



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott. Riccardo Rapelli

Circolare n. 6 del 22/01/2026

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Enzo Colleoni
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Avv. Claudia Marinozzi
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott.ssa Elena Nossa
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott.ssa Federica Prometti
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Clara Barinetti
Dott.ssa Ylenia Del Prato
Dott.ssa Grazia Illipronti
Dott. Stefano Macalli
Dott.ssa Federica Minaudo
Dott.ssa Claudia Zonca

LEGGE n. 199/2025 c.d. “Legge di Bilancio 2026” – Disposizioni in materia lavoro

La Legge n. 199/2025, c.d. Legge di bilancio 2026, è stata pubblicata sul S.O. n. 42/L della Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025.

La Legge si compone di 21 articoli e, salvo espressa previsione, esplica i propri effetti a decorrere dal 1° gennaio 2026 come previsto dall’art. 21.

Di seguito un quadro di sintesi dei principali interventi di maggior rilevanza per i datori di lavoro e sostituti d’imposta.

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

ACBMember

www.acbgroup.com

Bergamo
Via Giuseppe Mazzini, 4
24128 Bergamo
T +39 035 2286999
F +39 035 216380

Grumello del Monte
Piazzetta Rota Don Geremia, 18
24064 Grumello del Monte (BG)
T +39 035 832026
F +39 035 4420936

Treviglio
Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G
24047 Treviglio (BG)
T +39 0363 419330
F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | info@studiobnc.it | studiobnc.it

ART. 1	CONTENUTO
Commi 3 e 4	Revisione della disciplina dell'imposta sul reddito delle persone fisiche Viene modificato l'art. 11, comma 1, lett. b), TUIR, riducendo l'aliquota IRPEF dal 35% al 33% per i redditi oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro. Il comma 4 introduce il nuovo comma 5-ter nell'art. 16-ter, TUIR, rimodulando il regime delle detrazioni fiscali. Viene stabilito che, per i titolari di un reddito complessivo superiore a 200.000 euro, l'ammontare della detrazione dall'imposta lorda è diminuito di un importo pari a 440 euro, determinato tenendo conto di quanto previsto dai commi da 1 a 5 e dall'art. 15, comma 3-bis, TUIR, in relazione ai seguenti oneri: a) gli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19%, fatta eccezione per le spese sanitarie di cui all'art. 15, comma 1, lett. c), TUIR; b) le erogazioni liberali in favore dei partiti politici, di cui all'art. 11, D.L. n. 149/2013; c) i premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi, di cui all'art. 119, comma 4, quinto periodo, D.L. n. 34/2020.
Comma 7	Detassazione aumenti contrattuali Il comma 7 della Legge ha introdotto per il solo periodo d'imposta 2026 una misura fiscale che prevede la detassazione degli incrementi retributivi legati ai rinnovi dei contratti collettivi avvenuti negli anni 2024-2025-2026. La norma dispone l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura ridotta del 5% sugli incrementi salariali erogati a condizione che il lavoratore sia titolare di un reddito da lavoro dipendente, nell'anno 2025, di importo non superiore a 33.000 euro.
Commi 8-9	Detassazione premi di produttività La Legge di Bilancio 2026 ha disposto una significativa modifica al regime di tassazione dei premi di risultato e delle partecipazioni agli utili d'impresa (già disciplinato dall'art. 1, comma 385, L. Bilancio 2025). In particolare, si ricorda che i premi di ammontare variabile, con corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa beneficiano dell'imposta sostitutiva ridotta dal 10% al 5% limitatamente all'anno 2025. Per gli anni 2026 e 2027 l'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili sarà pari all'1%. Il limite annuo detassabile viene elevato a 5.000 euro (rispetto ai precedenti 3.000 euro).
Commi 10-12	Detassazione Maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo e a turni Viene introdotto un regime di imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali territoriali nella misura del 15% per le maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, riposi settimanali e indennità di turno previste dai CCNL.

