

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 1/2026 del 19 gennaio 2026

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

LEGGE 199/2025 (MANOVRA 2026): ECCO LE PRINCIPALI NOVITÀ DI INTERESSE LAVORISTICO E FISCALE

Sulla Gazzetta Ufficiale del 30.12.2025 è stata pubblicata la legge 199 (legge di bilancio 2026) che ha introdotto alcune novità (ed alcune conferme) in materia fiscale e lavoristica.

Come ormai da anni, la manovra si concentra in un solo articolo, con ben 973 commi (lo scorso anno erano 908), rendendo la lettura del provvedimento oltremodo semplice, intuitiva ed agevole.

I restanti articoli sono riferiti agli stati di previsione dei vari ministeri, nonché il totale della spesa per il triennio 2026-2028).

Il *mood* di questa legge di bilancio, per quanto riguarda la materia di interesse, sembra proprio essere la moltiplicazione delle fattispecie di tassazione con imposta sostitutiva e aliquota ridotta: infatti, alla già nota tassazione con aliquota agevolata dei premi di risultato, che guadagna una ulteriore riduzione ad una aliquota poco più che simbolica, si aggiunge l'assoggettamento ad imposta sostitutiva degli aumenti retributivi (vedremo poi nelle circolari ministeriali l'esatta estensione delle fattispecie) e delle somme corrisposte a titolo di lavoro notturno (è una riedizione di una precedente norma non più in vigore), festivo e su turni. Il tutto limitato ai soli lavoratori del settore privato.

In sostanza, non vengono immesse nuove risorse in busta paga ma si riduce la tassazione di alcuni istituti retributivi (che non tutti i lavoratori hanno), rinunciando ad una parte di gettito fiscale.

RIDUZIONE DELL'ALIQUOTA DEL SECONDO SCAGLIONE IRPEF E RIDUZIONE DI ALCUNE DETRAZIONI PER REDDITI SUPERIORI A 200.000 EURO

Il comma 3 prevede la riduzione dell'aliquota del 2° scaglione di reddito dal 35% al 33%, mentre la conferma strutturale della riduzione delle **aliquote IRPEF** a 3 sole, era stata prevista dalla legge di bilancio 2025. Questi sono i nuovi scaglioni di reddito:

- fino a 28.000 euro, 23 per cento;
- oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 33 per cento;
- oltre 50.000 euro, 43 per cento.

La riduzione del secondo scaglione di imposta non comporterà, quindi, alcun beneficio per i titolari di redditi fino a 28.000 euro mentre ne beneficeranno tutti i contribuenti che hanno redditi superiori, per la quota di reddito eccedente il limite del primo scaglione. Per redditi pari o superiori a 50.000 euro la riduzione farà risparmiare 440 euro annui di imposta.

Tuttavia, il comma 4 prevede, per i contribuenti con un reddito superiore a 200.000 euro, la riduzione dell'importo delle detrazioni fiscali spettanti ex art. 19 TUIR per un importo di 440 euro annui, limitatamente ai seguenti oneri:

- gli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19% dal TUIR o da qualsiasi altra disposizione fiscale, fatta eccezione per le spese sanitarie di cui all'articolo 15, comma 1, lettera c);
- le erogazioni liberali in favore dei partiti politici,;
- i premi assicurativi per rischio eventi calamitosi.

Le restanti detrazioni di imposta previste dal TUIR o da altre leggi, non subiranno alcuna decurtazione, anche per i redditi superiori a 200.000 euro.

ASSOGGETTAMENTO AD IMPOSTA SOSTITUTIVA DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI EROGATI NEL 2026, PER RINNOVI SOTTOSCRITTI DAL 1.1.2024 AL 31.12.2026

Il comma 7 prevede l'assoggettamento ad una imposta sostitutiva del 5% per gli **incrementi** retributivi corrisposti ai soli lavoratori dipendenti del settore privato, ed a condizione che abbiano un **reddito annuo inferiore a 33.000 euro e fatta salva una espressa rinuncia scritta**. Gli incrementi retributivi interessati sono quelli **erogati nel 2026 e previsti da rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1.1.2024 al 31.12.2026**.

La finalità enunciata dalla norma stessa è quella di "favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario".

Non è chiaro il riferimento al "rafforzamento" del legame tra produttività e salario, visto che i premi previsti da accordi collettivi di qualsiasi livello, purché depositati entro 30 giorni dalla stipula presso il Ministero del Lavoro, e legati ad incrementi di produttività (i "premi di risultato") sono **già** assoggettati ad imposta sostitutiva che, anche nel 2026, sarà sempre pari al 5%.

Probabilmente si vogliono ricomprendere tutti gli accordi collettivi che, non soddisfacendo i requisiti di legge previsti per i "premi di risultato", siano in senso lato destinati a generici obiettivi di produttività, senza misurazioni di indicatori, ovvero non depositati presso il ministero.

La norma è in attesa di una circolare attuativa che consenta di individuare con esattezza "quali" saranno gli incrementi retributivi interessati dalla norma; a rigor di logica saranno interessati tutti gli aumenti dei minimi contrattuali ma la tassazione di favore potrebbe essere estesa anche ad altri elementi retributivi aumentati dalla contrattazione collettiva nel periodo considerato (ad es. indennità varie, erogazioni una tantum, ecc.).

La principale **criticità** di questa norma è data dal tetto reddituale; se, infatti, come prevedibile, si potrebbe assoggettare mensilmente l'importo da assoggettare a tassazione con imposta sostitutiva, nel caso di un lavoratore che alla fine dell'anno superasse, anche di pochissimo, la soglia dei 35.000 euro, in sede di conguaglio di imposta, avrebbe un debito estremamente rilevante, visto che l'aliquota marginale del secondo scaglione di imposta è il 33% (da 28.000 euro di reddito, come visto nel paragrafo precedente): una tassazione extra in sede di conguaglio variabile dal 18% (fino a 28.000 euro di reddito) al 28% !!!

Questo renderà sicuramente opportuno applicare la tassazione con imposta sostitutiva **solo a conguaglio**, proprio per evitare di dover riprendere a tassazione somme ingenti; ma significa, altresì, che i lavoratori avranno un effettivo beneficio solo a dicembre 2026, con buona pace del recupero del poter di acquisto nel corso del corrente anno.

Inoltre, l'esclusione dei dipendenti pubblici oltre ad apparire iniqua, potrebbe essere costituzionalmente illegittima, vista la violazione, senza apparente valida motivazione, di un principio generale di uguaglianza.

PREMI DI PRODUTTIVITÀ E ULTERIORE RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA AL 1%

Viene modificata la norma della legge di bilancio 2025 che confermava, per il triennio 2025-2027, la riduzione al 5% dell'aliquota dell'**imposta sostitutiva sulle somme erogate a titolo di premi di risultato o di partecipazione agli utili di impresa** per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato e che abbiano percepito nell'anno di imposta precedente redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a 80.000 euro (già prevista per il 2024 dall'ultima legge di bilancio).

Il comma 6 modifica la norma della precedente legge di bilancio, limitando al 2025 la riduzione dell'aliquota al 5% mentre il comma 7 riduce **ulteriormente** l'aliquota per il **biennio 2026-2027**, portandola al **1%** ed innalzando contemporaneamente il limite di reddito agevolato a **5.000 euro**.

Non viene modificato il tetto reddituale che rimane fissato a 80.000 euro annui.

ASSOGGETTAMENTO AD IMPOSTA SOSTITUTIVA DELLE MAGGIORAZIONI PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E SU TURNI

Il comma 10 prevede l'assoggettamento, **per il solo anno 2026**, ad una imposta sostitutiva del **15%** per alcune maggiorazioni retributive corrisposte ai soli lavoratori dipendenti del settore privato, ed a condizione che abbiano un **reddito annuo inferiore a 40.000 euro** e **fatta salva una espressa rinuncia scritta**.

Gli emolumenti interessati dall'imposta sostitutiva, **entro il limite annuo di 1.500 euro**, sono i seguenti:

a) maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'art.1, comma 2, D.Lgs. 66/2003 e dei contratti collettivi nazionali di lavoro;

b) maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL;

c) indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno 2025, il lavoratore deve attestare per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito in tale anno.

