versati e comunque per un importo non superiore alla metà del predetto limite annuo di 5.300 euro.

Dal lato delle prestazioni erogate da un Fondo pensione, quelle liquidate in regime di contribuzione definita e di prestazione definita possono essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 60% (e non più del 50%) del montante finale accumulato, e in rendita vitalizia.

Inoltre, nelle forme a contribuzione definita le prestazioni pensionistiche potranno essere anche erogate, in luogo della rendita vitalizia, nella forma della rendita a durata definita, per un numero di anni pari alla vita attesa residua, con rata annuale determinata rapportando il montante accumulato alla data di erogazione di ciascuna rata annuale al predetto numero di anni residui. La vita attesa residua corrisponde al numero di anni interi della speranza di vita in corrispondenza dell'età dell'aderente al momento dell'esercizio dell'opzione, come determinata dall'ISTAT. In alternativa, l'erogazione potrà essere attuata:

- nella forma di prelievi liberamente determinabili nei limiti della somma delle rate, maturate e non riscosse, della rendita a durata definita;
- ancora mediante un'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a cinque anni.

Le prestazioni in rendita a durata definita sono erogate direttamente dalla forma pensionistica complementare e il relativo montante è mantenuto in gestione. In caso di morte del beneficiario di una delle prestazioni indicate, il montante residuo è riscattato dai soggetti dallo stesso indicati al momento dell'esercizio dell'opzione.

Tali prestazioni erogate in forma frazionata sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. L'aliquota è del 20% ridotta dello 0,25% per ogni anno eccedente il 15° anno di partecipazione a forme di previdenza complementare entro una riduzione massima del 5%.

Tranne le somme oggetto di riscatto totale e parziale e le somme oggetto di anticipazione per acquisto della prima casa o per altre ragioni dopo 8 anni di iscrizione al Fondo pensione, tutti gli altri trattamenti spettanti, compreso la RITA sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

Infine, è riaffermato il diritto incondizionato di trasferire, dopo 2 anni di partecipazione ad un Fondo pensione, il montante accumulato presso un altro Fondo di previdenza complementare, senza più alcun limite o condizionalità previsti dalla contrattazione collettiva.

L'AI per orientarsi in un panorama lavorativo in continua evoluzione

Il mondo del lavoro contemporaneo non è più quello di una o due decine di professioni ben definite e stabile: le trasformazioni tecnologiche, le nuove modalità produttive, la globalizzazione e l'evoluzione delle competenze rendono il mercato del lavoro molto più fluido, complesso e sfaccettato. Nuovi ruoli emergono, altri si trasformano, e le skill richieste cambiano in fretta.

Questa enorme diversificazione di ruoli e competenze può generare disorientamento sia per i candidati, che a volte fanno fatica a riconoscere come descrivere la propria esperienza, che per le aziende, che rischiano di non sapere come formulare annunci adeguati o come "leggere" i CV in modo utile e coerente.

Per orientarsi in questo contesto mutevole, diventa fondamentale utilizzare un linguaggio comune e standardizzato, dei riferimenti condivisi che rendano comprensibili da parte di tutti, ruoli, competenze e qualifiche. È qui che entrano in gioco le classificazioni professionali nazionali e internazionali: sistemi come ESCO, ISCO, ISTAT (CP2021) e O*NET che offrono un vocabolario standard per descrivere professioni e competenze.

Queste classificazioni aiutano a normalizzare titoli professionali e skill: un "data analyst", un "specialista marketing digitale" o un "tecnico IT" possono assumere significati chiari, comparabili e riconoscibili anche quando le aziende e i mercati operano in contesti geografici e settoriali differenti.