	La detassazione si applica, salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore, ai dipendenti del settore privato con reddito da lavoro dipendente 2025 non superiore a 40.000 €; ed entro il tetto massimo di 1.500 € lordi annui. Sono esclusi i compensi sostitutivi della retribuzione ordinaria e i lavoratori già beneficiari del trattamento integrativo speciale per il comparto Turismo ivi compresi gli stabilimenti termali.
Comma 14	Buoni pasto elettronici A decorrere dal 1° gennaio 2026, il valore dei buoni pasto in formato elettronico che non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente viene elevato da 8,00 euro a 10,00 euro giornalieri. Restano invariate le restanti soglie di esenzione: - 4,00 euro giornalieri per i buoni pasto in formato cartaceo; - 5,29 euro giornalieri per le indennità sostitutive di mensa corrisposte agli addetti a cantieri edili o strutture temporanee in zone prive di servizi di ristorazione.
Commi 18-21	Trattamento integrativo speciale settore turistico Viene confermato, dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, il trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi.
Commi 25 -26	Misure in materia di imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia Viene modificato l'art. 24-bis, comma 2, primo periodo, TUIR, elevando da 200.000 a 300.000 euro l'importo dell'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia per ciascun periodo d'imposta in riferimento al quale opera l'opzione. Viene, inoltre, elevato da 25.000 a 50.000 euro l'importo dell'imposta sostitutiva dovuta per ciascun familiare, su richiesta del soggetto che esercita l'opzione, in possesso dei requisiti, ovvero che trasferiscono la loro residenza fiscale in Italia, senza avervi risieduto per almeno 9 dei 10 periodi d'imposta antecedenti a quello di validità dell'opzione. Tali novità si applicano in riferimento ai soggetti che hanno trasferito nel territorio dello Stato la residenza ai sensi dell'art. 43, c.c., a decorrere dal 1/1/2026.
Commi 153-155	Esonero assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato La Legge di Bilancio 2026 ha istituito un incentivo per l'occupazione per le assunzioni dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026. La misura prevede l'esonero parziale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi premi e contributi INAIL) per un periodo massimo di 24 mesi.

	I destinatari dell’esonero sono i giovani che non abbiano prestato attività di lavoro subordinato a tempo indeterminato, le donne svantaggiate individuate dal Regolamento (UE) n. 651/2014 ed i soggetti assunti nelle aeree ricadenti nella zona Economica Speciale per il Mezzogiorno (ZES). Pertanto, i rapporti di lavoro agevolati sono quelli riguardanti personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. L’applicabilità del beneficio resta subordinata al rispetto dei vincoli comunitari in materia di aiuti di Stato nonché alla successiva emanazione delle circolari operative INPS.
Commi 158 – 161	Assegno di inclusione (ADI) Sono state introdotte rilevanti modifiche alla disciplina dell’assegno di inclusione (ADI). Per la prima mensilità del periodo di rinnovo, l’importo spettante è fissato nella misura del 50% del beneficio mensile ordinario. Viene eliminata la sospensione obbligatoria di un mese tra i periodi di erogazione. Il rinnovo è ora subordinato esclusivamente alla presentazione di una nuova istanza, senza soluzione di continuità. Inoltre, i nuclei familiari che raggiungono il diciottesimo mese di fruizione a novembre 2025 manterranno il diritto al contributo straordinario aggiuntivo anche nel 2026. Restano fermi i requisiti soggettivi relativi alla composizione del nucleo familiare (presenza di minori, disabili o soggetti over 60) e le condizionalità legate ai percorsi di inclusione sociale e lavorativa.
Commi 164 - 174	Misure in materia di ammortizzatori sociali Sono state prorogate alcune misure di sostegno al reddito. Nello specifico: - Indennità per i lavoratori del settore della pesca: anche per l’anno 2026 l’indennità è quantificata in euro 30,00 giornalieri. Il beneficio è riconosciuto per i periodi di sospensione del servizio derivanti da “fermo pesca”, sia esso configurato come arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio. - Proroga CIGS e esonero dal versamento del relativo contributo addizionale per le imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa: È autorizzata, per l'annualità 2026, la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale. Per le unità produttive che accedono ai suddetti trattamenti, è prorogato per il 2026 l'esonero dal versamento del contributo addizionale. L'agevolazione è concessa per un periodo massimo di 12 mesi. - Proroga CIGS per cessazione di attività: È autorizzata la concessione del trattamento per una durata massima di 12 mesi, nel limite di spesa di 100 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per l’occupazione e