Non rientrano nell'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva i compensi che, ancorchè denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria. Questo comporta che l'imposta sostitutiva si applichi solo sull'importo della maggiorazione e non anche della paga oraria; pertanto, è da prevedere che l'effetto pratico di questa agevolazione sia piuttosto limitato, visto l'importo di norma contenuto delle sole maggiorazioni e l'ammontare dell'aliquota dell'imposta (15%), tanto che si presume sarà necessario valutare, eventualmente anche in sede di conguaglio, l'eventuale convenienza per i redditi più bassi, all'applicazione della tassazione ordinaria, che potrebbe essere nulla o negativa o di importo comunque inferiore all'aliquota fissa.

Ai fini del limite annuo non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati a tassazione con imposta sostitutiva (si veda il precedente paragrafo).

Opportunamente, la norma prevede che restino ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente. Peraltro, analoga previsione non è esplicitamente prevista per l'assoggettamento ad imposta sostitutiva degli aumenti retributivi, in precedenza esaminati, ma si deve ritenere che si tratti solo di una "dimenticanza". Anche per questa agevolazione si dovrà attendere il rilascio di una circolare interpretativa che fornisca, anche, i codici tributo da applicare.

DIVIDENDI CORRISPOSTI AI LAVORATORI, DERIVANTI DA AZIONI CONCESSE IN LUOGO DEL PREMIO DI RISULTATO

Il comma 13 proroga anche per l'anno 2026, l'esenzione al 50% da imposte sui redditi per i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, secondo piani aziendali di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, per un importo non superiore a 1.500 euro annui (agevolazione prevista dall'art. 6, comma 1, terzo periodo, legge 76/2025).

AUMENTO A 10 EURO DELLA FRANCHIGIA DI ESENZIONE PER I TICKET RESTAURANT ELETTRONICI

Il comma 14 prevede l'innalzamento, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge in mancanza di diversa indicazione, del limite di esenzione giornaliero del buono pasto elettronico (o ticket restaurant o pre-

stazioni sostitutive del vitto che dir si voglia) da 8 a 10 euro giornalieri.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TURISTICO PER LE ORE NOTTURNE O STRAORDINARIE

Si coglie, in questa previsione normativa, che segue ad altri interventi approntati nella scorsa legge di bilancio per il medesimo settore, la presenza di un ministro che, seppure inquisito, si dimostra molto attivo per tutelare le imprese del settore nel quale avrebbe e ha avuto interessi diretti, insomma un tecnico prestato alla politica.

La norma prevede che *“al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi”*.

È evidente la disparità con la norma che assoggetta a imposta sostitutiva i compensi erogati alla generalità dei lavoratori dipendenti per le sole maggiorazioni per lavoro notturno, festivo o su turni; in questi casi non viene erogato alcun trattamento integrativo (aggiuntivo rispetto alla retribuzione percepita) a carico dello stato ma ci si limita ad applicare una tassazione agevolata sulle sole maggiorazioni o indennità di turno.

Dalla norma si potrebbe dire che è di solare evidenza il fatto che l'offerta di lavoro di personale disposto a lavorare di notte in fabbrica o in altro opificio, in possesso di adeguata specializzazione per condurre macchine operatrici o per effettuare interventi anche complessi (penso alle imprese di manutenzione, per esempio) sia molto più ampia e ricca rispetto a quella di lavoratori del settore turismo; a sentire gli addetti ai lavori e le imprese dei settori artigianali e industriali interessati non parrebbe, ma evidentemente il governo possiede informazioni sconosciute agli operatori del settore.

Il trattamento integrativo speciale si applica a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato (evidentemente le terme pubbliche e le ipotetiche altre aziende pubbliche del settore non hanno problemi a reperire il personale) titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2025, a 40.000 euro.

Poiché la norma parla espressamente di lavoro “straordinario” saranno esclusi i numerosissimi dipendenti del settore a tempo parziale (per i quali, a rigore, eventuali e ipotetiche prestazioni extra rientrano nel lavoro “supplementare”, non contemplato dalla norma) o con contratto di lavoro intermittente.

ESONERO PARZIALE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI, LAVORATRICI SVANTAGGIATE E NELLE ZONE ZES

I commi da 153 a 155 prevedono un **esonero parziale** al fine di *“incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali”*.

A tale scopo viene autorizzata la spesa di 154 milioni di euro per l'anno 2026, di 400 milioni di euro per l'anno 2027 e di 271 milioni di euro per l'anno 2028. Le risorse, che costituiscono limite di spesa, sono destinate a riconoscere l'**esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL**, per una **durata massima di ventiquattro mesi, per l'assunzione nel periodo dal 1.1.2026 al 31.12.2026 di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** o per la **trasformazione, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato**.

La norma **non quantifica la misura dell'esonero**, che non sarà totale ma una percentuale dei contributi a carico del datore di lavoro, per cui al momento non è operativa, in attesa di un decreto interministeriale che stabilisca la percentuale di esonero avuto riguardo alla *“valutazione degli effetti sull'occupazione delle misure di esonero contributivo, di cui agli artt. 22, 23 e 24 del DL 60/2024”*, previa elaborazione di un “progetto di valutazione” da parte del ministero del Lavoro, di concerto con il ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, elabora un progetto di valutazione e con il contributo dell'INPS, dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).

Visto il numero di soggetti interessati, è lecito aspettarsi tempi non brevi prima dell'attuazione della misura.

BONUS MAMME: AUMENTA L'IMPORTO

Il comma 26 prevede, per l'anno 2026, per le **lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome**, comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata, **con due figli e fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio**, è riconosciuta dall'INPS, a domanda, **una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili**, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, da corrispondere alle madri lavoratrici **titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua**.

La **medesima somma** è riconosciuta anche alle **madri lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome**,

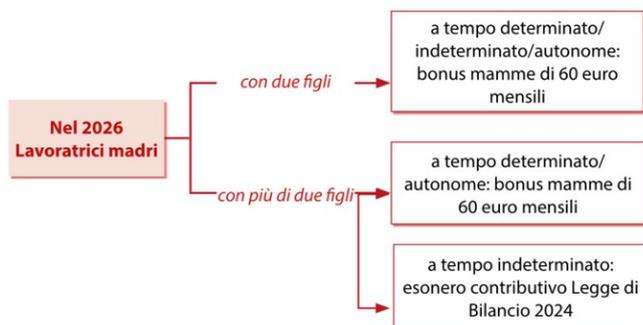
comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata, **con più di due figli e fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo**, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, **titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, 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.

Le mensilità della somma spettanti a decorrere dal 1.1.2026 e fino alla mensilità di novembre 2026, sono corrisposte a dicembre, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2026. Le somme di cui al presente comma non rilevano ai fini della determinazione dell'ISEE.

Resta, invece, confermato l'**esonero contributivo** previsto per le **madri di tre o più figli occupate a tempo indeterminato**: l'esonero spetta fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. Il requisito reddituale è sempre dei 40.000 euro su base annua.

La precisazione che il reddito deve essere calcolato "su base annua" è importante per i rapporti di lavoro che coprono solo una parte dell'anno, in quanto deve essere fatta una proiezione del reddito teorico sull'intero anno, basandosi sul reddito effettivamente percepito per una parte di esso.

Si riporta una sinossi della materia bonus/esonero, in quanto di lettura difficoltosa per i continui rimandi e una tecnica che non brilla per chiarezza:



ESONERO CONTRIBUTIVO DI MADRI DI ALMENO 3 FIGLI MINORI, PRIVE DI REGOLARE OCCUPAZIONE DA ALMENO 6 MESI

I commi da 210 a 213 prevede che a favore dei **datori di lavoro privati** che, **a decorrere dal 1.1.2026, assumono donne, madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**, è riconosciuto l'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di diciotto mesi dalla data della trasformazione. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero è, invece, compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. 216/2023.

L'esonero è riconosciuto fino a concorrenza degli importi stanziati e l'INPS si incarica del monitoraggio del cd. "tiraggio" dei fondi e provvede a respingere le istanze che risultassero in eccesso rispetto allo stanziamento di fondi previsto.

PRIORITÀ NEL PASSAGGIO A TEMPO PARZIALE PER IL GENITORE LAVORATORE DI ALMENO 3 FIGLI E RELATIVO ESONERO CONTRIBUTIVO

I commi da 214 a 218 prevedono dal 1.1.2026 una facilitazione, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, **alla lavoratrice o al lavoratore con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità**, è riconosciuta la **priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali.

Al fine di incentivare l'applicazione del criterio di priorità, **ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti la trasformazione, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro**, è riconosciuto, per un **periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data di trasformazione del contratto**, l'**esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo pari a 3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'attuazione dell'esonero è subordinata all'adozione di un decreto interministeriale, da adottarsi entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge di bilancio.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero è, invece, compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione

zione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. 216/2023.

CONGEDO PARENTALE: AUMENTA L'ETÀ LIMITE DA 12 A 14 ANNI

Il comma 219 prevede dal 1.1.2026 il prolungamento del diritto di fruire del **congedo parentale** entro i primi **14 anni di vita del bambino o della bambina**, rispetto al limite precedente di 12 anni.

Restano invariati:

- il limite massimo complessivo di 10 mesi tra i due genitori;
- la ripartizione dei periodi:
 - madre: fino a 6 mesi, di cui 3 esclusivi;
 - padre: fino a 6 mesi, di cui 3 esclusivi, elevabili a 7 in caso di utilizzo di almeno 3 mesi continuativi o frazionati;
 - genitore unico/affidatario esclusivo: fino a 11 mesi.

L'estensione dell'età non modifica la durata complessiva, ma amplia la flessibilità temporale, consentendo l'utilizzo del congedo anche durante la preadolescenza.

Prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave (art. 33 D.Lgs. 151/2001)

Per i genitori di minori con disabilità grave accertata ai sensi della L. 104/1992:

- il prolungamento del congedo parentale è ora fruibile fino ai 14 anni di età del minore;
- la durata massima complessiva resta fissata in 3 anni, comprensivi del congedo parentale ordinario;
- il diritto è escluso in caso di ricovero a tempo pieno, salvo richiesta dei sanitari.

Congedo parentale in caso di adozione e affidamento (art. 36 D.Lgs. 151/2001)

La legge di Bilancio 2026 prevede che:

- il congedo parentale spetti indipendentemente dall'età del minore;
- esso possa essere fruito entro 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre la maggiore età;
- l'indennità segua lo stesso arco temporale.

CONGEDO PER MALATTIA FIGLI: ELEVATA L'ETÀ LIMITE E LA DURATA

Il comma 220 introduce due modifiche rilevanti: l'estensione della età limite entro la quale uno dei genitori, alternativamente con l'altro, può chiedere il congedo per malattia del figlio o figlia, che passa da 8 a 14 anni (la stessa età limite dei congedi parentali) e l'aumento del numero di giorni lavorativi che possono essere fruiti, da ciascun genitore, per i permessi di malattia per figli di età compresa tra 3 e 14 anni, che passa da 5 a 10 giorni,

Resta invariato il diritto di astenersi senza limiti per la malattia dei figli di età compresa tra zero e 3 anni.

La certificazione medica della malattia del figlio o della figlia deve essere rilasciata dal medico specialista o dal medico di famiglia o dalla struttura sanitaria presso la quale è ricoverato, per via telematica ed esclusa dalle visite di controllo INPS.

PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE PER SOSTITUZIONE DI LAVORATRICE O LAVORATORE IN CONGEDO

Il comma 221 aggiunge all'art. 4 del D.Lgs. 151/2001, un comma 2 bis dispone che al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di **assunzione in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo** di maternità, paternità o parentale, **il contratto di lavoro può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.**

La norma parla espressamente di "affiancamento della lavoratrice sostituita" ma la fattispecie può riguardare, in forza del richiamo ai commi 1 e 2 dell'art. 4 cit. anche un lavoratore (che abbia, per esempio, chiesto un congedo parentale o fruisca, nei casi previsti, del congedo di maternità).

FONDO TESORERIA: OBBLIGATE LE AZIENDE CHE ALLA FINE DI OGNI ANNO SUPERANO UN DETERMINATO ORGANICO.

Quella in esame, introdotta dal comma 203, è una norma **fortemente impattante sulla liquidità delle aziende**, in quanto introduce una innovazione molto rilevante sull'insorgenza dell'obbligo di versamento al fondo di tesoreria.

Fino al 31.12.2025, infatti, erano soggette solo le aziende in attività che al 31.12.2006 avevano un organico di almeno 50 lavoratori e le aziende costituite successivamente che avevano una media di almeno 50 lavoratori nel primo anno di attività. L'eventuale superamento della soglia di 50 lavoratori negli anni successivi era irrilevante ai fini dell'insorgere dell'obbligo.

Dal 1.1.2026, invece, la verifica sul raggiungimento della soglia limite avverrà al 31.12 di ogni anno e l'obbligo di versamento al fondo di tesoreria insorgerà a partire dal 1.1 dell'anno successivo al raggiungimento della predetta soglia.

In sede di prima applicazione, nel 2026 si prenderà come riferimento la media annuale dei lavoratori in forza al 31.12.2025.

La norma prevede una progressiva riduzione della soglia rilevante ai fini dell'insorgenza dell'obbligo, calcolata al 31.12 dell'anno precedente:

- **per il biennio 2026-2027** deve essere raggiunta la soglia di **60** lavoratori
- **per gli anni dal 2028 al 2031** deve essere raggiunta la soglia di **50** lavoratori
- **dal 2032** deve essere raggiunta la soglia di **40** lavoratori.

Di seguito la tabella riepilogativa:

	Datori di lavoro in attività alla data del 31.12.2006 con media annua nel 2006 di almeno 50 lavoratori	Datori di lavoro che hanno iniziato l'attività dopo il 31.12.2006 e con media annua di almeno 50 lavoratori nello stesso anno di inizio dell'attività	Altri datori di lavoro (compresi quelli che abbiano iniziato l'attività dopo il 31.12.2006)
Fino al 31.12.2025	obbligati	obbligati	esclusi
Per gli anni 2026 e 2027	obbligati	obbligati	obbligati (anche con inizio attività dopo 31.12.2025) se la media annua dell'anno precedente è almeno di 60 lavoratori
Per gli anni da 2028 a 2031	obbligati	obbligati	obbligati (anche con inizio attività dopo 31.12.2025) se la media annua dell'anno precedente è almeno di 50 lavoratori
Dal 01.01.2032	obbligati	obbligati	obbligati (anche con inizio attività dopo 31.12.2025) se la media annua dell'anno precedente è almeno di 40 lavoratori

La novità, quindi, è nell'obbligo di effettuare ogni anno la verifica della media annuale dei dipendenti, per cui l'obbligo di versamento segue nel tempo l'evoluzione dell'organico aziendale.

Per quanto riguarda il calcolo della media degli addetti si richiama la circolare INPS 70/2007, al momento l'unica disposizione di prassi vigente in materia, in forza della quale si computano tutti i lavoratori dipendenti a prescindere dalla tipologia contrattuale (tempo determinato, stagionale, apprendistato, inserimento/reinserimento, intermittente, domicilio, ecc.), dall'orario di lavoro e dall'assenza del lavoratore, sempre che, in sua sostituzione, non sia stato assunto un altro lavoratore (in caso contrario computerà il sostituto). I part time si contano in proporzione (D.Lgs. 61/2000). In dettaglio:

- contano tutti i lavoratori subordinati (inclusi i dirigenti);
- i contratti part time sono computati in proporzione;
- contano anche i lavoratori assenti (se non sostituiti);
- i lavoratori somministrati computano in capo all'impresa di somministrazione;
- i lavoratori distaccati (Italia e estero) computano in capo al distaccante;
- i soci di cooperative contano se titolari anche di contratti di lavoro subordinato.

Il calcolo del limite dimensionale deve essere effettuato utilizzando le giornate teoriche "previdenziali" (6/settimane – 26/mese – 312/anno).

Quindi, la sommatoria delle giornate (esclusi i periodi di disponibilità dei lavoratori intermittenti e somministrati) sarà divisa per 312 ovvero per un numero proporzionalmente ridotto in caso di inizio dell'attività in corso d'anno; non sono previsti arrotondamenti, conseguentemente un risultato pari a 49,99 ovvero 59,99 ovvero 39,99 esclude l'obbligo in questione.

Si tratta, come è evidente, di una disposizione che andrà a impattare in misura molto rilevante sull'aspetto finanziario delle imprese coinvolte. Infatti, se è vero che la norma non introduce un aumento del costo del lavoro (anzi, comporta una riduzione complessiva dello 0,48% dei contributi INPS a carico datore di lavoro, già prevista anche riguardo i lavoratori che aderiscono alla

previdenza complementare), si crea invece l'obbligo di versare con cadenza mensile all'INPS, unitamente ai contributi mensili ordinari, la quota di TFR netto maturata nel mese da parte di tutti i lavoratori dipendenti (fatta eccezione, ovviamente, per i lavoratori che già aderiscono ad una forma di previdenza complementare, chiusa o aperta, che continueranno a destinare il TFR alla forma prescelta).

La norma è già operativa dal periodo di paga di gennaio 2026, per cui le aziende interessate avranno un incremento dei versamenti da effettuare con il modello F24 avendo avuto un preavviso praticamente nullo.

SILENZIO ASSENSO E DESTINAZIONE DEL TFR ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I commi 204 e 205 introducono un'altra rilevante innovazione, questa volta con decorrenza **1.7.2026** in tema di destinazione del TFR e di silenzio-assenso, ed entro tale data la Covip dovrà adeguare le proprie istruzioni.

Il provvedimento ha lo scopo dichiarato di indirizzare i lavoratori dipendenti verso forme di previdenza complementare.

Il comma 204 modifica (art. 8 D. Lgs. 252/2005) le regole riguardanti l'adesione ai fondi di previdenza complementare (volontariamente o automaticamente), aggiungendo una precisazione al comma 2, riscrivendo il comma 7, aggiungendo i commi 7-bis, 7-ter, 7-quater, 7-quinquies, riscrivendo i commi 8 e 9 e inserendo il comma 9-bis.

In particolare.

- modalità di adesione ai fondi: fermo restando che i lavoratori possono determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, viene precisato che **l'adesione ai fondi può essere in modo automatico o esplicito**;
- lavoratori **dipendenti di prima assunzione** (esclusi i domestici): **aderiscono automaticamente** (trascorsi 60 giorni dalla data di assunzione, rispetto alla precedente disposizione, che prevedeva 6 mesi) alla previdenza complementare secondo le seguenti modalità:
 - **verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi**, anche territoriali o aziendali. In caso di **presenza di più forme pensionistiche** l'adesione avverrà alla **forma pensionistica complementare alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda**, salvo diverso accordo aziendale. L'adesione comporta la destinazione del TFR e dei contributi a carico datore e lavoratore nella misura definita dagli accordi, tenendo conto della particolarità che riguarda i contributi a carico lavoratore. Per quest'ultimo la contribuzione non è obbligatoria, qualora la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale (nel 2025 l'importo è di 7.002,69 euro, pari a 538,69 x 13 mensilità). Il TFR è devoluto nella misura prevista dagli accordi se il lavoratore

decide di avvalersi di tale opzione entro il termine di 60 gg. dalla data di prima assunzione;

- **in assenza degli accordi o dei contratti collettivi** la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è il **fondo COMETA** (decreto del Ministro del lavoro 31 marzo 2020, n. 85), alla quale è conferito l'intero importo del TFR.
- il lavoratore **può scegliere (entro 60 giorni** dalla prima assunzione) di:
 - **rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando ad un'altra forma di previdenza complementare**, necessariamente aperta, cioè non contrattuale, dallo stesso liberamente prescelta;
 - **ovvero mantenere il TFR in azienda**; tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta. Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia.
- in caso di adesione automatica il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione ed è tenuto ad effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni a disposizione del lavoratore per effettuare delle scelte. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data;

Per poter gestire correttamente quanto sopra, i nuovi commi 8, 9 e 9-bis dispongono che:

- i datori di lavoro sono tenuti a **fornire, ai lavoratori di prima assunzione, l'informativa** 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
- mentre, ai **lavoratori non di prima assunzione**, contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a **fornire agli stessi informativa** sugli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare e a **verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore** in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Nel caso in cui il **lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare**, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa **la possibilità per lo stesso di indicare, entro sessanta giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR** maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il **meccanismo di adesione automatica**. Il predetto TFR deve essere conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore, entro il termine di 60 giorni dalla data di assunzione, decida di destinare a tale forma una

percentuale del TFR maturando secondo quanto previsto dagli accordi collettivi ovvero, per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50%.

- nel caso in cui il lavoratore non di prima assunzione non abbia aderito ad alcuna forma di previdenza complementare, avrà 60 giorni per decidere se destinare il TFR a una forma prescelta o lasciarlo in azienda. In caso contrario, opererà il meccanismo di silenzio assenso.

Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari devono prevedere che i contributi e le quote di TFR pervenuti a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio-rendimento, tenendo conto in particolare dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente ed in ogni caso in una linea più prudentiale, in grado di assicurare la restituzione del capitale oltre a un minimo rendimento.