Bologna, 12 Gennaio 2026

Legge di bilancio 2026 (L. 30.12.2025 n. 199) - Principali novità in di lavoro e previdenza

1 PREMESSA

Sul S.O. n. 42 alla *G.U.* 30.12.2025 n. 301 è stata pubblicata la L. 30.12.2025 n. 199 (legge di bilancio 2026), in vigore dall'1.1.2026.

2 PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e previdenza, contenute nella legge di bilancio 2026.

Argomento	Descrizione
Incentivo all'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato nel 2026	Si prevede uno stanziamento di risorse per l'introduzione di un incentivo all'assunzione di personale non dirigenziale a tempo indeterminato per l'anno 2026 in favore dei datori di lavoro privati (l'incentivo riguarda anche le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato). In particolare, le risorse finanziarie stanziate riguardano l'introduzione di un incentivo all'assunzione al fine di: • incrementare l'occupazione giovanile stabile; • favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate; • sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica; • contribuire alla riduzione dei divari territoriali. ***Misura e durata*** L'incentivo consiste in un esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (escluso INAIL) per un periodo massimo di 24 mesi. ***Provvedimento attuativo*** L'operatività dell'incentivo è subordinata all'emanazione di un decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.
Incentivo per l'assunzione di lavoratrici madri	Viene introdotto a regime, dal 2026, un incentivo per l'assunzione di lavoratrici madri con almeno tre figli. ***Ambito applicativo*** L'incentivo riguarda i datori di lavoro privati che assumono donne con le seguenti caratteristiche: • madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni;

Argomento	Descrizione
segue	• prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. ***Tipologie contrattuali*** L'incentivo riguarda le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in somministrazione, o a tempo indeterminato. Sono agevolabili anche le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato. ***Misura e durata del beneficio*** L'incentivo consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile (sono esclusi dall'esonero i premi e contributi dovuti all'INAIL). La durata dell'agevolazione è di: • 12 mesi dalla data dell'assunzione, se questa è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione; • un massimo di 18 mesi dalla data dell'assunzione con contratto a tempo determinato, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato; • 24 mesi dalla data dell'assunzione, se questa è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato. ***Coordinamento con altri incentivi*** L'esonero contributivo: • non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente; • è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, di cui all'art. 4 del DLgs. 216/2023.
Incentivi per la trasformazione dei contratti	Si riconosce dall'1.1.2026 un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da *full* a *part time*, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40% in favore della lavoratrice o del 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 disabili). ***Esonero contributivo*** Ai datori di lavoro privati che consentono tale trasformazione è riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico. Sono esclusi dall'esonero i premi e contributi dovuti all'INAIL. L'esonero è previsto: • per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto; • nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. ***Esclusioni e limiti*** L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Non è previsto il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Il raggiungimento del limite di spesa impedisce l'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso all'esonero. ***Compatibilità*** L'esonero è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, di cui all'art. 4 del DLgs. 216/2023. ***Provvedimento attuativo*** Con un successivo decreto ministeriale saranno adottate le disposizioni attuative dell'esonero contributivo in esame.

Argomento	Descrizione
***Bonus* mamme 2026 e rinvio decontribuzione parziale**	Si prevede il rinvio della decontribuzione parziale per le lavoratrici con almeno due figli e la riproposizione del c.d. "*bonus* mamme" per il 2026. ***Rinvio decontribuzione parziale*** Si prevede il rinvio dal 2026 al 2027 della decontribuzione parziale per le lavoratrici dipendenti e autonome con almeno due figli e un reddito imponibile ai fini previdenziali non superiore a 40.000 euro, introdotto dall'art. 1 co. 219 della L. 30.12.2024 n. 207. In sostanza, la decontribuzione parziale potrà essere applicata dal 2027 in favore delle lavoratrici dipendenti e autonome: • madri di due figli, con l'esonero contributivo che spetta fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo; • madri di tre o più figli, con l'esonero contributivo che spetta fino al mese del compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo. La piena operatività della decontribuzione parziale è subordinata all'adozione di un decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. ***Bonus mamme 2026*** Il *bonus* mamme 2026 riguarda le lavoratrici madri: • dipendenti (esclusi i lavoratori domestici); • autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome; • autonome iscritte alla Gestione separata INPS (di cui all'art. 2 co. 26 della L. 335/95); • professioniste iscritte alle casse di previdenza professionali di cui al DLgs. 30.6.94 n. 509 e al DLgs. 10.2.96 n. 103. La lavoratrice deve essere titolare di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua. La stessa deve inoltre avere: • 2 figli, con il contributo che spetta fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio; • almeno 3 figli, con il contributo che spetta fino al mese di compimento del 18° anno del figlio più piccolo. Le lavoratrici con più di due figli possono beneficiare del *bonus* mamme 2026 a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il *bonus* mamme 2026 consiste in una somma pari a 60 euro mensili: • per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo; • per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per le lavoratrici con almeno 3 figli. Il *bonus* mamme 2026 non è imponibile ai fini fiscali e contributivi e non rileva ai fini ISEE. Il *bonus* mamme 2026 sarà riconosciuto dall'INPS, dietro la presentazione di apposita domanda. Le mensilità spettanti, a decorrere dall'1.1.2026 fino alla mensilità di novembre 2026, sono corrisposte a dicembre 2026, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre.
Estensione incentivo *under* 36 e decontribuzione Sud agli agenti assicurativi	Con una norma di interpretazione autentica dell'art. 1 co. 10-15 e 161-167 della L. 30.12.2020 n. 178, si prevede che l'incentivo all'assunzione di *under* 36 e la decontribuzione Sud si applicano anche ai datori di lavoro privati che, nel tempo di applicazione dello stesso, svolgevano una delle attività identificate dai seguenti codici ATECO 2007: • 66.22.01, Broker di assicurazioni; • 66.22.02, Agenti di assicurazioni; • 66.22.03, Sub-agenti di assicurazioni; • 66.22.04, Produttori, procacciatori ed altri intermediari delle assicurazioni.

Argomento	Descrizione
segue	L'applicazione dell'agevolazione è prevista a decorrere dall'1.7.2022 e ai sensi della: • decisione della Commissione 19.6.2023 n. 4061 *final*, per quanto riguarda l'incentivo all'assunzione di *under* 36; • decisione della Commissione 24.6.2022 n. 4499 *final*, per la decontribuzione Sud. ***Fruizione del credito maturato*** Il credito derivante dal riconoscimento dei corrispondenti periodi dell'esonero contributivo può essere fatto valere dall'interessato dall'1.1.2026 al 31.12.2026.
Lavoro occasionale in agricoltura (LOAgri)	Si rende strutturale, a decorrere dal 2026, la disciplina relativa al lavoro occasionale in agricoltura (c.d. LOAgri), introdotto dall'art. 1 co. 343-354 della L. 29.12.2022 n. 197 (legge di bilancio 2023) e già prorogato fino al 31.12.2025 dall'art. 23 della L. 2.12.2025 n. 182 (c.d. "legge semplificazioni").
Disposizioni in materia di TFR e adesione alla previdenza complementare	Vengono introdotte disposizioni sugli accantonamenti inerenti al trattamento di fine rapporto (TFR) e sul relativo Fondo INPS, nonché sulle adesioni alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato. ***Estensione dei datori di lavoro obbligati al versamento all'INPS degli accantonamenti relativi al TFR*** Integrando l'art. 1 co. 756 della L. 296/2006, si stabilisce che, con effetto dai periodi di retribuzione successivi al 31.12.2025, siano ricompresi nell'ambito dell'obbligo di versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un apposito Fondo dell'INPS (c.d. "Fondo di Tesoreria") anche i datori che raggiungono o superano (o abbiano raggiunto o superato) la soglia di 50 dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività e che il relativo computo avvenga sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di retribuzione considerato. Si ricorda che, nella disciplina previgente, per i datori già in attività al 31.12.2006 il limite dimensionale in oggetto veniva calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006, mentre per gli altri datori si prendeva a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività. La medesima norma prevede poi: • che per il biennio 2026-2027 tale disposizione non operi qualora la media annuale (del relativo anno precedente) sia inferiore a 60 lavoratori dipendenti; • con effetto sui periodi di retribuzione decorrenti dall'1.1.2032, la riduzione da 49 a 39 del numero di lavoratori dipendenti oltre il quale, per il datore di lavoro, si applica l'obbligo in questione. ***Disciplina del silenzio-assenso per il conferimento del TFR alla previdenza complementare*** Viene modificata la disciplina relativa al conferimento tacito del TFR al finanziamento della previdenza complementare (c.d. "silenzio-assenso"). Il principio del conferimento del TFR in assenza di diverse dichiarazioni di volontà si applica: • così come già previsto dalla disciplina previgente, ai lavoratori di prima assunzione del settore privato, esclusi i lavoratori domestici; • ai lavoratori non di prima assunzione, limitatamente ai casi in cui abbiano già in essere, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, un'adesione a una forma pensionistica collettiva, prevista da accordi collettivi, anche territoriali o aziendali. In merito a quest'ultimo punto, la disposizione in esame precisa poi che in caso di più forme pensionistiche collettive, si fa riferimento a quella a cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. Ciò comporta la devoluzione dell'intero TFR e la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi. Inoltre, in assenza di accordi di natura collettiva, la forma pensionistica di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale individuata ai sensi del DM 31.3.2020 n. 85. ***Rinuncia all'adesione automatica*** Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di

Argomento	Descrizione
segue	rinunciare all'adesione automatica e: • conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta; • ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120 c.c.; tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta. ***Adempimenti del datore di lavoro*** Vengono individuati specifici adempimenti per il datore di lavoro in caso di adesione automatica alla previdenza complementare, nonché nelle ipotesi di prima assunzione o meno del lavoratore. Nel dettaglio, in caso di adesione automatica il datore di lavoro deve: • darne comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione; • effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni riservati al lavoratore per la rinuncia all'adesione automatica. Nel caso di prima assunzione del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a fornire a quest'ultimo (al momento dell'assunzione) un'informativa circa gli accordi collettivi applicabili, il meccanismo di adesione automatica, la forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica e le diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica. Se il lavoratore non è di prima assunzione, il datore di lavoro deve fornire, contestualmente all'assunzione, un'apposita informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Qualora il lavoratore abbia già in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro è tenuto fornire un'informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto troverà applicazione il meccanismo di adesione automatica. ***Versamento delle quote di TFR presso una nuova forma pensionistica complementare*** Viene modificato l'art. 14 co. 6 del DLgs. 252/2005, ossia la norma sul diritto del lavoratore al versamento alla nuova forma pensionistica complementare da lui prescelta – nell'ambito della possibilità di trasferimento della posizione individuale da una forma complementare all'altra – degli accantonamenti inerenti alle nuove quote di trattamento di fine rapporto e degli eventuali contributi a carico del datore di lavoro. Nel dettaglio, la disposizione in commento sopprime la clausola secondo cui il diritto a tali versamenti spetta nei limiti e secondo le modalità posti dai contratti o accordi collettivi di lavoro, anche aziendali.
Modifica della disciplina in materia di previdenza complementare	Modificando l'art. 11 del DLgs. 252/2005, si prevede, con decorrenza dall'1.7.2026: • la modifica della disciplina della liquidazione in forma di capitale di una quota di prestazione complementare; • con riferimento alle forme di previdenza complementare in regime di contribuzione definita, la possibilità di tipologie di rendita diverse dalla rendita vitalizia definendo la relativa disciplina sotto il profilo tributario. Nel dettaglio, si stabilisce che: • riguardo all'eventuale quota di prestazione in forma di capitale, vada elevato il limite dell'importo liquidabile in tale forma dal 50% al 60% del montante finale accumulato; • la liquidazione possa avvenire con conversione in rendita vitalizia; • nel caso in cui la rendita vitalizia derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale sia inferiore al 50% dell'assegno sociale di cui all'art. 3 co. 6 e 7 della L. 335/95, la prestazione possa essere interamente erogata in forma di capitale. In alternativa alla rendita vitalizia, la norma in esame consente che le prestazioni pensionistiche possano essere anche erogate: • nella forma della rendita a durata definita;

Argomento	Descrizione
segue	• 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; • ovvero nella forma di prelievi liberamente determinabili nei limiti di cui al nuovo co. 3-*quater* dell'art. 11 del DLgs. 252/2005, o ancora mediante un'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a 5 anni. Con le nuove previsioni, nella forma della rendita a durata definita le prestazioni: • sono erogate direttamente dalla forma pensionistica complementare; • il relativo montante è mantenuto in gestione.
Trattamenti di integrazione salariale straordinari in deroga	Vengono prorogate diverse misure in materia di trattamenti di integrazione salariale straordinaria in deroga. Nel dettaglio, il provvedimento in esame dispone la proroga per tutto il 2026: • dei trattamenti di CIGS e di mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa di cui all'art. 44 co. 11-*bis* del DLgs. 148/2015; • del trattamento di integrazione salariale straordinaria in deroga di cui all'art. 44 del DL 109/2018, finalizzato alla gestione degli esuberi di personale e destinato – a determinate condizioni – alle imprese che cessano o che hanno cessato l'attività produttiva; • della misura di cui all'art. 1-*bis* del DL 243/2016 di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese dell'ex Gruppo ILVA; • del trattamento di integrazione salariale a favore delle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000 e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati in ragione della loro complessità. Infine, viene rifinanziato per ciascuno degli anni 2026 e 2027 il limite di spesa per la proroga del periodo di CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale.
Erogazione della liquidazione anticipata della NASpI	Vengono modificate le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpI che, ai sensi dell'art. 8 del DLgs. 22/2015, può essere richiesta dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità. In particolare, si prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, come previsto dalla previgente normativa, ma 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 NASpI e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, previa verifica della mancata rioccupazione (e della titolarità di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità).
Assegno di inclusione	Viene modificata la disciplina dell'assegno di inclusione (ADI), mediante la riformulazione dell'art. 3 co. 2 del DL 4.5.2023 n. 48. In particolare, viene rimosso il periodo di sospensione della misura, originariamente stabilito tra la conclusione di un primo periodo di fruizione del beneficio e l'inizio del successivo e viene prevista, per la prima mensilità di rinnovo, una riduzione dell'importo, in misura pari al 50%. In altre parole, viene stabilito che il beneficio economico sia erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi, potendo essere rinnovato, previa presentazione della domanda, per periodi ulteriori di 12 mesi. L'importo della prima mensilità di rinnovo è riconosciuto nella misura pari al 50% dell'importo mensile del beneficio economico rinnovato. Viene, inoltre, previsto che possano fruire dell'erogazione del contributo straordinario di cui ai co. 1 e 2 dell'art. 10-*ter* del DL 92/2025 anche i nuclei familiari per i quali il 18° mese di percezione dell'ADI, prima della sospensione, ricade nel mese di novembre 2025. Nel dettaglio, l'art. 10-*ter* del DL 92/2025 ha previsto, in via d'eccezione per l'anno 2025, l'erogazione di un contributo straordinario finalizzato a garantire ai fruitori dell'ADI una continuità nella copertura del beneficio, pari all'importo della prima mensilità di rinnovo, comunque non superiore a 500 euro; la misura è riconosciuta ai nuclei familiari che hanno presentato la domanda di rinnovo e sono ammessi alla fruizione del periodo ulteriore di 12 mensilità.

Argomento	Descrizione
Modifiche all'indennità di discontinuità per i lavoratori del settore dello spettacolo	Alla misura dell'indennità di discontinuità per i lavoratori del settore dello spettacolo, di cui al DLgs. 30.11.2023 n. 175, vengono apportate le seguenti modifiche: • viene innalzato il limite reddituale previsto per l'accesso alla misura, che passa da 30.000 a 35.000 euro; • viene previsto che, per i soli attori cinematografici o di audiovisivi, con riferimento al numero minimo di giornate di contribuzione accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che il lavoratore deve aver maturato per accedere all'indennità, detto requisito si intende soddisfatto anche qualora il lavoratore abbia maturato almeno 15 giornate di contribuzione accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nell'anno precedente ovvero almeno 30 giornate complessive nei 2 anni precedenti a quello di presentazione della domanda; • viene introdotta la previsione per cui, ai fini del calcolo delle giornate di contribuzione, non si computano le giornate eventualmente riconosciute a titolo di indennità di discontinuità, di indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo e di NASpI, non soltanto nell'anno precedente ma anche negli anni considerati ai fini dell'indennità di discontinuità.
Indennità per fermo pesca	Viene finanziata anche per l'anno 2026 l'indennità giornaliera di 30 euro in favore di ciascun lavoratore dipendente da impresa adibita alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca di cui alla L. 13.3.58 n. 250, in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo: • obbligatorio; • non obbligatorio.
Indennità per i lavoratori dei *call center*	Viene disposto, anche per l'anno 2026, il rifinanziamento, nel limite di spesa di 20 milioni di euro, delle misure di sostegno del reddito per i lavoratori dei *call center* di cui all'art. 44 co. 7 del DLgs. 14.9.2015 n. 148.
Proroga trattamento in deroga per la Regione Sicilia	Viene disposto che, con particolare riferimento al territorio della Regione Sicilia, con la finalità di sostenere la competitività del sistema produttivo nazionale, nonché per salvaguardare i livelli occupazionali nei casi di situazioni di crisi industriali complesse con impatto significativo sulla politica industriale nazionale, ai lavoratori di cui all'art. 1 co. 251-*bis* della L. 30.12.2018 n. 145 sia concessa la stessa indennità in continuità con quanto previsto dall'art. 3 co. 2-*bis* del DL 18.1.2024 n. 4, fino al 31.12.2026.
Congedo parentale	Viene disposta l'elevazione da 12 a 14 anni dell'età del figlio per la fruizione del congedo parentale. In caso di adozione e affidamento il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro i 14 anni dall'ingresso in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.
Congedo per malattia del figlio	Viene modificato l'art. 47 co. 2 del DLgs. 151/2001 sul congedo per malattia del figlio, prevedendo, se il minore ha più di 3 anni: • l'aumento da 5 a 10 giorni come limite massimo di giorni fruibili all'anno; • l'elevazione a 14 anni dell'età del figlio per la fruizione del congedo.
Misure per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale	Viene inserito il co. 2-*bis* all'art. 4 del DLgs. 151/2001, in forza del quale, in caso di assunzione di un lavoratore a termine in sostituzione di personale ai sensi dei co. 1 e 2 del medesimo art. 4, il contratto può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata non superiore al primo anno di età del bambino.
ISEE - Franchigia prima casa e scala di equivalenza	Si prevedono alcune modifiche sulla franchigia della prima casa ai fini ISEE e sulla scala di equivalenza, ai fini dell'accesso alle seguenti prestazioni: • assegno di inclusione (ADI) e supporto per la formazione e il lavoro (SFL), di cui al DL 4.5.2023 n. 48; • assegno unico e universale (AUU), di cui all'art. 1 del DLgs. 29.12.2021 n. 230; • contributo asilo nido e contributo per forme di supporto presso la propria abitazione, previsti dall'art. 1 co. 355 della L. 11.12.2016 n. 232; • *bonus* nuovi nati introdotto dall'art. 1 co. 206 della L. 30.12.2024 n. 207.

Argomento	Descrizione
segue	***Franchigia prima casa*** Per le suddette prestazioni, la soglia passa da 52.500 euro a: • 91.500 euro; • ovvero 120.000 euro per i nuclei familiari residenti nei Comuni capoluogo delle città metropolitane di cui alla L. 7.4.2014 n. 56. In sostanza, con riferimento alle suddette prestazioni, per i nuclei familiari residenti in abitazione di proprietà, il valore della casa di abitazione non rileva ai fini del calcolo del patrimonio immobiliare se inferiore alla soglia di 91.500 euro o di 120.000 euro (per i nuclei familiari residenti nei Comuni capoluogo delle città metropolitane), incrementata di 2.5000 euro per ogni figlio convivente successivo al primo. ***Scala di equivalenza*** Per le suddette prestazioni, vengono rideterminate le maggiorazioni di cui alla lett. a) dell'Allegato 1 del DPCM 159/2013, relative al numero dei figli. In particolare, le maggiorazioni sono pari a: • 0,1 in caso di nuclei familiari con 2 figli; • 0,25 in caso di 3 figli; • 0,40 in caso di 4 figli; • 0,55 in caso di almeno 5 figli.
ISEE - Computo delle valute all'estero, delle criptovalute e delle rimesse in denaro	Modificando l'art. 5 co. 1 del DL 6.12.2011 n. 201 (norma che prevedeva la revisione delle modalità di determinazione e dell'ambito di applicazione dell'ISEE), viene stabilito che la componente patrimoniale sita sia in Italia sia all'estero deve comprendere le giacenze in valuta all'estero, in criptovalute o consistenti in rimesse in denaro. Con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, sono adottate le misure volte a: • dare attuazione alla misura (anche al fine di assicurare l'assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica); • prevedere le occorrenti modifiche al DPCM 159/2013, volte a inserire all'art. 5, tra le componenti del patrimonio mobiliare, le giacenze in valute, 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. Gli Enti che disciplinano l'erogazione delle prestazioni sociali agevolate dovranno adottare, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del suddetto decreto attuativo, gli atti anche normativi necessari all'erogazione delle nuove prestazioni in conformità con le nuove disposizioni (restano salve, fino a tale data, le prestazioni sociali agevolate in corso di erogazione sulla base delle disposizioni previgenti).
ISEE - Dichiarazione sostitutiva unica (DSU)	Vengono previste semplificazioni relativamente alla presentazione e alla precompilazione della Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU), necessaria per ottenere l'ISEE. Le novità relative alla DSU decorrono dall'1.1.2026. ***Precompilazione della DSU*** Viene previsto che l'INPS coopera anche con il Ministero dell'Interno e con l'Automobile Club d'Italia ai fini della precompilazione della DSU. A tal fine sono utilizzate le informazioni disponibili nell'Anagrafe nazionale della popolazione residente e nel Pubblico registro automobilistico (PRA). ***Presentazione della DSU*** Viene previsto che la presentazione della DSU, per il tramite dei Centri di assistenza fiscale (CAF), dovrà avvenire prioritariamente in modalità precompilata.
ISEE - Esclusione degli immobili colpiti da calamità naturali - Proroga	Viene prorogata per il 2026 l'esclusione dal computo del patrimonio immobiliare, ai fini dell'accertamento dell'indicatore della situazione patrimoniale, degli immobili e dei fabbricati di proprietà distrutti o non agibili in seguito a calamità naturali.
Proroga dell'APE	Viene prorogata anche per il 2026 la possibilità di accedere all'APE sociale di cui all'art. 1 co.

Argomento	Descrizione
sociale *segue*	179 - 186 della L. 232/2016. Si tratta dell'indennità erogata dall'INPS per sostenere il reddito del lavoratore dai 63 anni e 5 mesi di età sino alla maturazione del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia. La medesima disposizione prevede poi che il beneficio non sia cumulabile con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.
Adeguamento dei requisiti pensionistici all'incremento della speranza di vita	Si prevede, limitatamente al 2027, un aumento dei requisiti richiesti per l'accesso alle pensioni, stabilito dal DM 19.12.2025 in relazione all'incremento della speranza di vita, nella misura di un solo mese. L'incremento di tre mesi stabilito dal citato DM 19.12.2025 troverà invece piena applicazione a decorrere dall'1.1.2028. Tuttavia, tale misura non troverà applicazione per: • i lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate all'Allegato "B" alla L. 205/2017, che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero da almeno 6 anni negli ultimi 7, attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo, e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni; • i lavoratori, compresi i c.d. "precoci", addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti di cui all'art. 1 co. 1 lett. a), b), c) e d) del DLgs. 67/2011, che soddisfano determinate condizioni e che sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni. Una disposizione particolare riguarda poi i percettori di APE sociale, i quali continueranno a beneficiare della prestazione fino al conseguimento del requisito anagrafico di vecchiaia adeguato.
Incentivo alla rinuncia al pensionamento anticipato	Viene confermata anche per il 2026 la possibilità di beneficiare dell'incentivo al posticipo del pensionamento di cui all'art. 1 co. 286 della L. 197/2022, seppur limitato alla sola rinuncia della pensione anticipata di cui all'art. 24 co. 10 del DL 201/2011 (in quanto non è stato confermato il pensionamento anticipato in "Quota 103"). L'incentivo in parola viene dunque riconosciuto ai lavoratori dipendenti che maturano entro il 31.12.2026 i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata e decidono di rinunciarvi. In conseguenza dell'esercizio di tale facoltà verrà meno ogni obbligo da parte del datore di lavoro di versare i contributi IVS della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà. Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore dovuta all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, verrà corrisposta interamente al lavoratore e, relativamente alla medesima, troverà applicazione l'esclusione dall'imponibile fiscale.
Adeguamento dell'età pensionabile per il personale delle Forze Armate e di Polizia	Viene aggiornata l'età pensionabile per il personale delle Forze armate e delle Forze di Polizia a ordinamento civile e militare, nonché del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco. In particolare, si prevede: • l'incremento di un mese per l'anno 2028, di un ulteriore mese per l'anno 2029 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2030 dei requisiti di accesso al sistema pensionistico inferiori a quelli vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria; • che, con un apposito DPCM, siano individuate le specifiche professionalità per le quali, in ragione della specificità del peculiare impiego, l'incremento dei requisiti pensionistici possa non trovare applicazione oppure si applichi parzialmente.
Abrogazione dell'utilizzo delle prestazioni di previdenza complementare al fine del	Viene abrogata la disposizione di cui all'art. 24 co. 7-bis del DL 201/2011, con cui si prevedeva, dall'1.1.2025, la possibilità, per i soggetti con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre dall'1.1.96, di computare, esclusivamente ai fini del raggiungimento degli importi soglia necessari per la liquidazione della pensione di vecchiaia o anticipata, in caso di richiesta dell'assicurato, anche il valore di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare unitamente all'ammontare mensile della prima

Argomento	Descrizione
pensionamento	rata di pensione di base.
Incremento delle pensioni "minime"	Si conferma anche per il 2026 l'incremento speciale delle pensioni "minime", riconosciute in favore dei soggetti in condizioni disagiate di cui all'art. 38 co. 1 della L. 448/2001. Nel dettaglio, la nuova disposizione prevede un incremento di 260 euro annui, ovvero 20 euro per 13 mensilità.
Determinazione delle tariffe in caso di omesso versamento di contributi IVS	Si demanda ad un apposito decreto ministeriale il compito di aggiornare le tabelle per l'applicazione dell'art. 13 della L. 12.8.62 n. 1338, contenenti le tariffe che il datore di lavoro o il lavoratore devono versare all'INPS al fine di costituire una rendita vitalizia in caso di contributi pensionistici non versati dal datore di lavoro (o dal committente in caso di co.co.co.) e prescritti.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni eventuale chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti.

STUDIO PALMERI

Commercialisti Associati