	formazione. È previsto un ulteriore stanziamento di 20 milioni di euro per la concessione di un'estensione del trattamento per un massimo di 6 mesi (non ulteriormente prorogabili). Tale estensione è subordinata alla sussistenza di concrete prospettive di cessione dell'azienda e al conseguente riassorbimento dei lavoratori coinvolti. - CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale: Aziende con un organico non inferiore a 1.000 unità che abbiano in corso piano di riorganizzazione aziendale non ancora conclusi. Il beneficio è riconosciuto fino al 31 dicembre 2026; in deroga agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 148/2015, per l'istanza di prolungamento non trovano applicazione le disposizioni concernenti la consultazione sindacale, né i termini e le modalità procedurali ordinari. - CIGS per riorganizzazione, contratti di solidarietà e crisi aziendale: Per ciascuna delle annualità 2026 e 2027, lo stanziamento destinato alla misura è aumentato di 50 milioni di euro, elevando il plafond complessivo da 100 a 150 milioni di euro annui. - Integrazione delle misure di sostegno al reddito per i dipendenti ex ILVA: Viene prorogato per il 2026, nel limite di spesa di 19 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, l'integrazione economica, per la parte non coperta, del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria riconosciuta, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA. - Proroga delle convenzioni per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili: Viene prevista la proroga dal 31 dicembre 2025 al 31 dicembre 2026 del termine per la possibilità di applicazione di alcune convenzioni relative ai lavoratori socialmente utili. - Sostegno al reddito per i lavoratori dei call center: Anche per l'annualità 2026 viene rifinanziata, nella misura di 20 milioni di euro, l'indennità prevista in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center, anche in cessazione; l'indennità in oggetto può essere richiesta prioritariamente per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, qualora non sia possibile ricorrere alle prestazioni del Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle Telecomunicazioni.
Comma 175	Benefici per i processi di aggregazione delle imprese per la tutela occupazionale Era stato disposto in via sperimentale per gli anni 2024-2025 un incentivo destinato alle imprese costituite attraverso processi di aggregazione societaria quali fusioni, scissioni, acquisizioni tali da determinare un organico pari o superiore a 1.000 lavoratori. Il beneficio prevede l'esonero totale dai contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, ad esclusione dei premi INAIL, ferma restando l'aliquota di computo pensionistica. Rispetto al limite è previsto:

	- Fino a 24 mesi l'esonero nel limite di 291,66 euro mensili (3.500,00 annui) per lavoratore; - Gli ulteriori 12 mesi, l'esonero nel limite di 166,66 euro mensili (2.000,00 annui) per lavoratore. Tuttavia, il regime agevolato è condizionato alla sottoscrizione di un accordo sindacale in sede governativa con le rappresentanze maggiormente rappresentative a livello nazionale o con le loro RSU/RSA. Per il 2026 il Legislatore ha incrementato i limiti di spesa per le annualità future, rideterminandoli in 24,1 milioni di euro per il 2027 e 12,2 milioni di euro per il 2028.
Comma 176	Erogazione anticipata della NASpl La Legge di Bilancio è intervenuta in merito alle modalità di liquidazione anticipata della NASpl che può essere richiesta dal lavoratore come incentivo all'autoimprenditorialità. Dal 1° gennaio 2026, l'erogazione del trattamento non avverrà più in un'unica soluzione, bensì secondo una ripartizione in due rate: - 1° rata corrisposta in misura pari al 70% dell'importo complessivo spettante; - 2° rata pari al restante 30%, erogata al termine del periodo di durata teorica della prestazione e, in ogni caso, entro il termine massimo di 6 mesi dalla presentazione dell'istanza telematica. L'erogazione della seconda rata è subordinata al fatto che il beneficiario non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.
Comma 194	Incentivo per il posticipo del pensionamento Viene esteso l'ambito di applicabilità dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti in alcune fattispecie di conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato. L'ampliamento della possibilità concerne i soggetti che, nel 2026, abbiano maturato il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del medesimo trattamento anticipato a prescindere dall'età anagrafica. L'incentivo in oggetto consente ai lavoratori dipendenti che, pur avendo raggiunto i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato c.d. Quota 103 (età anagrafica di almeno 62 anni ed anzianità contributiva di almeno 41 anni), decidano di rimanere in servizio, rinunciando al pensionamento e ricevendo in busta paga l'importo dei contributi IVS a proprio carico.
Commi 201 - 202	Disposizioni in materia di previdenza complementare <u>Aumento del limite di deducibilità dei contributi alla previdenza complementare</u>

