LABLAW
STUDIO LEGALE
ROTONDI & PARTNERS
PAPERS

LEGGE DI BILANCIO 2026

- LEGGE 30 DICEMBRE 2025 N. 199 -

Estratto delle principali misure *labour*

PRIME NOTE DI COMMENTO A CURA DI

LABLAW STUDIO LEGALE ROTONDI & PARTNERS

SOMMARIO

INTRODUZIONE 4
ASSEGNO DI INCLUSIONE 7
Art. 1, commi 158-161 – Modifiche alla disciplina sull'assegno di inclusione – 7
RINNOVI CONTRATTUALI, PREMI DI PRODUTTIVITA' E INDENNITA' EXTRA ORARIO 10
Art. 1, commi 7-12 – Disposizioni sulla tassazione dei rinnovi contrattuali, dei premi di produttività e del trattamento accessorio – 10
BUONI PASTO ELETTRONICI 17
Art. 1, comma 14 – Modifica alla disciplina fiscale delle prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica – 17
INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 19
Art. 1, commi 153-155 – Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2026 – 19
APE SOCIALE 21
Art. 1, commi 162 e 163 – Ape Sociale – 21
AMMORTIZZATORI SOCIALI 23
Art. 1, commi 164-174 – Proroga ammortizzatori sociali mediante utilizzo del Fondo sociale per occupazione e formazione – 23
LIQUIDAZIONE ANTICIPATA DELLA NASPI 25
Art. 1, comma 176 – Modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpI – 25
PREVIDENZA COMPLEMENTARE E TFR 27
Art. 1. commi 201-205 – Disposizioni in materia di previdenza complementare – 27
BONUS LAVORATRICI MADRI 31
Art. 1, commi 206 e 207 – Misure di integrazione al reddito delle lavoratrici madri con due o più figli – 31
Art. 1, commi 210-213 – Esonero contributivo per promuovere l'assunzione di madri lavoratrici – 32
Art. 1, commi 214–218 – Incentivi per la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro per alcune categorie di soggetti – 33
CONGEDI PARENTALI, MALATTIA E PROLUNGAMENTO CONTRATTO CON CAUSALE SOSTITUTIVA 36
Art. 1, commi 219-220 – Congedi parentali e congedi per malattia di figli minorenni – 36
Art. 1, comma 221 – prolungamento del contratto di lavoro stipulato in sostituzione di lavoratrici in congedo – 36

La presente collana è a cura di LabLaw.

Hanno collaborato alla redazione del presente contributo i colleghi:

ANDREA COLDESINA
SERENA FANTINELLI
MARCO GIANGRANDE
FABIO PREVITI
FRANCESCA ROTONDI
FRANCESCO ROTONDI
FRANCESCA SALITURO
PIETRO SPEZIALE
ARMANDO TURSI
GIORGIO ZOANI.

Il presente documento ha valore divulgativo. Esso non costituisce pertanto riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura. Il presente documento è inoltre di proprietà di LabLaw e ne è vietata la copia, duplicazione, produzione o riproduzione al di fuori della sua consultazione. La vendita è vietata.

INTRODUZIONE

di Armando Tursi e Francesco Rotondi

Come avevamo già osservato nelle "*Prime Note*" di commento dedicate al "*decreto lavoro*" del 2023, le riforme del lavoro di questo Governo non perseguono obiettivi di organicità e sistematicità, ma, come sempre dovrebbe fare il legislatore, mirano alla soluzione di problemi pratici selezionati per la loro urgenza, muovendosi anche in una logica di ausilio ad operatori e interpreti del diritto.

Deroga in parte a questo stile normativo la materia previdenziale, che, passata quasi in sordina negli interventi precedenti, balza in primo piano con questa legge di bilancio, ma adottando come baricentro non più la previdenza obbligatoria, bensì quella complementare.

Mirando all'obiettivo esplicito di aumentare il tasso di adesione dei giovani, la riforma taglia finalmente il nodo gordiano della cd. "*adesione automatica*" al fondo pensione, senza peraltro fare il salto verso la obbligatorietà che ha il passo sbarrato dalla facoltà di "*rinuncia*" riconosciuta all'aderente. Tra le altre misure ascrivibili a questo filone vanno menzionate almeno quella destinata ad agevolare la liquidazione delle prestazioni in capitale, e quella che consente la stipula di rendite "*a durata definita*"; come pure quella che impone ai fondi pensione e ai loro agenti investitori di informare la gestione delle risorse al *life-cycle model*.

Sulla linea di potenziale sinergia tra previdenza complementare e previdenza obbligatoria si colloca l'istituto dell'assegno pensionistico anticipato (APE Sociale): qui la novità sta nella abolizione del regime di cumulabilità tra l'importo maturato nella previdenza pubblica e quello maturato nella pensione privata ai fini del raggiungimento del requisito reddituale: abolita la cumulabilità, l'importo maturato nella previdenza pubblica dovrà essere pari ad almeno 3 volte l'assegno sociale (circa 1.616 € mensili nel 2025), senza poter più contare sul "*supporto*" del fondo pensione. Ciò, sul piano sistematico, significa che la previdenza complementare torna ad essere uno strumento previdenziale per i bisogni della vecchiaia, mentre sfumano la finalità occupazionali, che erano penetrate all'interno dello stesso strumento attraverso l'esperienza della RITA.

Come già accaduto con il decreto lavoro del 2023, un ruolo da co-protagonista è affidato alle misure assistenziali per la disoccupazione di *extrema ratio* e per la povertà: viene pertanto riproposto l'assegno di inclusione, con rimodulazione della disciplina in direzione di un maggiore effettività e continuità della tutela.

In tale prospettiva, l'intervento si colloca nel più ampio quadro delle politiche pubbliche di contrasto alla povertà, consolidando il ruolo dell'Assegno di Inclusione come strumento centrale del sistema di *welfare* pubblico e rendendolo più aderente alle esigenze reali dei beneficiari.

Un terzo filone sociale della legge di bilancio si manifesta negli interventi che utilizzano la leva fiscale per accrescere il netto in busta paga e sostenere, attraverso la retribuzione, obiettivi comuni se non addirittura socialmente meritevoli (tutela del potere d'acquisto, valorizzazione della contrattazione collettiva e della premialità, incentivazione delle prestazioni in condizioni più gravose). La temporaneità delle misure costituisce sicuramente un limite, ma conferma lo stile normativo del Governo, che sembra puntare pragmaticamente su interventi con effetti immediati, eventualmente da prorogare ove ne sussistano le condizioni.

La materia del *welfare* aziendale, se non emerge con nettezza nelle misure appena richiamate, si manifesta esplicitamente nel potenziamento fiscale dei buoni pasto (nella fattispecie, elettronici).

La natura giuridica dei buoni pasto è controversa, oscillando tra qualificazione assistenziale e retributiva. L'orientamento oggi prevalente della giurisprudenza di legittimità (Cass. nn. 21484 e 21440 del 2024) ne esclude la natura retributiva, qualificandoli come strumenti assistenziali finalizzati a garantire la fruizione del pasto durante l'orario di lavoro, in particolare in assenza di un servizio di mensa, e dunque estranei al sinallagma contrattuale. Tale ricostruzione trova fondamento nella genesi storica dell'istituto, nella prassi fiscale (circ. Agenzia delle Entrate n. 326/E del 23 dicembre 1997) e nel regime agevolato di cui all'art. 51, comma 2, lett. c), TUIR.

In questa prospettiva, la Corte di Cassazione ha altresì valorizzato i principi eurounitari in materia di organizzazione e orario di lavoro, riconducendo l'istituto alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Accanto a tale indirizzo, permane un orientamento minoritario (Cass. n. 25840 del 2024), che qualifica i buoni pasto come retribuzione indiretta o in natura, in quanto utilità economicamente valutabile e funzionalmente connessa alla prestazione lavorativa. La coesistenza di indirizzi contrastanti, entrambi espressi dalla Suprema Corte, rende auspicabile un intervento delle Sezioni Unite volto a chiarire definitivamente la natura dell'istituto e a garantire certezza applicativa agli operatori del diritto e alle imprese.

Sempre sulla falsariga del provvedimento del 2023, la nuova legge di Bilancio reca provvedimenti di politica attiva e passiva del lavoro, con assunzioni a tempo indeterminato decontribuite di giovani e donne svantaggiate e nella Zona Economica Speciale ("*ZES*") unica per il Mezzogiorno. In questo caso, la scelta di operare attraverso la decontribuzione - anziché la detassazione - è significativa in quanto promuove un incentivo strutturale e duraturo all'assunzione.