Perché le classificazioni + AI sono una svolta per il recruiting

Se il lavoro è diventato più complesso, anche il processo di ricerca e selezione ha bisogno di strumenti più evoluti. Vediamo cosa succede quando l'AI si integra con queste classificazioni:

1) Matching più efficiente

- Interpretazione dei dati dei CV e degli annunci, traducendoli in termini riconoscibili secondo la tassonomia di ESCO / ISCO / ISTAT / O*NET consentendo di allineare competenze e ruoli in modo oggettivo e coerente.
- Individuazione di candidati "inaspettati", ossia persone che non hanno il titolo esatto richiesto, ma che possiedono competenze trasversali o esperienze affini, che in un sistema tradizionale verrebbero scartate.
- Ampliamento del pool di candidati, favorendo la scoperta di profili non convenzionali, potenzialmente innovativi, che diversificano il capitale umano dell'azienda.

2) Annunci e percorsi di carriera più coerenti e chiari

Quando un'azienda definisce un ruolo usando una classificazione standard, l'AI può generare annunci di lavoro chiari, coerenti e comprensibili. Questo riduce ambiguità e fraintendimenti per i candidati, ed evita alle aziende di aumentare tempi e costi di selezione.

3) Valutazione, formazione e mobilità interna

L'AI, grazie a classificazioni condivise, può aiutare le aziende a mappare le competenze presenti in organico, identificare eventuali gap e suggerire percorsi di sviluppo. Questo apre la strada a upskilling e riqualificazione dei dipendenti che, acquisendo nuove competenze, possono crescere professionalmente all'interno dell'azienda.

Di conseguenza, l'azienda favorisce la retention investendo sulle persone, offrendo loro prospettive concrete di crescita, riducendo turnover e valorizzando talento interno.

4) Adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro

Il mercato evolve rapidamente. Nuove professioni nascono, altre mutano. Un sistema che combina classificazioni professionali all'AI consente all'azienda di restare agile, riconoscere nuove competenze richieste, aggiornare il proprio organico in modo coerente con le esigenze emergenti. In un simile contesto, l'HR non è più solo "chi assume", ma diventa motore di trasformazione e sviluppo anticipando trend, proponendo percorsi, valorizzando skill.

I rischi del disorientamento senza strumenti coerenti

Il rischio è che, senza un linguaggio comune e senza strumenti consapevoli, la diversificazione del lavoro porti a confusione, a incoerenze nelle assunzioni, a mancate potenzialità di sviluppo.

- Annunci vaghi o generici possono generare candidature assai disomogenee, rendendo complesso per i recruiter distinguere i profili adatti.
- I candidati stessi possono non riuscire a valorizzare competenze effettive perché non sanno come etichettarle correttamente.
- Le aziende rischiano di penalizzare talenti non convenzionali: per esempio chi ha una formazione atipica, esperienze trasversali o competenze emergenti
- Senza un piano di formazione e mobilità interna, le opportunità di crescita restano limitate, la retention soffre, e si perde potenziale umano.

Tre elementi vincenti

Il vero valore emerge quando le aziende adottano un approccio integrato, che unisce classificazioni standard per professioni e competenze, strumenti di HR tech, e approccio umano.

Le tassonomie sono sicuramente il punto di partenza per creare un vocabolario comune che viene interpretato dai software AI per il recruiting. Questi analizzano e propongono: matching, analisi gap, annunci intelligenti, database, upskilling, mobilità interna. E infine, l'apporto umano. Perché dietro ogni profilo c'è una persona, con aspirazioni, potenzialità e desideri professionali. L'AI non sostituisce il giudizio, ma lo supporta; l'HR non diventa più "gestore di CV", ma guida delle carriere.

Questo modello consente di affrontare con consapevolezza la complessità del mercato del lavoro. Non con semplificazioni, ma con strumenti evoluti, flessibilità, apertura alle competenze trasversali, attenzione allo sviluppo e alla crescita delle persone.

Per le aziende, questa combinazione vincente aiuta ad affrontare il cambiamento del mondo del lavoro, valorizzare il capitale umano e costruire team agili, competenti e orientati al futuro. Per i professionisti, significa poter crescere, reinventarsi, acquisire nuove competenze e trovare spazi per esprimere il proprio potenziale.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Piazza Mino Zucchetti, 1 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