	A decorrere dal periodo d'imposta 2026 viene innalzato da euro 5.164,57 ad euro 5.300,00 il limite annuo di deducibilità dal reddito complessivo dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro a forme di previdenza complementare. Per i lavoratori con data di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2026 viene previsto un regime fiscale agevolato sui contributi versati a fondi di previdenza complementare nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione al fondo. L'agevolazione si sostanzia nella possibilità di dedurre dal reddito complessivo i contributi eccedenti il limite di euro 5.300,00 per un importo pari alla differenza tra euro 26.500 (5.300,00 x 5) e la contribuzione versata nei primi cinque anni di partecipazione. L'ulteriore importo deducibile non potrà essere comunque superiore a euro 2.650,00 annui per un totale annuo massimo complessivo deducibile di euro 7.950,00. <u>Novità in materia di trasferimento della posizione individuale</u> A decorrere dal 1° luglio 2026 verrà soppressa la clausola per la quale, per i lavoratori iscritti da due anni ad un fondo di previdenza complementare che intendono trasferire la posizione maturata ad altra forma pensionistica, il diritto al versamento del TFR maturato ed eventuale contributo a carico del datore di lavoro spetta nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi di lavoro, anche aziendali. Tale modifica intende evitare, come avviene, che, in caso di trasferimento della posizione da un fondo di settore (chiuso) ad un fondo aperto, il lavoratore perda di norma il diritto al contributo datoriale, mentre in caso di trasferimento della posizione tra fondi di settore (chiusi) la contribuzione a carico datore di lavoro sia vincolata dalla regolamentazione degli accordi collettivi.
Comma 203	Ampliamento platea dei datori tenuti al versamento del TFR al fondo tesoreria INPS Attraverso la modifica dell'art. 1, comma 756, Legge n. 296/2006 viene ampliata la platea dei datori di lavoro privati interessati dall'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS. Viene previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, siano tenuti al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS anche i datori che abbiano raggiunto o raggiungano in qualsiasi anno successivo all'inizio dell'attività di impresa la soglia dei cinquanta dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato. Per gli anni 2026 e 2027 la nuova normativa non opera qualora la media annuale (del relativo anno precedente) sia inferiore a sessanta lavoratori dipendenti. A decorrere dall'anno 2032 la soglia dei lavoratori dipendenti viene diminuita a quaranta. Le modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2026 non hanno effetto sui lavoratori che già hanno scelto di destinare il TFR ad una forma pensionistica

	complementare. Con riferimento a tali lavoratori, pertanto, i datori di lavoro continuano a non avere alcun obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS. Si resta in attesa dei necessari chiarimenti e istruzioni operative da parte dell'INPS.
Commi 204 – 205	Modifiche alla disciplina del conferimento del TFR a previdenza complementare e meccanismo del silenzio-assenso Viene introdotta, a decorrere dal 1° luglio 2026, la modifica del D.Lgs. n.252/2005 con riferimento al finanziamento dei fondi pensione (conferimento del TFR e versamento della contribuzione). <u>Dipendenti di prima assunzione</u> È prevista, per i dipendenti di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici, l'adesione automatica alla previdenza complementare: - Verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. Qualora ve ne fossero più di una, verso quella a cui abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. In assenza di forma pensionistica prevista secondo i criteri appena esposti, il TFR andrà devoluto alla forma di previdenza complementare residuale, individuata nel fondo Cometa - Con versamento dell'intero TFR e della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore in misura determinata dagli accordi collettivi. Sostanzialmente la nuova norma estende gli effetti del c.d. silenzio-assenso, o conferimento tacito, oltre che al TFR, come già avveniva, anche alla contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore. Ferma restando la contribuzione a carico del datore di lavoro, la contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria in caso di retribuzione annuale lorda inferiore all'assegno sociale INPS. Inoltre, in caso di versamento del TFR al fondo residuale Cometa, la norma prevede il versamento del solo TFR, senza fare riferimento alla contribuzione aggiuntiva. Il lavoratore ha la possibilità di scegliere, entro 60 giorni dalla data di prima assunzione, in luogo dei 6 mesi precedentemente previsti, di rinunciare all'adesione automatica e optare per mantenere il TFR in azienda, oppure destinarlo ad altra forma di previdenza complementare. In caso di adesione automatica alla previdenza complementare, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione ed inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei sessanta giorni ricomprendendo quanto dovuto dalla data di prima assunzione. Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare,

	sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, nonché sulle diverse scelte disponibili e relativa tempistica. <u>Dipendenti non di prima assunzione</u> Per i dipendenti non di prima assunzione, contestualmente all'assunzione, i datori di lavoro dovranno fornire l'informativa sugli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare e verificare, attraverso apposita dichiarazione rilasciata dal lavoratore, quale sia stata la scelta precedentemente compiuta in merito alla previdenza complementare. Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a previdenza complementare, il datore deve fornire informativa sulla possibilità di indicare, entro 60 giorni dall'assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando dall'assunzione e che, in mancanza di indicazioni entro il termine di 60 giorni si applica il principio dell'adesione automatica sopra esposto per i dipendenti di prima assunzione. Dal dettato della norma sembra evincersi dunque che il meccanismo del silenzio-assenso non opera per i lavoratori che nel precedente rapporto di lavoro hanno scelto di mantenere il TFR in azienda.
Commi 206 - 207	Integrazione al reddito delle lavoratrici madri con due o più figli La Legge di Bilancio 2025 aveva previsto un esonero contributivo parziale della quota di contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, in presenza di reddito imponibile ai fini previdenziali non superiore a 40.000 euro annui, a favore delle lavoratrici dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) e delle lavoratrici autonome madri con due o più figli, dal 1° gennaio 2026, fino al mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo e madri con tre o più figli, dal 1° gennaio 2027, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. La Legge di Bilancio 2026 posticipa l'attuazione dal 2026 al 2027 dell'esonero contributivo parziale strutturale appena esposto. Conseguentemente, nelle more dell'attuazione differita al 2027, prevede il riconoscimento da parte dell'INPS per il 2026 di una somma di euro 60 mensili, non imponibili ai fini fiscali e contributivi. La misura spetta alle lavoratrici madri dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) e autonome - con due figli, sino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio; - con più di due figli, fino al compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, escluse le lavoratrici con contratto a tempo indeterminato. Ai fini della spettanza dell'esonero il reddito da lavoro della lavoratrice deve essere inferiore a 40.000 euro su base annua. L'erogazione avverrà, per i periodi dal 1° gennaio 2026, sino a novembre 2026, in un'unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità di dicembre 2026. Gli importi così corrisposti non avranno valenza ai fini ISEE.

Commi 210 - 213	Esonero contributivo per l'assunzione di madri lavoratrici Viene introdotto un esonero del versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in favore dei datori di lavoro che, dal 1° gennaio 2026, assumono donne madri di almeno tre figli di età inferiore a 18 anni, che siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Il beneficio ha un importo massimo annuo di euro 8.000,00 da riparametrare e applicato su base mensile, salvi i premi e contributi INAIL e l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La durata dell'esonero è pari a 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, 12 mesi per i rapporti a tempo determinato, anche di somministrazione, e 18 mesi in caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato. Sono esclusi dall'applicabilità dell'esonero i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato. Sono inoltre esclusi dalla cumulabilità con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, eccetto la compatibilità con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. n. 216/2023 (c.d. Maxi deduzione). Si resta in attesa delle istruzioni operative INPS.
Commi 214 e 218	Incentivi per la trasformazione dei contratti Al fine di incentivare e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, viene introdotta una misura in favore dei lavoratori e delle lavoratrici con almeno 3 figli conviventi, sino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (o senza limiti di età nel caso di figli disabili, fermi restando il numero minimo di tre figli conviventi e il limite anagrafico per gli altri figli), consistente nella priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché nella rimodulazione di almeno 40 punti percentuali della percentuale dell'orario di lavoro in caso di rapporto a tempo parziale già stipulato. Ai datori di lavoro privati che riconoscano tale trasformazione o rimodulazione è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, salvi i premi e contributi dovuti all'INAIL, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero ha una misura massima di 3.000,00 euro annui, da riparametrare e applicato su base mensile, e durata massima di 24 mesi a decorrere dalla data di trasformazione o rimodulazione del contratto. Si resta in attesa delle istruzioni operative INPS, nonché, del decreto interministeriale che definirà le disposizioni attuative.
Commi 219-220	Congedi parentali e congedi per malattia di figli minorenni <u>Congedi parentali</u> Con la modifica agli artt. 32, 33, 34 e 36, D.Lgs. n. 151/2001, viene estesa l'applicabilità del congedo parentale ai figli di età compresa fra i 12 e i 14 anni e, in caso di adozione o di affidamento, l'estensione riguarda i minori fino al