Sul piano delle politiche passive, e nello specifico degli ammortizzatori sociali, la legge di bilancio 2026 non interviene sull'assetto strutturale del

sistema delineato dal d.lgs. n. 148/2015, bensì con interventi finalizzati a garantire la continuità delle tutele del reddito in specifici contesti caratterizzati da persistenti criticità occupazionali, mediante l'utilizzo di strumenti già previsti dall'ordinamento.

Questo modello viene mantenuto mediante il rifinanziamento del Fondo per l'occupazione, e la proroga di alcuni interventi di sostegno al reddito destinati alle imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa, come individuate dalla normativa vigente.

In particolare, viene confermato l'esonero dal contributo addizionale previsto per il ricorso ai trattamenti di integrazione salariale, per un periodo massimo complessivo di dodici mesi.

Nell'ambito delle misure a favore di specifici settori produttivi, anche investiti dall'intelligenza artificiale, la legge di bilancio prevede il rifinanziamento degli strumenti di sostegno al reddito destinati ai lavoratori dei call center.

Infine, la misura di politica passiva per eccellenza quale è la NASpI viene ritoccata onde eliminane alcuni difetti tecnici e funzionali quali il divieto di rateizzazione dell'anticipazione, oggi superato dalla erogazione in due diverse rate: la prima in misura pari al 70% dell'intero importo; la seconda, pari al restante 30%.

1. ASSEGNO DI INCLUSIONE

di Fabio Previti

ART. 1, COMMI 158-161 – MODIFICHE ALLA DISCIPLINA SULL'ASSEGNO DI INCLUSIONE –

Dopo la legge di bilancio: continuità del beneficio e nuova disciplina dei rinnovi

Con l'art. 1, commi 158 - 161, si introducono modifiche significative alla disciplina dell'Assegno di Inclusione (ADI), misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale.

Com'è noto, l'ADI consiste in un sostegno economico riconosciuto ai nuclei familiari in condizione di bisogno, previa verifica dei requisiti economici e patrimoniali previsti dalla normativa, ed è subordinato all'adesione a un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa, fondato su obblighi di attivazione, formazione e disponibilità al lavoro, con il coinvolgimento dei servizi competenti.

La legge di bilancio interviene con l'obiettivo di rafforzare l'effettività di tale tutela, incidendo su uno degli aspetti più critici della disciplina originaria: la previsione di una sospensione obbligatoria di un mese dell'erogazione del beneficio tra il termine di un periodo di fruizione e il suo rinnovo.

Tale meccanismo aveva evidenziato profili di incoerenza rispetto alla finalità stessa della misura, determinando interruzioni automatiche del sostegno economico anche in presenza di una persistente condizione di bisogno.

La modifica della disciplina dei rinnovi: eliminazione della sospensione e riduzione della prima mensilità

La normativa interviene direttamente sulla disciplina dei rinnovi dell'Assegno di Inclusione, sopprimendo la sospensione di un mese che doveva intercorrere tra l'esaurimento del periodo di fruizione della prestazione e il suo rinnovo, sia in occasione del primo rinnovo dopo i diciotto mesi iniziali, sia al termine di ciascun successivo periodo di dodici mesi.

Il beneficio è ora erogato per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi e può essere rinnovato, previa presentazione della domanda e verifica dei requisiti, per periodi ulteriori di dodici mesi, senza più alcuna interruzione temporale dell'erogazione. Analoga modalità è prevista anche per i rinnovi successivi.

Accanto alla soppressione della sospensione, il legislatore introduce tuttavia una modulazione economica del rinnovo, stabilendo che la prima mensilità di ciascun periodo di rinnovo sia riconosciuta in misura pari al 50

per cento dell'importo mensile ordinario, mentre le mensilità successive restano corrisposte per intero.

La scelta normativa realizza un bilanciamento tra l'esigenza di garantire continuità nella tutela economica e quella di contenimento della spesa pubblica, sostituendo alla sospensione integrale del beneficio una riduzione limitata e temporalmente circoscritta.

La nuova scansione temporale dell'Assegno di Inclusione

Alla luce delle modifiche introdotte, l'Assegno di Inclusione presenta oggi una struttura temporale improntata a una maggiore continuità del sostegno economico.

In particolare:

- il beneficio è riconosciuto per un primo periodo massimo di diciotto mesi;
- allo scadere di tale periodo, può essere rinnovato per dodici mesi, previa domanda e verifica della permanenza dei requisiti;
- la prima mensilità di ciascun rinnovo è riconosciuta in misura ridotta, pari al 50 per cento dell'importo mensile;
- il beneficio può essere ulteriormente rinnovato per successivi periodi di dodici mesi alle medesime condizioni.

Il nuovo assetto supera così il sistema delle sospensioni automatiche e collega la durata del beneficio alla persistenza della situazione di bisogno del nucleo familiare e al rispetto del percorso di attivazione e inclusione previsto dalla normativa.

Il contributo straordinario aggiuntivo per l'anno 2025

La legge di bilancio disciplina, inoltre, il coordinamento tra la nuova disciplina dei rinnovi e il contributo straordinario aggiuntivo dell'Assegno di Inclusione previsto in via eccezionale per l'anno 2025. Tale contributo, introdotto per compensare gli effetti della sospensione prevista dalla normativa previgente, è riconosciuto ai nuclei familiari per i quali il diciottesimo mese di percezione dell'ADI, prima della sospensione, ricade nel mese di novembre 2025.

In tali casi, il contributo straordinario consente di riconoscere l'importo pieno della prima mensilità di rinnovo, neutralizzando, per l'anno 2025, gli effetti riduttivi derivanti dal nuovo meccanismo. A decorrere dal 1° gennaio 2026, trova invece applicazione la regola generale della riduzione del 50 per cento della prima mensilità di rinnovo.

Profili finanziari e copertura degli oneri

Le disposizioni in esame sono accompagnate da una puntuale quantificazione degli oneri e dalla definizione delle relative coperture finanziarie, attraverso una rimodulazione delle autorizzazioni di spesa e un parziale utilizzo delle economie derivanti dalla nuova disciplina dei rinnovi.

Con specifico riferimento all'anno 2026, la normativa prevede un incremento delle risorse destinate all'Assegno di Inclusione, tenendo conto sia dell'eliminazione del mese di sospensione sia della contestuale riduzione del 50 per cento della prima mensilità di rinnovo, dalla quale derivano economie di spesa.

In parallelo, all'esito dell'attività di monitoraggio, sono previste riduzioni delle risorse destinate ad altri interventi connessi, con una rimodulazione complessiva finalizzata a garantire l'equilibrio finanziario della misura.

Contestualmente, a decorrere dal 2026, è disposta una riduzione del Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva, utilizzata quale fonte di copertura degli oneri derivanti dalla nuova disciplina. Tale intervento si inserisce in un più ampio riassetto delle risorse destinate alle politiche di contrasto alla povertà, mantenendo comunque la sostenibilità complessiva del sistema e la copertura dei limiti di spesa autorizzati.

Considerazioni conclusive

Nel complesso, la riforma appare orientata a rafforzare l'effettività dell'Assegno di Inclusione, valorizzando il principio di continuità strutturale del sostegno economico e intervenendo su alcune rigidità emerse nella disciplina originaria.

L'eliminazione della sospensione nel rinnovo non modifica i requisiti di accesso né il sistema dei controlli, ma è idonea a incidere sulla qualità della tutela, attenuando il rischio di interruzioni del sostegno a carico di nuclei che si trovano ancora in condizioni di fragilità economica e sociale. La riduzione dell'importo limitata alla prima mensilità di ciascun rinnovo si configura come una misura di bilanciamento tra esigenze di tutela sociale e sostenibilità finanziaria.

In tale prospettiva, l'intervento si colloca nel più ampio quadro delle politiche pubbliche di contrasto alla povertà, consolidando il ruolo dell'Assegno di Inclusione come strumento centrale del sistema di welfare e rendendolo più aderente alle esigenze reali dei beneficiari.

2. RINNOVI CONTRATTUALI, PREMI DI PRODUTTIVITA' E INDENNITA' EXTRA ORARIO

di Francesca Rotondi

ART. 1, COMMI 7-12 – DISPOSIZIONI SULLA TASSAZIONE DEI RINNOVI CONTRATTUALI, DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ E DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO –

L'art. 1, commi 7-12, raccoglie una serie di interventi che tramite la leva fiscale mirano a favorire l'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita incrementando il netto in busta paga e orientando alcune dinamiche nel settore privato.

In particolare, la disposizione interviene su tre ambiti:

- aumenti retributivi da rinnovi contrattuali,
- premi di produttività e
- trattamento accessorio legato al lavoro notturno, festivo/riposo e a turni.

1.- Detassazione dei rinnovi contrattuali

In primo luogo, viene introdotto un regime fiscale agevolato per gli aumenti retributivi riconosciuti ai lavoratori in occasione dei rinnovi della contrattazione collettiva.

In base alla nuova disposizione, gli incrementi retributivi corrisposti nel 2026 ai dipendenti del settore privato, laddove erogati in attuazione di rinnovi dei contratti collettivi sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, con aliquota pari al 5%.

Beneficiari e facoltà di rinuncia

L'agevolazione è riservata ai lavoratori del settore privato che siano titolari di un reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno 2025 a 33.000 euro. Oltre tale soglia, gli incrementi retributivi restano assoggettati alla tassazione ordinaria.

Il beneficio opera secondo un meccanismo automatico: l'aliquota agevolata del 5% è applicata "*di default*" dal sostituto d'imposta (il datore di lavoro) in busta paga, "*salvo espressa rinuncia scritta*" del lavoratore. Questa clausola consente al dipendente di optare, in casi specifici, per il regime di tassazione ordinaria, ad esempio per esigenze di conguaglio o per valutazioni legate alla propria posizione fiscale complessiva.

Effetto e finalità della leva fiscale

L'aliquota del 5% si sostituisce all'IRPEF ordinaria, che per redditi fino a 28.000€ corrisponde al 23% e per i redditi nello scaglione tra i 28.000€ e i 50.000€ corrisponde al 33%, oltre le addizionali regionali e comunali. Ne deriva un vantaggio immediato sul netto in busta paga del dipendente.

La finalità dichiarata dell'intervento legislativo è quella di sostenere il potere di acquisto dei lavoratori, favorendo - pur con un beneficio circoscritto - l'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita. In questa chiave, la detassazione mira anche a valorizzare sul piano fiscale gli incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva, rafforzando il collegamento tra dinamica salariale e produttività.

Accanto a tale profilo di ridistribuzione, la misura risponde anche a un obiettivo "*di sistema*": incentivare la conclusione dei rinnovi contrattuali, che nella maggior parte dei casi soffrono lunghi periodi di stasi, in un contesto economico segnato da inflazione elevata e da una crescita contenuta dei salari reali.

Prime considerazioni: incertezze applicative e implicazioni operative

Anche quest'anno nessun dubbio, dunque, circa le "buone intenzioni" alla base dell'iniziativa legislativa in esame. Tuttavia, già ad una prima lettura, la norma presenta alcuni profili di indeterminatezza che possono tradursi in incertezze applicative e, di riflesso, in criticità operative per aziende e uffici payroll.

Di seguito, i principali punti di attenzione:

a) La soglia dei 33.000 euro e il possibile "effetto cliff"

La potenziale platea di beneficiari è fortemente circoscritta in ragione del requisito reddituale: la soglia dei 33.000 euro, infatti, restringe in modo significativo l'ambito di applicazione della misura.

A ciò si aggiunge che la soglia, così individuata, sembra operare in termini binari dentro/fuori. In assenza di un meccanismo di gradualità, la nuova previsione può determinare un possibile effetto "*cliff*": sotto soglia l'aumento è tassato al 5%, sopra soglia torna a regime ordinario (almeno al 23%).

Ne consegue che anche un superamento minimo della soglia reddituale (anche di pochi euro) potrebbe comportare la perdita del beneficio sull'intero importo agevolato, con conseguenze non trascurabili sul netto in busta paga (e in termini di equità).

b) Un orizzonte temporale molto breve

La misura è estemporanea, riguardando gli incrementi corrisposti nel solo 2026. Pertanto, se non dovesse essere prorogata, potrebbe alleviare nell'immediato il peso del fisco, senza incidere in modo strutturale sulle dinamiche salariali e negoziali di medio periodo.

c) Impatti organizzativi per aziende e payroll

Infine, dal punto di vista amministrativo, la previsione della rinuncia scritta da parte del lavoratore, pur coerente con la logica di tutela della scelta individuale – impone alle aziende di "attrezzarsi" con processi e strumenti adeguati. In concreto, sarà necessario predisporre flussi, modulistica e presìdi interni non solo per raccogliere e archiviare le rinunce, ma anche per gestire correttamente eventuali ripensamenti, variazioni della posizione del dipendente e rettifiche in sede di conguaglio fiscale.

2.- Detassazione dei premi di produttività

Si introduce un potenziamento del regime fiscale introdotto dalla L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) in materia di premi di risultato, che originariamente fissava un'aliquota del 10%, poi ridotta al 5% dalle successive manovre (da ultimo la L. n. 207/2024 per il triennio 2025-2027).

In particolare, per il biennio 2026-2027 l'aliquota dell'imposta sostitutiva IRPEF applicabile a tali importi è ridotta a l'1%. Contestualmente, la modifica innalza il tetto annuale dei premi assoggettabili a imposta sostitutiva dagli attuali 3.000 euro a 5.000 euro lordi per lavoratore.

La novella normativa, quindi, è oggi temporanea e si applica unicamente alle somme erogate nel 2026 e 2027 ai lavoratori dipendenti in occasione del raggiungimento degli obiettivi di produttività previsti dalla legge.

Beneficiari e presupposti

Come già previsto dalla L. n. 208/2015, l'agevolazione è riservata ai lavoratori dipendenti del settore privato – assunti sia a tempo indeterminato che determinato - che abbiano conseguito, nel periodo d'imposta precedente, un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.

Oggetto di tale agevolazione – estremamente potenziata - sono le somme erogate a titolo di "*premio di risultato*", ossia compensi legati a risultati aziendali incrementali di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione. In altre parole, la corresponsione di tali importi deve essere subordinata al raggiungimento di obiettivi di miglioramento prefissati e misurabili in termini di produttività, qualità, etc., come previsto dalla normativa attuativa.

Condizione fondamentale per garantire l'accesso al beneficio fiscale è che tali premi siano erogati in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali (c.d. contrattazione di secondo livello) stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) o, in alternativa, dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale.

Gli accordi collettivi che istituiscono i premi devono essere depositati presso l'Ispettorato del Lavoro competente (come da art. 5 D.M. 25 marzo 2016), al fine di rendere applicabile la detassazione. In assenza di tali accordi, l'agevolazione non può essere applicata.

In sintesi, per beneficiare dell'aliquota agevolata all'1% occorre:

- Stipulare un contratto di secondo livello: il premio deve essere previsto da un accordo aziendale o territoriale stipulato secondo le regole di legge.
- Individuare e determinare obiettivi incrementali misurabili: la corresponsione deve essere legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione chiaramente individuati e verificabili.

- Rispettare il limite di importo erogato a titolo di premio: l'agevolazione si applica solo fino a 5.000 € lordi annui di premio per ciascun lavoratore (eventuali somme eccedenti tale importo restano soggette a tassazione ordinaria IRPEF).
- Rispettare il limite di reddito da lavoro dipendente: il dipendente, nell'anno precedente a quello di erogazione, deve aver percepito redditi di lavoro dipendente non superiori a 80.000 euro.

L'agevolazione in esame riguarda esclusivamente la componente fiscale applicabile ai premi di produttività, mentre continuano ad essere assoggettati integralmente a contribuzione previdenziale e assistenziale secondo le regole ordinarie.

Effetto fiscale e finalità della misura

La riduzione dell'aliquota dal 5% all'1% amplifica ulteriormente il vantaggio netto per il lavoratore beneficiario, trasformando il prelievo fiscale in un importo pressoché simbolico

In concreto, la detassazione aggiuntiva dei premi mira a rendere più conveniente e diffusa la pratica di collegare parte della retribuzione ai risultati aziendali.

Riducendo al minimo la tassazione su questi emolumenti variabili, si incentiva infatti la contrattazione di secondo livello e la stipula di accordi di produttività: i lavoratori hanno interesse a raggiungere gli obiettivi per poter godere di bonus quasi totalmente esentasse, mentre le imprese possono orientare gli incrementi retributivi verso strumenti premiali legati alla performance.

Prime considerazioni critiche e implicazioni operative

L'ulteriore detassazione dei premi di produttività, pur accolta positivamente per i suoi effetti sui lavoratori beneficiari, solleva alcune riflessioni critiche e questioni applicative. In primo luogo, va evidenziato che il vantaggio economico diretto riguarda unicamente i lavoratori, mentre per le imprese il costo del lavoro rimane invariato: la riduzione dell'aliquota IRPEF dal 5% all'1% non comporta alcuno sgravio contributivo né fiscale per il datore di lavoro.

Ci si interroga, quindi, se abbassare l'aliquota già agevolata dal 5% all'1% sia realmente efficace nell'incentivare ulteriormente la contrattazione di produttività.

Un altro aspetto da considerare è l'impatto sulla conversione dei premi in welfare aziendale. La normativa vigente consente infatti, tramite accordo collettivo, di offrire al lavoratore la possibilità di ricevere il premio sotto forma di benefits o servizi di welfare (esenti da imposte e contributi) in luogo dell'erogazione monetaria. Finora, con una tassazione al 10% prima e al 5% poi, la "*welfarizzazione*" del premio risultava molto vantaggiosa, in quanto il dipendente otteneva il 100% del valore in beni/servizi (senza alcun prelievo),

rispetto a un netto comunque inferiore in caso di incasso del bonus in busta paga; al contempo l'azienda risparmiava la contribuzione.

Con l'aliquota ridotta all'1%, il divario tra il premio in denaro e il controvalore in welfare si assottiglia sensibilmente, disincentivando – con grande probabilità - molti dipendenti ad optare per la conversione del premio in welfare.

In altre parole, la detassazione all'1% favorisce il premio in forma monetaria e rischia di indebolire il ricorso al welfare aziendale, strumento che finora aveva contribuito sia al contenimento del cuneo contributivo sia alla diffusione di politiche di *well-being* organizzativo.

3.- Detassazione del trattamento accessorio

L'art. 1, comma 10 della Legge di Bilancio 2026 introduce un ulteriore regime fiscale agevolato per il solo periodo d'imposta 2026 sulle retribuzioni aggiuntive corrisposte ai lavoratori dipendenti per lavoro notturno, festivo e su turni. In particolare, tali somme potranno beneficiare - salvo rinuncia scritta del lavoratore - di una imposta sostitutiva IRPEF (e relative addizionali) pari al 15%, in luogo della tassazione ordinaria progressiva.

Ambito di applicazione

L'agevolazione si applica entro un limite massimo di €1.500 annui per ciascun lavoratore.

Le tipologie di compensi interessate dalla detassazione comprendono:

- Maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, come definito dall'art. 1, co. 2, D.lgs. 66/2003 e dai CCNL applicati;
- Maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, secondo le definizioni della contrattazione collettiva;
- Indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dal CCNL.

Restano invece escluse dall'agevolazione le retribuzioni per lavoro straordinario ordinario svolto al di fuori di tali circostanze: ad esempio, un'ora di straordinario diurno in un normale giorno feriale continuerà a essere tassata secondo le aliquote IRPEF ordinarie, senza alcuna detassazione.

Soggetti beneficiari e requisiti

Potranno beneficiare della detassazione delle indennità per lavoro notturno/festivo/turni esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato che nel periodo d'imposta 2025 hanno percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro lordi.

Questo requisito reddituale viene verificato *ex ante* sul reddito dell'anno precedente: ciò consente al datore di lavoro di applicare l'imposta sostitutiva in busta paga avendo dati certi, evitando conguagli successivi. In caso di nuova assunzione nel 2026 o cambio di datore di lavoro, il nuovo sostituto d'imposta potrà richiedere al dipendente un'autocertificazione dell'ammontare di

reddito di lavoro dipendente percepito nel 2025, così da confermarne il diritto al regime agevolato.

La norma prevede l'esclusione di alcuni settori specifici: non potranno usufruire di questa detassazione i lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande né quelli del comparto turistico-ricettivo (inclusi stabilimenti termali).

Per tali settori la Manovra 2026 ha introdotto un trattamento integrativo speciale (art. 1, commi 18-21), pari al 15% delle retribuzioni lorde per lavoro notturno e per straordinari svolti nei giorni festivi, somme che non concorrono alla formazione del reddito imponibile (misura valida dal 1º gennaio al 30 settembre 2026). In pratica, ai lavoratori di turismo e pubblici esercizi il legislatore ha riservato un bonus fiscale separato - non cumulabile con la detassazione sopra richiamata - che aumenta il netto in busta paga esentando parte di questi compensi.

Effetto fiscale e finalità della misura

Questa misura produrrà un aumento del netto in busta paga per i lavoratori interessati, grazie alla riduzione dell'aliquota fiscale sulle indennità di turno, notturne e festive. Normalmente, infatti, tali voci retributive sono assoggettate alla tassazione IRPEF ordinaria, che – a seconda dello scaglione di reddito – va dal 23% fino al 43%, oltre alle addizionali regionali e comunali.

La detassazione al 15% mira a incrementare il netto in busta paga di chi svolge prestazioni in fasce orarie e condizioni più gravose, rendendo economicamente più conveniente lo svolgimento di lavoro notturno, festivo e a turni. L'intervento, limitato al 2026 e con un plafond annuo di 1.500 euro, si inserisce in una logica di sostegno al reddito dei lavoratori e di supporto alle imprese nella copertura di turni "*disagiati*", senza incidere sul costo lordo aziendale.

Implicazioni operative

Anche con riferimento a tale misura, pur essendo la ratio chiara, si rilevano alcuni profili di indeterminatezza da cui possono derivare criticità operative per aziende e uffici payroll rispetto alle quali occorre "*attrezzarsi*".

Dal punto di vista pratico, l'applicazione corretta della misura richiede l'attuazione di un sistema aziendale che operi:

- Codifica separata delle voci (notturno, festivo/riposo, turno) nei sistemi paghe, così da applicare la sostitutiva solo alle componenti agevolabili. Sarà essenziale che le voci in busta paga siano coerenti con le previsioni contrattuali e riconducibili a prestazioni effettivamente svolte in tali condizioni.
- Monitoraggio del plafond di 1.500 euro per singolo dipendente e automatismi di "*stop*" al superamento.

- Gestione del requisito reddituale: acquisizione e conservazione dell'eventuale attestazione del lavoratore (se il datore non dispone della CU 2025).
- Gestione delle rinunce: raccolta della rinuncia scritta (eventuale) e tracciamento ai fini di conguagli e certificazioni.

In ogni caso, vale precisare che la norma non modifica la disciplina contributiva; pertanto, l'agevolazione incide sul solo versante fiscale (netto al lavoratore), mentre l'imponibile contributivo resta regolato dalle regole ordinarie, salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva.

Considerazioni conclusive

Nel complesso, i tre interventi si muovono nella stessa direzione: utilizzare la leva fiscale per accrescere il netto in busta paga e sostenere, attraverso la retribuzione, obiettivi comuni e in larga misura condivisibili (tutela del potere d'acquisto, valorizzazione della contrattazione collettiva e della premialità, incentivazione delle prestazioni in condizioni più gravose). Resta però centrale il tema della temporaneità delle misure, che può determinare un effetto significativo nell'immediato ma rischia di limitare l'impatto sul medio-lungo periodo se non accompagnata da stabilizzazioni o interventi strutturali. Sul piano operativo, inoltre, l'attuazione richiede alle aziende adeguamenti non trascurabili in termini di processi, sistemi payroll e tracciabilità delle voci retributive, oltre alla gestione di requisiti soggettivi, soglie e (ove previste) opzioni di rinuncia; elementi che, pur fisiologici, incidono sull'organizzazione e sulla compliance interna.

3. BUONI PASTO ELETTRONICI

di Andrea Coldesina

ART. 1, COMMA 14 – MODIFICA ALLA DISCIPLINA FISCALE DELLE PRESTAZIONI SOSTITUTIVE DEL VITTO RESE IN FORMA ELETTRONICA –

"All'articolo 51, comma 2, lettera c), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le parole: «euro 8» sono sostituite dalle seguenti: «euro10»".

Se si tralascia la diatriba - sterile a nostro avviso - in corso tra gli addetti ai lavori circa la riconduzione nel novero dei cc.dd. *fringe benefits*, i buoni pasto costituiscono oggi una delle forme di *welfare* aziendale più diffuse, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato. Nati come strumenti di sostegno al reddito e di promozione del benessere dei lavoratori, si sono progressivamente consolidati quali elementi strutturali delle politiche retributive e sociali delle imprese, anche in ragione dei rilevanti vantaggi fiscali e contributivi connessi alla loro erogazione.

In tale contesto si inserisce la Legge di Bilancio per il 2026, che, in un'ottica di sostegno al potere di acquisto delle famiglie, ha innalzato da euro 8,00 a euro 10,00 la soglia di esenzione fiscale e contributiva dei buoni pasto elettronici, lasciando invariata a euro 4,00 quella dei buoni cartacei; oltre tali limiti, l'importo concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR).

Profilo storico-normativo

Sotto il profilo storico, l'istituto si diffonde in Italia dalla fine degli anni Sessanta del secolo scorso quale strumento alternativo al servizio di mensa aziendale, sulla scorta dell'esperienza britannica del secondo dopoguerra. A lungo privo di una disciplina organica, esso ha trovato regolazione prevalentemente nella contrattazione collettiva e nelle prassi aziendali, sino al primo riconoscimento, seppur indiretto, operato dall'art. 51 TUIR, che ne ha determinato l'inquadramento tra i fringe benefit e l'esclusione parziale dalla base imponibile fiscale e contributiva.

Una disciplina più strutturata è stata introdotta dal D.P.C.M. 18 novembre 2005 e, soprattutto, dall'art. 144, comma 5, del D. Lgs. n. 50/2016 e dal relativo regolamento attuativo (D.M. 7 giugno 2017, n. 122), oggi confluiti nel D. Lgs. n. 36/2023, che ha qualificato i buoni pasto come "*titoli di legittimazione*" per l'acquisto di pasti pronti o generi alimentari, connotati da personalità, non convertibilità in denaro e limiti di cumulabilità, disciplinando altresì i buoni elettronici. Nel pubblico impiego, l'art. 131 del D. Lgs. n. 36/2023 ha esteso il servizio anche alle Pubbliche Amministrazioni.

Un inquadramento giuridico ancora controverso

Nonostante il progressivo affinamento del quadro normativo, resta controversa la natura giuridica dei buoni pasto, oscillante tra qualificazione assistenziale e retributiva. L'orientamento oggi prevalente della giurisprudenza di legittimità (Cass. nn. 21484 e 21440 del 2024) ne esclude la natura retributiva, qualificandoli come strumenti assistenziali finalizzati a garantire la fruizione del pasto durante l'orario di lavoro, in particolare in assenza di un servizio di mensa, e dunque estranei al sinallagma contrattuale. Tale ricostruzione trova fondamento nella genesi storica dell'istituto, nella prassi fiscale (circ. Agenzia delle Entrate n. 326/E del 23 dicembre 1997) e nel regime agevolato di cui all'art. 51, comma 2, lett. c), TUIR.

In questa prospettiva, la Corte di Cassazione ha altresì valorizzato i principi eurounitari in materia di organizzazione del lavoro e orario di lavoro, richiamando le direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, attuate dal D. Lgs. n. 66/2003, e riconducendo l'istituto alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Accanto a tale indirizzo, permane un orientamento minoritario (Cass. n. 25840 del 2024), che qualifica i buoni pasto come retribuzione indiretta o in natura, in quanto utilità economicamente valutabile e funzionalmente connessa alla prestazione lavorativa. La coesistenza di indirizzi contrastanti, entrambi espressi dalla Suprema Corte, rende auspicabile un intervento delle Sezioni Unite volto a chiarire definitivamente la natura dell'istituto e a garantire certezza applicativa agli operatori del diritto e alle imprese.

4. INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

di Francesca Salituro

ART. 1, COMMI 153-155 – ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NELL'ANNO 2026 –

Stanziati oltre 800 milioni entro il 2028 per sostenere l'occupazione giovanile, le donne svantaggiate e il lavoro nella Zona Economica Speciale ("*ZES*") unica per il Mezzogiorno. Si prevede un esonero parziale dei contributi previdenziali per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026, per un massimo di 24 mesi. Un decreto del Ministero del Lavoro definirà requisiti e modalità attuative nel rispetto dei limiti di spesa.

Esame sommario della normativa

La misura introdotta dall'art. 1 ai commi 153-155 della Legge di Bilancio 2026 si colloca tra gli strumenti di politica attiva del lavoro con la finalità di sostenere l'occupazione attraverso un intervento di decontribuzione.

Il comma 153, infatti, prevede un esonero parziale dei contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL) per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2026 (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

La spesa complessiva autorizzata dal legislatore con questo nuovo intervento è superiore agli 800 milioni di euro distribuiti su tre esercizi: 154 milioni per il 2026, 400 milioni per il 2027 e 271 milioni per il 2028.

L'agevolazione ha una durata massima di 24 mesi e si applica esclusivamente al personale non dirigenziale.

Non è indicata in legge la percentuale di riduzione contributiva: questo elemento, insieme ai requisiti di accesso e alle modalità operative, come indicato nel successivo comma 154, sarà definito con decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e della Finanza (MEF).

Nell'emanazione del decreto attuativo occorrerà tener conto della valutazione degli effetti sull'occupazione delle misure di esonero contributivo già in essere, introdotte dagli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, parimenti volte allo sviluppo occupazionale di giovani, lavoratrici disoccupate e nella ZES per il Mezzogiorno.

Al fine di garantire il rispetto dei limiti di spesa, come indicato nel comma 154, nell'ambito dei Piani di analisi e valutazione della spesa, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il MEF elaborano un progetto di valutazione

degli effetti di tali interventi sull'occupazione giovanile, sulle pari opportunità e sullo sviluppo della ZES unica per il Mezzogiorno, con il contributo dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).

Breve conclusione

Con tali interventi, il legislatore ha dunque scelto di favorire la crescita dell'occupazione agendo sul costo del lavoro, alleggerendo gli oneri contributivi a carico del datore, in continuità con gli interventi pregressi, senza intervenire sul reddito di lavoro.

La scelta di operare attraverso la decontribuzione - anziché la detassazione - è significativa in quanto promuove un incentivo strutturale e duraturo all'assunzione.

5. APE SOCIALE
di Marco Giangrande

Art. 1, commi 162 e 163 – Ape Sociale –

L'APE sociale è una misura di accompagnamento alla pensione di natura assistenziale, introdotta dall'art. 1, commi 179-186, della legge n. 232/2016, finalizzata a garantire un sostegno al reddito a favore di lavoratori che si trovino in condizioni di particolare difficoltà occupazionale o personale.

L'istituto consente l'accesso anticipato a un'indennità erogata a carico dello Stato, in via temporanea e fino al conseguimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia, in favore di specifiche categorie di soggetti, individuate dal legislatore sulla base di criteri oggettivi di fragilità.

I destinatari dell'APE sociale sono:

- i lavoratori disoccupati che abbiano esaurito integralmente la prestazione di disoccupazione;
- i soggetti che assistono, da almeno sei mesi, un familiare con disabilità grave;
- i lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74 per cento;
- i lavoratori addetti a mansioni gravose individuate dalla normativa vigente.

L'accesso al beneficio è subordinato al possesso di determinati requisiti anagrafici e contributivi e avviene nel rispetto di un sistema di monitoraggio delle domande, volto a garantire il rispetto dei limiti di spesa annualmente previsti.

Proroga dell'APE sociale nella legge di bilancio

L'art. 1, commi 162 e 163, della legge di bilancio interviene sulla disciplina dell'APE sociale prorogandone l'operatività fino al 31 dicembre 2026.

In particolare, viene estesa l'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 179-186 dell'art. 1 della legge n. 232/2016 ai soggetti che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2026 e che si trovino in una delle condizioni soggettive previste dalla normativa vigente.

L'accesso al beneficio è consentito al compimento dell'età di 63 anni e 5 mesi, confermando l'adeguamento anagrafico già introdotto dalle precedenti leggi di bilancio, senza ulteriori innalzamenti.

La norma richiama inoltre il secondo e il terzo periodo del comma 165 dell'art. 1 della legge n. 205/2017, estendendone l'applicazione anche ai soggetti che maturano i requisiti nel corso del 2026. Restano pertanto ferme le

modalità procedurali di accesso al beneficio, nonché il sistema di monitoraggio delle domande da parte dell'INPS, finalizzato al rispetto dei limiti di spesa.

Considerazioni conclusive

Sotto il profilo finanziario, il legislatore incrementa l'autorizzazione di spesa con stanziamenti aggiuntivi fino all'anno 2031, al fine di assicurare la copertura degli oneri derivanti dalla proroga della misura.

Il comma 163 conferma, infine, il regime di non cumulabilità dell'APE sociale con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, fatta eccezione per i redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000 euro lordi annui. La disposizione ribadisce la natura assistenziale e sostitutiva del reddito dell'istituto, escludendo la possibilità di cumulo con redditi da lavoro continuativi.

Ai fini della copertura finanziaria della proroga, il comma 161 della legge di bilancio dispone una riduzione delle risorse del Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva.

6. AMMORTIZZATORI SOCIALI

di Marco Giangrande

ART. 1, COMMI 164-174 – PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI MEDIANTE UTILIZZO DEL FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE –

Rifinanziato il Fondo per l'occupazione, prorogati i trattamenti per le aree di crisi industriale complessa e per i call center (art. 1, cc. 164-174).

La legge di bilancio 2026 interviene in materia di ammortizzatori sociali attraverso una serie di misure di rifinanziamento e proroga, senza incidere sull'assetto strutturale del sistema delineato dal d.lgs. n. 148/2015.

Gli interventi sono finalizzati a garantire la continuità delle tutele del reddito in specifici contesti caratterizzati da persistenti criticità occupazionali, mediante l'utilizzo di strumenti già previsti dall'ordinamento.

Rifinanziamento del Fondo per l'occupazione

I commi 164 e seguenti dispongono l'utilizzo del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'art. 18, comma 1, lett. a), del d.l. n. 185/2008, quale principale strumento di copertura finanziaria degli interventi in materia di integrazione salariale e di sostegno al reddito.

Il ricorso al Fondo è finalizzato a sostenere la prosecuzione di misure già previste dall'ordinamento, assicurando la disponibilità delle risorse necessarie per l'anno 2026. Le risorse del Fondo sono destinate al finanziamento di specifici interventi di sostegno al reddito e sono erogate nel rispetto di un sistema di monitoraggio della spesa affidato all'INPS, volto a garantire il rispetto dei limiti finanziari annualmente previsti.

Trattamenti per le aree di crisi industriale complessa

La legge di bilancio proroga per l'anno 2026 alcuni interventi di sostegno al reddito destinati alle imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa, come individuate dalla normativa vigente.

In particolare, viene confermato l'esonero dal contributo addizionale previsto per il ricorso ai trattamenti di integrazione salariale, per un periodo massimo complessivo di dodici mesi. La misura è rivolta alle unità produttive localizzate in territori caratterizzati da gravi e persistenti difficoltà occupazionali, al fine di agevolare l'utilizzo degli strumenti di integrazione salariale e contenere il costo del lavoro in contesti di crisi.

Trattamenti per i call center

Nell'ambito delle misure a favore di specifici settori produttivi, la legge di bilancio prevede il rifinanziamento degli strumenti di sostegno al reddito destinati ai lavoratori dei *call center*.

In particolare, sono stanziate risorse aggiuntive a favore del Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle telecomunicazioni, istituito ai sensi dell'art. 26, comma 1-bis, del d.lgs. n. 148/2015. Le risorse sono destinate a sostenere, per l'anno 2026, i lavoratori interessati da riduzioni o sospensioni dell'attività lavorativa, assicurando la continuità delle tutele già previste dalla disciplina di settore, nel rispetto dei criteri di autorizzazione e dei limiti di spesa stabiliti dalla normativa vigente.

7. LIQUIDAZIONE ANTICIPATA DELLA NASPI

di Pietro Speziale

ART. 1, COMMA 176 – MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA LIQUIDAZIONE ANTICIPATA DELLA NASPI –

Come noto, il legislatore è intervenuto, con il D.lgs. n. 22 del 2015, introducendo, a parziale modifica di quanto stabilito dalla Legge Fornero, la "*Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego – NASpI*" erogabile a decorrere dal 1° maggio 2015. Tale prestazione ha la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione: si tratta di una indennità mensile di disoccupazione, che sostituisce le precedenti prestazioni di disoccupazione ASpI e MiniASpI, erogata su domanda dell'interessato.

Tra i destinatari di questa misura sono inclusi gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato, il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato; i dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni. Mentre sono esclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni; i lavoratori che hanno maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; e quelli titolari di assegno ordinario di invalidità, qualora non optino per la NASpI.

Il requisito occupazionale consiste nello stato di disoccupazione attestato ai sensi di legge; e nel decorso di 13 settimane di contribuzione e 13 giorni di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Le modalità di erogazione: l'anticipazione

Di norma la NASpI viene corrisposta mensilmente ma l'articolo 8 del D.lgs. n. 22/2015 ha previsto che possa essere liquidata in forma anticipata, in unica soluzione, per l'importo complessivo del trattamento residuo spettante, 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 di produzione e lavoro.

L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non dà diritto alla contribuzione figurativa, né all'Assegno per il nucleo familiare.

Il lavoratore che intenda avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpI deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, apposita domanda in via telematica 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.

Il lavoratore che instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

Sul punto, Corte costituzionale n. 90/2024 è intervenuta dichiarando "*l'illegittimità costituzionale dell'art. 8, comma 4, del d.lgs. n. 22/2015, nella parte in cui non limita l'obbligo restitutorio dell'anticipazione della Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) nella misura corrispondente alla durata del periodo di lavoro subordinato, quando il lavoratore non possa proseguire, per causa sopravvenuta a lui non imputabile, l'attività di impresa per la quale l'anticipazione gli è stata erogata*".

Come cambia la liquidazione anticipata dal 2026

La Legge di Bilancio interviene sul tema della NASpI proprio con riferimento all'anticipazione della stessa come disciplinata dal citato articolo 8.

In particolare, la norma interviene per superare la liquidazione integrale dell'anticipazione a favore di una erogazione in due diverse 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, qualora questo intervenga prima dei 6 mesi dall'inizio dell'attività, o non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, qualora il termine del periodo di trattamento intervenga successivamente.

Il pagamento della seconda tranche dell'anticipazione è condizionato dalla circostanza che il soggetto che abbia richiesto il beneficio non abbia - prima della scadenza - 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.

Quanto sopra fermo restando il diritto alla ripetizione delle somme in caso di rioccupazione per come previsto dal comma 4 del citato articolo 8.

Una breve osservazione

L'intervento normativo non appare particolarmente innovativo e si colloca nel solco di previsioni "protezionistiche" dell'investimento pubblico sull'auto imprenditorialità tendendo a mitigare il rischio connesso all'indebita erogazione attraverso la parcellizzazione dell'anticipazione.

8. PREVIDENZA COMPLEMENTARE E TFR
di Armando Tursi

ART. 1. COMMI 201-205 – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE –

Pur non avendo le caratteristiche di una riforma organica, la Legge di Bilancio 2026 realizza la più importante riforma della previdenza complementare degli ultimi 20 anni, toccando una pluralità di aspetti. Il suo baricentro è tuttavia collocato nella riproposizione in forma potenziata e semplificata del meccanismo adesivo del cd. "*silenzio assenso*", o dell'adesione "*semiautomatica*" a un fondo pensione tramite "*conferimento tacito*" del TFR. Il Legislatore mira in tal modo ad aumentare drasticamente sia il tasso di adesione dei lavoratori alla previdenza complementare (oggi di poco superiore al 37%), sia la durata delle adesioni e quindi l'ammontare delle risorse destinate alle prestazioni: ciò a fronte della contrazione dell'ammontare e della durata delle rendite pensionistiche erogate dalla previdenza obbligatoria: una forte spinta, soprattutto per le coorti più giovani, più bisognose di previdenza complementare.

La nuova adesione automatica con "rinuncia"

La misura centrale è la previsione di un nuovo meccanismo di "*adesione automatica*" ai fondi pensione negoziali applicabili in azienda, destinato a operare per i lavoratori di prima assunzione dipendenti del settore privato (esclusi i lavoratori domestici).

In caso di pluralità di fondi negoziali applicabili, con ulteriore semplificazione, si individua il fondo destinatario in quello al quale abbia aderito la maggioranza dei dipendenti dell'impresa (salvo diversa previsione di accordo collettivo *ad hoc*); resta però la complicazione per cui, in assenza dei suddetti accordi collettivi, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella "*residuale*" individuata dal regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 31 marzo 2020, n. 85, alla quale è conferito l'intero importo del TFR.

Infatti, l'adesione automatica comporta di norma la devoluzione dell'intero TFR e della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dalle fonti istitutive e dagli altri accordi collettivi; con la previsione correttiva secondo cui la contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore dell'assegno sociale. In generale, anche la regola della devoluzione integrale del TFR è derogabile, potendo tale devoluzione avvenire nella misura prevista dagli accordi, anziché

integralmente, se il lavoratore esercita tale scelta entro sessanta giorni dalla data di prima assunzione.

Se la disciplina dell'adesione automatica si fermasse qui, avremmo una previdenza complementare obbligatoria e non volontaria: ma questo esito è scongiurato dalla previsione per cui, ancora entro sessanta giorni dalla data di prima assunzione, il lavoratore può scegliere di rinunciare all'adesione automatica, conferendo l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta; o in alternativa, mantenendo il TFR secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile, ma potendo in ogni momento revocare quest'ultima scelta e conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta.

Gli obblighi di informazione

Confermando una tendenza generale del diritto del lavoro, anche il regime informativo accessorio alla disciplina sostanziale dell'adesione alla previdenza complementare è oggetto di riforma. Infatti, al momento della prima assunzione il datore di lavoro informa il lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Parzialmente diverso è l'oggetto dell'informativa per i lavoratori non di prima assunzione, per i quali, ferma restando l'informazione sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, il datore di lavoro è tenuto a verificare se e quali adesioni alla previdenza complementare siano in atto; in caso positivo, il lavoratore viene invitato a indicare, entro sessanta giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare intenda conferire il TFR maturando: in mancanza di indicazione, si applica il meccanismo di adesione automatica di cui s'è già detto.

Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore, entro 60 giorni dall'assunzione, decida di destinare a tale forma la quota di TFR maturando eventualmente inferiore, secondo quanto previsto dagli accordi collettivi; mentre, se si tratta di lavoratori occupati da data anteriore al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, il TFR dev'essere devoluto in misura non inferiore al 50 per cento.

Un life-cycle model per gli investimenti dei fondi pensione

Un ulteriore filone normativo della riforma della previdenza complementare riguarda gli investimenti dei fondi pensione: in coerenza con la ratio generale di incentivazione delle adesioni dei giovani, la manovra di Bilancio disegna, per le adesioni automatiche, un meccanismo di investimento finanziario ispirato al *life-cycle model*, tale per cui i contributi e le quote di TFR versati al fondo pensione cui si è aderito automaticamente siano investiti in maniera differenziata, a seconda dei diversi profili di rischio, tenendo conto in

particolare dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente ».

Gestione del TFR

Nonostante timide proposte di segno contrario, è prevalso l'orientamento di non toccare retroattivamente il TFR già accantonato in azienda o presso il Fondo Tesoreria dell'INPS, ma solo le quote di TFR maturande, ossia maturate dopo l'adesione (sia esplicita che automatica) al fondo pensione. Resta però la possibilità di pattuire individualmente col datore di lavoro il conferimento del TFR pregresso o maturato, a condizione che non sia stato conferito al fondo Tesoreria dell'INPS in virtù della dimensione occupazionale dell'impresa.

A tale proposito, va segnalato anche il mutamento dell'ambito di applicazione del Fondo Tesoreria, che nel prossimo biennio cresce da 51 a 60 dipendenti, per poi scendere a 40 dal 2032: realizzandosi così dapprima un repentino iniziale abbassamento di 10 unità della soglia, seguito poi da un altrettanto repentino e drastico incremento di 20 unità. Il legislatore chiarisce infine che il valore-soglia normativamente fissato è da intendersi come media annuale dell'anno solare precedente.

Termina l'idillio tra previdenza complementare e anticipo pensionistico anticipato (APE Sociale)

Non viene riproposta la cumulabilità della pensione integrativa ai fini del requisito reddituale necessario per conseguire la pensione anticipata all'età di 64 anni di età con 20 di contributi: ciò significa che l'importo maturato nella previdenza pubblica dovrà essere pari ad almeno 3 volte l'assegno sociale (circa 1.616€ mensili nel 2025), senza poter più contare sul "supporto" del fondo pensione.

Sul piano della politica pensionistica significa che la previdenza complementare torna ad essere soprattutto uno strumento previdenziale per i bisogni della vecchiaia, mentre sfumano la finalità occupazionali, che erano penetrate all'interno dello stesso strumento attraverso l'esperimento della RITA.

Potenziamento della flessibilità in uscita

Non viene intaccata, ma anzi potenziata, a costo di svalutare la finalità previdenziale, la flessibilità in uscita della previdenza complementare, intesa come possibilità di ottenere una prestazione finale, non con le modalità tipiche e le finalità della previdenza, bensì con quelle del prodotto finanziario, del risparmio, dei consumi. L'attuale disciplina delle prestazioni, prevede che queste possano essere erogate, di norma, in rendita, e in capitale solo a due condizioni: che non venga liquidato più della metà del montante finale accumulato; che la rendita derivante dalla conversione del montante finale accumulato non sia troppo esigua: per la precisione si prevede che la conversione in rendita del 70% del montante accumulato sia inferiore al 50% dell'assegno sociale.

Delle norme che la legge di Bilancio introduce, la prima incide sulla prima condizione generale, prevedendo che si possa convertire in rendita fino al 60 % (e non il 50%) del montante maturato.

La seconda potenzia la flessibilità della stessa rendita, rendendola più simile a una prestazione in capitale: prevedendo, cioè, che in alternativa alla rendita pura si possa chiedere una rendita "a durata definita".

Plafond di deducibilità aumentato a 5.300 euro

La leva fiscale resta quella fondamentale per lo sviluppo della previdenza complementare, ma in questa legge di Bilancio non c'era evidentemente spazio per sostanziosi passi in avanti in quella direzione. Ci si è dovuti accontentare di un aumento della deducibilità fiscale dei contributi di c.a. 135 euro.

Sintesi

La mini-riforma della previdenza complementare introdotta dalla manovra di Bilancio del Governo ha un baricentro ben definito, costituito dalla sostituzione della vecchia adesione semiautomatica tramite conferimento tacito del TFR, con un più lineare meccanismo di adesione automatica con rinuncia.

Lo scopo è quello di aumentare il tasso di adesione dei lavoratori e soprattutto dei giovani alla previdenza complementare. Concorrono in tale direzione, oltre all'adesione automatica, l'introduzione di maggiore flessibilità nella fruizione delle prestazioni, nonché l'enfasi posta sulla finalità propria della previdenza complementare e il parziale abbandono delle finalità di stampo prettamente occupazionale.

9. *BONUS LAVORATRICI MADRI*

di Serena Fantinelli

ART. 1, COMMI 206 E 207 – MISURE DI INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI CON DUE O PIÙ FIGLI –

Il comma 207 dell'art. 1 introduce, per il solo anno 2026, una misura transitoria di sostegno economico in favore delle lavoratrici madri, nelle more dell'attuazione della disciplina strutturale che era già stata prevista con la legge di bilancio 2024 (articolo 1, comma 219, della legge 30 dicembre 2024, n. 207), e che l'attuale art. 1, comma 206 differisce di un anno.

La disposizione si colloca nel solco delle politiche di sostegno alla genitorialità e alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma presenta un'impostazione parzialmente innovativa, in quanto il beneficio è riconosciuto direttamente alla lavoratrice e non opera attraverso una riduzione degli oneri contributivi gravanti sul datore di lavoro. L'intervento mira, pertanto, a incidere in modo immediato sul reddito disponibile della beneficiaria.

Sotto il profilo soggettivo, la disposizione individua quali destinatarie del beneficio:

- le lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico;
- le lavoratrici madri autonome, iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali (decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103) e la Gestione separata dell'Inps (articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335).

La disciplina transitoria abbraccia il criterio della plurigenitorialità e distingue due differenti fattispecie in relazione al numero dei figli.

Per le lavoratrici madri con due figli, il beneficio è riconosciuto fino al mese in cui il secondo figlio compie dieci anni.

Per le lavoratrici madri con più di due figli, l'orizzonte temporale del beneficio è più ampio e arriva fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo. In questo caso, tuttavia, la misura opera a condizioni più restrittive: il reddito da lavoro non deve derivare da un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, il beneficio è riconosciuto solo per i mesi che non coincidono con la vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In tutti i casi, l'accesso alla misura è subordinato al possesso di un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, requisito espressamente previsto quale condizione per il riconoscimento del beneficio.

Il beneficio viene riconosciuto alle lavoratrici beneficiarie su domanda, ed è pari a 60 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo. La somma è riconosciuta dall'INPS ed è qualificata come non imponibile ai fini fiscali e contributivi, nonché irrilevante ai fini della determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

Quanto alle modalità di erogazione, la disposizione prevede che le mensilità spettanti dal 1° gennaio 2026 fino alla mensilità di novembre 2026 siano corrisposte nel mese di dicembre 2026, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese.

Il comma 208 disciplina la copertura finanziaria degli oneri derivanti dall'attuazione della misura di cui al comma 207. A tal fine, la disposizione prevede l'incremento delle risorse finanziarie iscritte in bilancio per la copertura degli oneri connessi all'attuazione della misura, mediante specifici stanziamenti riferiti a disposizioni già vigenti, secondo gli importi e le annualità espressamente indicati dalla norma. Il comma 208 svolge una funzione esclusivamente finanziaria e contabile, senza incidere sulla struttura soggettiva o oggettiva del beneficio.

Il comma 209 introduce, infine, disposizioni di coordinamento amministrativo, apportando modifiche all'articolo 10 del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147. In particolare, la norma prevede che, a decorrere dall'anno 2026, l'INPS cooperi, per le attività di propria competenza, con il Ministero dell'interno e con l'Automobile Club d'Italia, avvalendosi delle informazioni disponibili nell'Anagrafe nazionale della popolazione residente e nel Pubblico registro automobilistico.

La disposizione introduce inoltre misure volte a favorire l'utilizzo della Dichiarazione Sostitutiva Unica in modalità precompilata, prevedendo che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, la presentazione della DSU per il tramite dei centri di assistenza fiscale avvenga prioritariamente in modalità precompilata. Tali previsioni hanno natura procedurale e organizzativa e sono finalizzate al rafforzamento delle attività di gestione, verifica e controllo delle prestazioni, senza incidere sui requisiti di accesso alla misura di integrazione del reddito.

ART. 1, COMMI 210-213 – ESONERO CONTRIBUTIVO PER PROMUOVERE L'ASSUNZIONE DI MADRI LAVORATRICI –

I commi 210-213 dell'art. 1 intervengono in materia di esonero contributivo per le lavoratrici madri con almeno tre figli, collocandosi sul piano previdenziale e distinguendosi, per oggetto e funzione, dalla misura di integrazione del reddito disciplinata dal comma 207 (bonus).

Il comma 210 introduce in particolare un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne madri di almeno tre figli di età inferiore a diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Sotto il profilo soggettivo, occorre il possesso cumulativo dei seguenti requisiti:

- madri di almeno tre figli e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- figli che devono essere di età inferiore a diciotto anni;

Sotto il profilo oggettivo, l'agevolazione consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato, nella misura del 100 per cento, entro il limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.

Restano esclusi dall'esonero i premi e contributi dovuti all'INAIL, ed è espressamente fatta salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, con conseguente neutralità dell'agevolazione ai fini previdenziali della lavoratrice.

Il comma 211 disciplina la durata dell'esonero in funzione della tipologia contrattuale adottata al momento dell'assunzione.

In particolare:

- in caso di assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione;
- qualora il contratto a tempo determinato sia trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di diciotto mesi dalla data dell'assunzione;
- in caso di assunzione direttamente a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione.

Il comma 212 introduce limiti ed esclusioni all'applicazione dell'agevolazione. L'esonero infatti:

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

La disposizione chiarisce tuttavia che l'esonero è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216, che riguarda le assunzioni a tempo indeterminato che determinano un incremento occupazionale netto.

Il comma 213 disciplina il limite complessivo di spesa per l'attuazione dell'esonero contributivo, fissando tetti annuali differenziati dal 2026 in avanti e attribuendo all'INPS il compito di monitorare il rispetto dei limiti finanziari. Qualora, anche in via prospettica, si raggiungesse il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procederà all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso all'esonero.

ART. 1, COMMI 214–218 – INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE A TEMPO PARZIALE DEI CONTRATTI DI LAVORO PER ALCUNE CATEGORIE DI SOGGETTI –

Il comma 214 introduce, a decorrere dal 1° gennaio 2026, un criterio di priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di rapporto già a tempo parziale.

La nuova norma non sostituisce né modifica le regole già esistenti sul lavoro a tempo parziale contenute nel capo II del d.lgs. n. 81/2015, ma si inserisce al loro interno e riconosce la priorità:

- alla lavoratrice o al lavoratore;
- con almeno tre figli conviventi;
- fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo;
- senza limiti di età nel caso di figli con disabilità.

La trasformazione o rimodulazione del rapporto deve determinare una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali. La norma non introduce un diritto automatico alla trasformazione, ma attribuisce una priorità legale nella valutazione delle richieste, nel rispetto della disciplina generale del lavoro a tempo parziale.

Il comma 215 introduce una misura di incentivo contributivo rivolta ai datori di lavoro privati che consentono la trasformazione del rapporto di lavoro secondo il criterio di priorità previsto dal comma 214, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro.

In tali ipotesi, è riconosciuto un esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data di trasformazione del contratto. L'esonero è tuttavia riconosciuto entro il limite massimo di 3.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile (pertanto fino ad un massimo di 250 euro mensili), restando ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e, conseguentemente, la rilevanza del periodo ai fini previdenziali.

Il comma 216 demanda a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, l'adozione delle disposizioni attuative del comma 215, da emanarsi entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge.

Il comma 217 individua i limiti di applicazione dell'esonero contributivo previsto dai commi 214–218. In particolare, l'esonero:

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

La disposizione chiarisce tuttavia che l'esonero è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre

2023, n. 216 (i.e. assunzioni a tempo indeterminato che determinano un incremento occupazionale netto).

Il comma 218 disciplina, infine, il limite di spesa per il riconoscimento dell'esonero contributivo di cui ai commi 215–217, fissando tetti annuali differenziati a decorrere dall'anno 2026, e attribuendo all'INPS il compito di monitorare il rispetto dei limiti

10. CONGEDI PARENTALI, MALATTIA E PROLUNGAMENTO CONTRATTO CON CAUSALE SOSTITUTIVA

di Giorgio Zoani

ART. 1, COMMI 219-220 – CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER MALATTIA DI FIGLI MINORENNI –

Il comma 219 dell'art. 1 interviene in materia di congedi parentali dei lavoratori dipendenti, ampliandone l'ambito applicativo con l'obiettivo di favorire la genitorialità e sostenere la continuità occupazionale, attraverso un rafforzamento degli strumenti di flessibilità nel bilanciamento tra vita privata e attività lavorativa. In particolare, la disposizione innalza da dodici a quattordici anni il limite di età del figlio per la fruizione del congedo parentale, anche nei casi di adozione, nazionale o internazionale, e di affidamento, con riferimento ai minori fino al quattordicesimo anno dall'ingresso nel nucleo familiare.

Il successivo comma 220 modifica la disciplina dei congedi per malattia dei figli di età superiore a tre anni, elevando da cinque a dieci giorni lavorativi annui il limite di congedo fruibile da ciascun genitore e ampliando l'ambito soggettivo dell'istituto ai minori di età compresa tra gli otto e i quattordici anni.

Sul punto, occorre evidenziare che la modifica apportata all'articolo 47, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applica anche alle ipotesi di adozione e di affidamento, in virtù del rinvio operato dall'articolo 50 del medesimo testo unico. Ciò rende necessaria una lettura coordinata con il comma 2 dell'articolo 50, il quale, con riferimento all'applicazione dei limiti di cui all'articolo 47, comma 1, fa riferimento al limite dell'ottavo anno.

ART. 1, COMMA 221 – PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO DI LAVORO STIPULATO IN SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN CONGEDO –

Il comma 221 si inserisce nel quadro delineato dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, intervenendo sull'articolo 4 in materia di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro per la fruizione dei congedi. In base ai commi 1 e 2 del medesimo articolo, il datore di lavoro può procedere all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire i lavoratori assenti, con possibilità di anticipare l'instaurazione del rapporto fino a un mese prima dell'inizio del congedo.

In tale contesto, al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e di promuovere la parità di genere, il comma 221 introduce il nuovo comma 2-bis all'articolo 4 del decreto legislativo n. 151/2001. La disposizione prevede la possibilità di prolungare il contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, stipulato per la sostituzione di lavoratrici in congedo di

maternità o parentale, consentendo un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, comunque non superiore al primo anno di età del bambino.

Permane, tuttavia, una criticità applicativa, in quanto la formulazione della norma fa riferimento esclusivo all'esigenza di affiancare la lavoratrice sostituita, senza menzionare il lavoratore, rendendo opportuno un chiarimento circa l'ambito soggettivo di applicazione della disposizione, anche alla luce del fatto che la sostituzione può riguardare tanto le madri quanto i padri in congedo.

LabLaw

Studio Legale
Rotondi & Partners

ACADEMY