	quattordicesimo anno di ingresso nella famiglia, anziché il dodicesimo anno di età. La modifica riguarda anche il prolungamento del congedo parentale. <u>Congedi per malattia di figli minorenni</u> La Legge di Bilancio 2026, variando l'articolo 47, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001, aumenta da cinque a dieci il numero dei giorni lavorativi annuali di congedi fruibili da ciascun genitore per la malattia dei figli di età superiore a tre anni.. Viene inoltre estesa l'applicabilità degli stessi ai figli minori di età compresa fra 8 e 14 anni. Si ricorda che i lavoratori in congedo per malattia del figlio sono considerati assenti giustificati, ma non retribuiti. Tuttavia, è prevista una specifica modalità di copertura previdenziale figurativa.
Comma 221	Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità Al fine di incentivare e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché garantire la parità di genere sui luoghi di lavoro, viene introdotta la possibilità di estendere la durata del contratto di lavoro dei lavoratori assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità o parentale, al fine di un ulteriore affiancamento della lavoratrice sostituita. La durata del prolungamento non può comunque essere superiore all'anno di età del bambino. Al fine di affiancare la lavoratrice sostituita viene introdotta la possibilità di assumere personale a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità in anticipo fino ad un mese rispetto all'inizio del congedo. Per le aziende con meno di 20 dipendenti il datore di lavoro beneficia dell'esonero del 50% dei contributi a suo carico per l'assunzione di tale personale. la ratio della disposizione in oggetto è dunque 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.
Commi 649 - 651	Adeguamento addizionali regionali e comunali Con la Legge di bilancio 2025 era stata stabilita la scadenza del 15 aprile 2025 per l'adeguamento di scaglioni e aliquote dell'addizionale IRPEF 2025 ai tre scaglioni attualmente in vigore da parte di Regioni, Province Autonome e Comuni. La Legge di bilancio 2026 ha aggiornato la scadenza per l'adeguamento di scaglioni e aliquote dell'addizionale comunale IRPEF 2026 al 15 aprile 2026. Per l'addizionale regionale IRPEF, in assenza di una specifica disposizione in materia, il termine rimane quello ordinario del 31 dicembre dell'anno precedente a quello al quale l'addizionale si riferisce.
Comma 840	Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo Attraverso delle variazioni all'articolo 2, D.Lgs. n.175/2023 viene modificata la disciplina relativa ai requisiti per beneficiare dell'indennità di discontinuità per i lavoratori del settore dello spettacolo. Nello specifico viene innalzato da 30.000 euro a 35.000 euro il tetto massimo di reddito, dichiarato ai fini IRPEF nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda, richiesto per l'accesso

	all'indennità di discontinuità. Inoltre, unicamente per gli attori cinematografici o di audiovisivi, varia il numero minimo di giornate di contribuzione richieste per ottenere l'indennità, introducendo un trattamento derogatorio più favorevole: il requisito si intende soddisfatto anche se sono state maturate un minimo di 15 giornate di contribuzione nell'anno precedente ovvero almeno 30 giornate complessive nei due anni precedenti a quello di presentazione della domanda. Ai fini del calcolo delle giornate, non si computano quelle eventualmente riconosciute, negli anni presi in considerazione, a titolo di indennità di discontinuità, di indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS) e di indennità della nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl).
--	--

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati