

LEGGE DI BILANCIO 2026
Tabella sintetica delle principali disposizioni
in ambito di lavoro dipendente (e non solo)¹

ART. 1, LEGGE N.199/2025

(Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale” n. 301 del 30 dicembre 2025 - Serie generale)

Indice

Articolo	Commi	Titolo
1	3	Nuove aliquote IRPEF 2026
1	5-bis	Riduzione detrazioni per redditi elevati
1	7	Detassazione rinnovi contrattuali
1	9	Premi di risultato con imposta sostitutiva
1	10-11	Detassazione lavoro notturno, festivo e a turni
1	13	Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori
1	14	Buoni pasto elettronici potenziati
1	18-21	Misure in favore dei dipendenti di strutture turistico-alberghiere
1	25-26	Opzione per l'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia
1	116	Stretta sulle compensazioni fiscali
1	153-155	Esonero assunzioni stabili 2026
1	156	Lavoro agricolo stagionale (deroga a quanto previsto per 2023-2025)
1	164-175	Ammortizzatori sociali per specifici settori
1	176	NASpl anticipata: nuove regole
1	198	TFS pubblico impiego
1	201-202	Disposizione in materia di previdenza complementare
1	203	Fondo Tesoreria INPS (versamento TFR)
1	204-205	Adesione automatica previdenza complementare
1	206-207	Esonero contributivo e bonus per madri lavoratrici con due o più figli
1	210-213	Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici - esonero contributivo per assunzione madri con almeno 3 figli
1	214-218	Incentivi per la trasformazione a tempo parziale dei contratti per genitori con tre o più figli
1	219-220	Estensione congedi parentali e congedo malattia figli fino a 14 anni
1	221	Rafforzamento contratto a termine in sostituzione a favore della genitorialità
1	237-238	Detassazione trattamento economico accessorio PA

¹ Nota a cura di Nicola Porelli, Ufficio Studi Fondazione Tarantelli.

COMMA 3	NUOVE ALIQUOTE IRPEF 2026
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i contribuenti persone fisiche residenti in Italia. • Include lavoratori dipendenti, autonomi, pensionati, e redditi assimilati a lavoro.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuenti con redditi prodotti a partire dal 1° gennaio 2026.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti non residenti (tranne se tassati come residenti per convenzioni internazionali). • Redditi già soggetti a ritenuta sostitutiva specifica (es. alcuni premi di risultato, rendite finanziarie agevolate).
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Redditi imponibili IRPEF prodotti dal contribuente: <ul style="list-style-type: none"> ◦ lavoro dipendente e assimilato ◦ pensioni ◦ lavoro autonomo ◦ redditi da impresa in contabilità ordinaria (solo per parte soggetta a IRPEF) ◦ altri redditi imponibili secondo TUIR.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano: tutti i redditi IRPEF ordinari secondo TUIR. • Non rientrano: redditi già soggetti a imposta sostitutiva agevolata, redditi esenti o non imponibili per legge.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Nuova struttura aliquote IRPEF progressive a partire dal 1° gennaio 2026: <p>Scaglione di reddito → Aliquota IRPEF</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino a 28.000 € → 23% • 28.001 € – 50.000 € → 33% (fino al 2025 35%) • oltre 50.000 € → 43%
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Razionalizzazione progressività IRPEF, con alleggerimento fiscale per redditi medio-bassi.
Decorrenza precisa	<ul style="list-style-type: none"> • Dal 1° gennaio 2026. • Si applica a tutte le dichiarazioni dei redditi riferite all'anno 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Gli scaglioni e le aliquote sono fissi e senza tetto massimo oltre il reddito superiore (la percentuale del 43% si applica a tutto il reddito eccedente 50.000 €).
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione automatica da parte dei sostituti d'imposta (datore di lavoro, INPS). • Dichiarazione dei redditi annuale aggiornata con le nuove aliquote. • Ricalcolo delle ritenute IRPEF già operate per evitare conguagli errati.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Sostituto d'imposta (datore di lavoro o ente pensionistico). • Contribuente tramite dichiarazione dei redditi.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore/pensionato: variazione delle ritenute mensili, possibile conguaglio in dichiarazione. • Sul datore/ente: aggiornamento dei sistemi di calcolo delle ritenute IRPEF, comunicazione CU e F24 conformi.

COMMA 5-bis	RIDUZIONE DETRAZIONI PER REDDITI ELEVATI
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> Contribuenti persone fisiche assoggettati a IRPEF.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> Contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro che fruiscono di detrazioni per oneri.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> Contribuenti con reddito complessivo pari o inferiore a 200.000 euro; detrazioni non rientranti negli oneri indicati dal comma.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> Detrazioni dall'imposta lorda previste dai commi da 1 a 5 del presente articolo e dall'articolo 15, comma 3-bis, del TUIR.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> Rientrano: oneri detraibili 19%; erogazioni liberali ai partiti politici; premi assicurativi eventi calamitosi. Non rientrano: spese sanitarie di cui all'art. 15, comma 1, lett. c), TUIR.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione dell'ammontare complessivo delle detrazioni spettanti ai contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> Introduzione di una riduzione di 440 euro sulle detrazioni dall'imposta lorda per i soggetti sopra la soglia di reddito.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> Applicazione a partire dal periodo d'imposta di riferimento della norma, in sede di liquidazione dell'IRPEF.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> Soglia di reddito: 200.000 euro. Importo riduzione: 440 euro complessivi sulle detrazioni spettanti.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione automatica della detrazione complessiva in sede di dichiarazione dei redditi (modello 730 o Redditi PF).
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> Agenzia delle Entrate tramite il meccanismo di calcolo dell'IRPEF; sostituto d'imposta in caso di conguaglio.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> Aumento dell'imposta netta dovuta dai contribuenti con redditi elevati; riduzione del beneficio fiscale delle detrazioni per oneri.

COMMI 7-13 - Disposizioni sulla tassazione dei rinnovi contrattuali, dei premi di produttività, degli utili e del trattamento accessorio (4 SEZIONI sotto riportate)

COMMA 7	1. DETASSAZIONE RINNOVI CONTRATTUALI
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori dipendenti del settore privato che ricevono incrementi retributivi da rinnovi contrattuali. Include tutti i livelli contrattuali e categorie professionali del settore privato.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> Dipendenti del settore privato con reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non superiore a 33.000 euro. Destinatari di incrementi retributivi corrisposti nel 2026.

Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti del settore pubblico. • Lavoratori con reddito 2025 superiore a 33.000 euro. • Chi presenta espressa rinuncia scritta all'agevolazione.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementi retributivi corrisposti nell'anno 2026. • Derivanti da rinnovi contrattuali (CCNL) (contratti di secondo livello(?)) sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.
Cosa rientra / cosa no	<p>Rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumenti salariali da rinnovi contrattuali nel periodo 1/1/2024 - 31/12/2026. • Incrementi corrisposti nell'anno 2026. <p>Non rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementi da contratti sottoscritti prima del 1° gennaio 2024. • Incrementi corrisposti in anni diversi dal 2026. • Altri elementi retributivi non configurabili come incrementi da rinnovo.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali. • Aliquota agevolata: 5%. • Finalità: favorire adeguamento salariale al costo della vita e rafforzare il legame tra produttività e salario.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di un regime fiscale agevolato per gli incrementi retributivi 2026. • Tassazione ridotta al 5% invece dell'aliquota IRPEF ordinaria (che può arrivare fino al 43%). • Condizionato al reddito 2025 non superiore a 33.000 euro.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile agli incrementi corrisposti nell'anno 2026. • Per rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Soglia reddituale: reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a 33.000 euro. • Nessun limite di importo sugli incrementi agevolabili.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione automatica da parte del sostituto d'imposta (datore di lavoro). • Salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. • Il datore verifica il requisito reddituale sulla base della CU 2025.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro (sostituto d'imposta del settore privato). • Beneficiario: lavoratore dipendente con requisiti reddituali.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: maggiore netto in busta paga sugli incrementi retributivi (tassazione 5% vs aliquota ordinaria). • Sul datore: obbligo di verifica requisiti e applicazione imposta sostitutiva

COMMA 9	2. PREMI DI PRODUTTIVITÀ CON IMPOSTA SOSTITUTIVA
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori dipendenti destinatari di premi di produttività e somme erogate a titolo di partecipazione agli utili. Applicazione della disciplina prevista dall'art. 1, comma 182 e ss., L. 208/2015.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori dipendenti del settore privato che percepiscono premi di risultato. Beneficiari di somme da partecipazione agli utili aziendali. Soggetti che rientrano nei criteri della L. 208/2015.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori autonomi. Dipendenti pubblici (sulla base del riferimento normativo alla L. 208/2015). Soggetti che non rientrano nei requisiti previsti dalla normativa vigente.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> Premi di produttività legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e Somme erogate a titolo di partecipazione agli utili dell'impresa.
Cosa rientra / cosa no	<p>Rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> Premi di risultato erogati negli anni 2026 e 2027. Partecipazione agli utili negli anni 2026 e 2027. <p>Non rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> Altri compensi accessori non configurabili come premi di risultato. Elementi retributivi ordinari. Premi non legati a obiettivi di produttività/risultato.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali. Aliquota 2025: 5%. Aliquota 2026-2027: 1%. Limite di importo complessivo: 5.000 euro per il 2026 e 2027 (3.000 per 2025).
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione significativa dell'aliquota per 2026 e 2027: dall'attuale 5% (valido per 2025) all'1%. Forte incentivo fiscale alla produttività aziendale. Maggiore convenienza per aziende e lavoratori nell'adozione di sistemi premianti.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> Anno 2025: imposta sostitutiva al 5%. Anni 2026 e 2027: imposta sostitutiva all'1%.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> Limite di importo complessivo agevolabile: 5.000 euro annui (anziché 3.000 euro). Per importi eccedenti si applica tassazione ordinaria sulla parte eccedente.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> Applicazione da parte del sostituto d'imposta al momento dell'erogazione del premio. Necessaria verifica del limite annuo di 5.000 euro. Rispetto della disciplina vigente per i premi di risultato (contratti collettivi aziendali/territoriali).

Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro (sostituto d'imposta). • Beneficiario: lavoratore dipendente destinatario del premio/utili.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: tassazione ridottissima all'1% sui premi fino a 5.000 euro (risparmio fiscale significativo vs aliquota IRPEF ordinaria). • Sul datore: incentivo a introdurre/potenziare sistemi di premialità legati ai risultati. • Maggiore netto in busta paga per il lavoratore meritevole.

COMMI 10-11	3. DETASSAZIONE LAVORO NOTTURNO, TURNO E FESTIVO
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti del settore privato che percepiscono indennità e maggiorazioni per lavoro disagiato. • Include tutte le categorie che svolgono lavoro notturno, festivo o a turni.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti del settore privato con reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non superiore a 40.000 euro. • Destinatari di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, a turni - 2026.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti pubblici (escluse le attività di cui all'articolo 8). • Lavoratori con reddito 2025 superiore a 40.000 euro. • Chi presenta espressa rinuncia scritta all'agevolazione.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiorazioni e indennità per lavoro notturno (D.Lgs. 66/2003 e CCNL). • Maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale. • Indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dai CCNL.
Cosa rientra / cosa no	<p>Rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maggiorazioni lavoro notturno ai sensi D.Lgs. 66/2003 e CCNL. • Indennità lavoro festivo e riposo settimanale. • Indennità di turno e emolumenti per lavoro a turni da CCNL. <p>Non rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compensi che sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria (anche se denominati indennità/maggiorazioni). • Premi di risultato e partecipazione agli utili (non concorrono al limite annuo ma hanno propria disciplina).
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali. • Aliquota: 15%. • Limite annuo: 1.500 euro. • Finalità: alleggerire il carico fiscale su compensi per lavoro disagiato.

Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di un regime fiscale agevolato specifico per indennità e maggiorazioni da lavoro disagiato. • Tassazione al 15% invece dell'aliquota IRPEF ordinaria. • Riconoscimento fiscale del disagio connesso a orari non standard.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Periodo d'imposta 2026. • Applicabile alle somme corrisposte nel 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Limite annuo complessivo: 1.500 euro. • Soglia reddituale: reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a 40.000 euro. • Per importi eccedenti 1.500 euro si applica tassazione ordinaria sulla parte eccedente.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione da parte dei sostituti d'imposta del settore privato. • Salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. • Se il sostituto non è lo stesso che ha rilasciato la CU per il 2025, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito conseguito nel 2025. • Restano ferme le ordinarie regole contributive previdenziali e assistenziali.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro (sostituto d'imposta del settore privato). • Beneficiario: lavoratore dipendente con requisiti reddituali.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: maggiore netto in busta paga su indennità per lavoro notturno/festivo/turni (tassazione 15% vs aliquota ordinaria). • Sul datore: obbligo di verifica requisiti, distinzione tra indennità agevolabili e non, gestione limite 1.500 euro. • Valorizzazione economica del disagio lavorativo. • Per accertamento, riscossione, sanzioni e contenzioso si applicano le disposizioni IRPEF.

COMMA 13	4. PIANI DI PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI (proroga dal 2025 al 2026)
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti di aziende che hanno attivato criteri di partecipazione gestionale, economica e finanziaria (art. 1, L. 76/2025). • Include dipendenti destinatari di piani di partecipazione al capitale aziendale.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti di aziende con piani di partecipazione finanziaria attivi. • Beneficiari di azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. • Percettori di dividendi derivanti da tali azioni.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori di aziende senza piani di partecipazione attivati. • Dipendenti non inclusi nei piani aziendali di partecipazione.

Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. • Strumenti di partecipazione al capitale della società (artt. 2349, 2357, 2358, 2441 c.c.). • Azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. • Dividendi derivanti da azioni sostitutive di premi.
Cosa rientra / cosa no	<p>Rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Azioni assegnate ai dipendenti secondo artt. 2349, 2357, 2358, 2441 c.c.. • Azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. • Dividendi da azioni sostitutive di premi (entro limite 1.500 euro). <p>Non rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altre forme di partecipazione non configurabili come partecipazione finanziaria al capitale. • Dividendi eccedenti 1.500 euro annui (tassazione ordinaria sulla parte eccedente). • Dividendi da azioni non sostitutive di premi.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Piani di partecipazione finanziaria nelle aziende ex art. 1, L. 76/2025. • Attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato. • Esenzione parziale dei dividendi: esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare. • Limite dividendi agevolabili: 1.500 euro annui. • Disciplina di riferimento: art. 1, commi 184-bis - 189, L. 208/2015.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Estensione al 2026 dell'agevolazione già prevista per il 2025. • Esenzione al 50% per dividendi fino a 1.500 euro annui derivanti da azioni sostitutive di premi. • Incentivo alla partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Anno 2025: agevolazione attiva. • Anno 2026: estensione dell'agevolazione. • Applicabile ai dividendi corrisposti negli anni 2025 e 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Limite dividendi agevolabili: 1.500 euro annui. • Esenzione: 50% dell'ammontare. • Importo massimo esente: 750 euro (50% di 1.500 euro).
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione piani di partecipazione da parte delle aziende ex art. 1, L. 76/2025. • Coerenza e rispetto della normativa vigente. • Determinazione condizioni di partecipazione al capitale. • Applicazione disciplina L. 208/2015, commi 184-bis – 189. • Erogazione dividendi con applicazione esenzione entro i limiti previsti.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Azienda che attiva il piano di partecipazione finanziaria. • Società che eroga dividendi. • Beneficiario: lavoratore dipendente partecipante al piano.

Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: fino a 750 euro di dividendi esenti da imposte sui redditi (50% di 1.500 euro); allineamento degli interessi tra dipendente e impresa; partecipazione diretta ai risultati aziendali. • Sull'azienda: strumento di incentivazione e fidelizzazione; coinvolgimento dei dipendenti nella governance; possibilità di sostituire premi monetari con partecipazione al capitale. • Sistema: rafforzamento della partecipazione dei lavoratori alle imprese.
------------------------	---

COMMA 14	BUONI PASTO ELETTRONICI POTENZIATI
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico che ricevono buoni pasto.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti che percepiscono buoni pasto elettronici.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Non rientrano i “buoni pasto” già inclusi in mense aziendali (che restano sempre esenti).
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Somme corrispondenti a buoni pasto elettronici.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Buoni pasto elettronici: esenzione fiscale fino a 10 € per giorno lavorativo (anziché 8 euro come previsto fino al 2025). • Buoni pasto cartacei, restano i limiti precedenti: <ul style="list-style-type: none"> ◦ 4 € per normale utilizzo ◦ 5,29 € per cantieri e sedi disagiate. • Mense aziendali: esenzione totale confermata.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento della soglia di esenzione per buoni pasto elettronici da importi precedenti (8 €) a 10 €.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile dal 1° gennaio 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Buoni elettronici: esenti fino a 10 €. • Buoni cartacei: esenti fino a 4 € (normali) e 5,29 € (cantieri/sedi disagiate). • Nessun limite per mense aziendali.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione automatica tramite erogazione buoni da parte del datore di lavoro. • Non concorrono al reddito imponibile del lavoratore entro i limiti di esenzione.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro / ente erogatore dei buoni pasto. • Beneficiario: lavoratore dipendente.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: maggiore esenzione fiscale su buoni pasto elettronici; possibilità di risparmio fiscale fino a 10 € al giorno. • Sul datore/ente: adeguamento del plafond massimo esente, gestione contabile dei buoni elettronici secondo nuovi limiti.

COMMA 18 - 21	MISURE IN FAVORE DEI DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (art. 5, L. 287/1991). • Lavoratori dipendenti del comparto del turismo, inclusi stabilimenti termali. • Include: ristoranti, bar, hotel, alberghi, agriturismi, bed & breakfast, strutture ricettive, terme.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti del settore privato dei settori turismo e somministrazione. • Con reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non superiore a 40.000 euro. • Che effettuano lavoro notturno e/o straordinario festivo nel periodo 1° gennaio - 30 settembre 2026.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti pubblici. • Lavoratori con reddito 2025 superiore a 40.000 euro. • Lavoratori di settori diversi da turismo e somministrazione. • Chi non effettua lavoro notturno o straordinario festivo.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro notturno ai sensi del D.Lgs. 66/2003. • Prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi. • Retribuzioni lorde corrisposte per tali prestazioni.
Cosa rientra / cosa no	<p>Rientra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoro notturno (secondo definizione D.Lgs. 66/2003). • Lavoro straordinario prestato nei giorni festivi. <p>Non rientra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoro ordinario diurno. • Lavoro straordinario in giorni non festivi.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte. • Calcolato su: lavoro notturno + lavoro straordinario festivo. • Non concorre alla formazione del reddito imponibile. • Natura: beneficio fiscale esentasse.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di un bonus fiscale del 15% specifico per settori turismo e somministrazione. • Sostegno mirato ai lavoratori di settori caratterizzati da orari disagiati e stagionalità. • Incremento netto della retribuzione senza oneri fiscali per il lavoratore.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Periodo di applicazione: dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026. • Prestazioni lavorative effettuate in questo arco temporale. • Riferimento reddito 2025 per verifica soglia 40.000 euro.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Soglia reddituale: reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a 40.000 euro. • Percentuale trattamento integrativo: 15% fisso. • Durata temporale: 9 mesi (gennaio-settembre 2026). • Nessun limite di importo massimo erogabile.

Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscimento su richiesta del lavoratore. • Il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025. • Il sostituto d'imposta eroga il trattamento integrativo. • Compensazione del credito maturato tramite modello F24. • Le somme erogate sono indicate nella certificazione unica (CU).
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Sostituto d'imposta (datore di lavoro del settore turismo/somministrazione). • Su richiesta del lavoratore dipendente. • Beneficiario: lavoratore con requisiti reddituali.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: tassazione del 15% sulle retribuzioni per lavoro notturno e straordinario festivo; maggiore compenso per prestazioni disagiate senza aggravio fiscale; necessità di presentare richiesta scritta attestando reddito 2025. • Sul datore: obbligo di verifica requisiti; erogazione del trattamento integrativo; compensazione credito via F24; indicazione in CU; gestione amministrativa del beneficio. • Sul settore: sostegno alla competitività e attrattività del lavoro in settori critici (turismo e ristorazione) caratterizzati da alta stagionalità e orari disagiati.

COMMI 25-26	OPZIONE PER L'IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO REALIZZATI DA PERSONE FISICHE CHE TRASFERISCONO LA PROPRIA RESIDENZA FISCALE IN ITALIA
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Persone fisiche che trasferiscono la residenza fiscale in Italia a partire dal 1° gennaio 2026. • Nuovi residenti provenienti dall'estero, dopo almeno 9 anni su 10 vissuti fuori dall'Italia.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuenti con redditi esteri che intendono optare per la flat tax. • Include anche familiari fiscalmente a carico (con aliquote ridotte).
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Persone già residenti in Italia nei 9 anni precedenti. • Contribuenti non in grado di ottenere interpello preventivo favorevole dall'Agenzia delle Entrate.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Redditi prodotti all'estero dal contribuente (redditi di capitale, lavoro, impresa, immobili, ecc.).
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano: tutti i redditi esteri tassabili secondo TUIR. • Non rientrano: redditi già tassati in Italia, redditi esenti o soggetti a convenzioni internazionali non compatibili.

Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di opzione per imposta sostitutiva sui redditi esteri pari a: <ul style="list-style-type: none"> ◦ 300.000 € annui per il contribuente principale; ◦ ridotto di 50.000 € annui per ciascun familiare fiscalmente a carico. • Versamento: in unica soluzione. • Necessario interpello preventivo favorevole rilasciato dall'Agenzia delle Entrate.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di un regime speciale per attrarre contribuenti esteri ad alta capacità contributiva. • Tassazione sostitutiva fissa, semplificata e conveniente rispetto alle aliquote progressive IRPEF.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile a trasferimenti di residenza a partire dal 1° gennaio 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Massimale principale: 300.000 € annui. • Riduzione per ciascun familiare a carico: 50.000 € annui ciascuno.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione di interpello preventivo all'Agenzia delle Entrate. • Opzione formalizzata con pagamento dell'imposta sostitutiva in unica soluzione tramite F24. • Applicazione annuale dei limiti massimi indicati.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuente: versamento imposta sostitutiva. • Agenzia delle Entrate: rilascio interpello preventivo e controllo della correttezza della procedura.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul contribuente: semplificazione fiscale, flat tax favorevole sui redditi esteri, sicurezza giuridica tramite interpello preventivo. • Sul fisco: minore complessità di controllo e riscossione, incentivo all'attrazione di nuovi residenti con elevata capacità contributiva.

COMMA 116	STRETTA SULLE COMPENSAZIONI FISCALI
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i contribuenti titolari di crediti fiscali utilizzabili in compensazione ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 241/1997 . che abbiano iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori, nonché iscrizioni a ruolo o carichi affidati agli agenti della riscossione relativi ad atti comunque emessi dall'Agenzia delle entrate.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese, lavoratori autonomi e altri soggetti con debiti fiscali superiori a 50.000 € • Soggetti che intendono compensare crediti con debiti verso l'Erario.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Debiti rateizzati regolarmente senza decadenza. • Compensazioni inferiori a 50.000 € non soggette al blocco.

Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Compensazioni fiscali tramite modello F24 tra: <ul style="list-style-type: none"> ◦ crediti iva; ◦ crediti imposte sui redditi; ◦ crediti ritenute d'acconto.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano: compensazioni tra debiti fiscali e crediti maturati. • Non rientrano: compensazioni per debiti ≤ 50.000 €; crediti non certificati o soggetti a contenzioso con decadenza.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Blocco automatico delle compensazioni fiscali se i debiti complessivi del contribuente superano 50.000 €. • Obiettivo: contrastare utilizzo improprio di crediti per compensare grandi debiti fiscali non ancora versati. • Soglia precedente: 100.000 €.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione della soglia da 100.000 € a 50.000 €. • Rafforzamento del controllo sull'utilizzo dei crediti in compensazione.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile dal momento della pubblicazione della Legge di Bilancio 2026 e per tutti i debiti fiscali superiori a 50.000 €.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Soglia massima per compensazioni automatiche senza vincolo: 50.000 €. • Nessun blocco per debiti inferiori o per rateizzazioni in corso senza decadenza.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione automatica da parte dell'Agenzia delle Entrate durante il controllo dei modelli F24. • Controllo dei debiti complessivi del contribuente in tempo reale.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Agenzia delle Entrate: verifica soglia, blocco compensazioni e comunicazione al contribuente. • Contribuente: non può utilizzare il credito in compensazione oltre la soglia finché i debiti non scendono sotto 50.000 €.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul contribuente: impossibilità di ridurre debiti superiori a 50.000 € tramite crediti in compensazione. • Sul fisco: maggior sicurezza e controllo sul corretto utilizzo dei crediti fiscali.

COMMI 153-155	ESONERO ASSUNZIONI STABILI 2026
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i datori di lavoro privati che assumono o trasformano rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel 2026.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Nuove assunzioni a tempo indeterminato. • Trasformazioni di contratti a termine o apprendistato in tempo indeterminato.

Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Assunzioni già esonerate da altre misure straordinarie. • Contratti non subordinati o a tempo determinato senza trasformazione.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Contributi previdenziali obbligatori INPS relativi alle assunzioni stabili. • Non include premi INAIL.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano: contributi previdenziali a carico del datore per 24 mesi. • Non rientrano: contributi INAIL, trattenute a carico del lavoratore, eventuali altre trattenute obbligatorie.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Esonero parziale (escluso INAIL) fino a 24 mesi. • Obiettivo: incentivare l'assunzione stabile e ridurre il costo del lavoro. • Applicazione automatica per assunzioni/trasformazioni effettuate nel 2026. <p>ATTENZIONE: misure determinate da appositi decreti (“Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono disciplinati gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto del limite di spesa”).</p>
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di un incentivo temporaneo che riduce i costi contributivi dei nuovi rapporti stabili. • Misura cumulabile con altri incentivi compatibili previsti dalla normativa.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Assunzioni o trasformazioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026. • Durata esonero: fino a 24 mesi dal momento dell'assunzione/trasformazione.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Nessun limite massimo di importo contributivo esonerabile, salvo obblighi di legge. • Applicabile a tutti i nuovi assunti a tempo indeterminato senza distinzione di settore o dimensione aziendale.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Esonero automatico da parte dell'INPS al momento della denuncia contributiva. • Nessuna richiesta formale aggiuntiva se l'assunzione rientra nei criteri.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • INPS: applica lo sgravio contributivo sui flussi contributivi. • Datore di lavoro: beneficia della riduzione automatica dei contributi.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: nessun effetto negativo; retribuzione piena e normale maturazione contributiva (escluso INAIL). • Sul datore: riduzione significativa dei costi contributivi iniziali, incentivo ad assumere Stabilmente.

COMMA 156	LAVORO AGRICOLO STAGIONALE (deroga a quanto previsto per 2023-2025)
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori agricoli che prestano attività stagionale nel settore agricolo.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Prestatori occasionali di lavoro agricolo con massimo 45 giornate annue. • Aziende agricole che assumono lavoratori stagionali per esigenze produttive temporanee.

Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti già occupati in agricoltura nei 3 anni precedenti. • Lavoratori a tempo indeterminato o già vincolati da contratti continuativi agricoli.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Prestazioni agricole occasionali di tipo stagionale, legate a: <ul style="list-style-type: none"> ◦ raccolta e lavorazione temporanea dei prodotti agricoli; ◦ attività agricole stagionali correlate a periodi di maggiore fabbisogno lavorativo.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano: giornate lavorative agricole stagionali ≤ 45 giorni/anno. • Non rientrano: attività agricole continuative, prestazioni superiori a 45 giornate, lavoratori già occupati nei 3 anni precedenti.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Limite massimo annuale: 45 giornate per prestazioni occasionali. • Obiettivo: disciplinare e limitare il lavoro agricolo occasionale, evitando abusi e sovrapposizioni con contratti stabili.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Conferma del limite di 45 giornate per lavoro stagionale. • Esclusione dal regime agevolato dei soggetti già occupati in agricoltura nei 3 anni precedenti.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile alle prestazioni lavorative nel 2026 e anni successivi.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Giorni massimi lavorabili: 45 annui. • Applicabile solo a lavoratori non occupati in agricoltura negli ultimi 3 anni.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione al datore di lavoro e registrazione delle giornate lavorate. • Controllo da parte degli enti previdenziali e ispettivi per rispetto dei limiti.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro: organizza e registra le prestazioni occasionali. • ENPALS/INPS agricolo: verifica del rispetto del limite giornaliero e contributivo.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: possibilità di lavoro agricolo stagionale fino a 45 giornate, senza vincoli di occupazione precedente. • Sul datore: può impiegare manodopera stagionale senza rischi di sanzioni se rispettati i limiti.

COMMI 164-175	AMMORTIZZATORI SOCIALI PER SPECIFICI SETTORI (nuove risorse per l'anno 2026)
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti delle imprese che usufruiscono di strumenti di sostegno al reddito e integrazione salariale. • Settori strategici e categorie speciali come pesca, call center e aree di crisi industriale.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori interessati da: <ul style="list-style-type: none"> • Cassa Integrazione Guadagni (CIG) ordinaria e straordinaria. • Settore pesca e call center. • Imprese strategiche con almeno 1.000 dipendenti (per CIGS straordinaria).

	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori delle aree di crisi industriale o con cessazione temporanea dell'attività lavorativa.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori già pensionati o cessati senza diritto alla CIG. • Imprese non rientranti nei settori indicati o sotto soglia dimensionale.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Prestazioni di integrazione salariale temporanea e sostegno al reddito. • Include: CIG ordinaria, CIGS straordinaria, ammortizzatori specifici per pesca e call center.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano: retribuzioni oggetto di CIG o CIGS, importi corrispondenti a sostegno del reddito. • Non rientrano: contributi previdenziali ordinari già versati, prestazioni non compatibili o lavoratori esclusi per settore o dimensione aziendale.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Rifinanziamenti per: <ul style="list-style-type: none"> ◦ CIG ordinaria e specifiche categorie; ◦ CIGS straordinaria fino al 31 dicembre 2026 per imprese strategiche ≥1.000 dipendenti; ◦ Settore pesca, call center e aree di crisi industriale. • Obiettivo: garantire continuità del reddito e sostenere aziende in difficoltà.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di accesso CIGS straordinaria fino al 31.12.2026 per imprese strategiche. • Rifinanziamento dei fondi per settori speciali. • Estensione temporale per garantire continuità dei sostegni.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile fino al 31 dicembre 2026. • Riferimento alle giornate di sospensione del lavoro nel 2026 per CIG ordinaria e straordinaria.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • CIGS straordinaria: imprese strategiche con ≥1.000 dipendenti. • Importi massimi: secondo normative vigenti sugli ammortizzatori sociali. • Durata temporale: fino al 31.12.2026, salvo proroghe.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Richiesta da parte dell'azienda presso l'INPS con indicazione dei lavoratori interessati e periodo di sospensione. • Pagamento diretto della prestazione ai lavoratori da parte dell'INPS. • Verifica dei requisiti dimensionali e settoriali dell'azienda.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • INPS: gestione e pagamento delle prestazioni. • Azienda: presenta domanda, aggiorna lavoratori interessati, coordina comunicazioni.
• Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: sostegno temporaneo al reddito durante sospensione dell'attività lavorativa. • Sul datore/ente: possibilità di mantenere il rapporto con i lavoratori riducendo l'impatto economico delle sospensioni.

COMMA 176	NASPI ANTICIPATA: NUOVE REGOLE
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti licenziati o cessati involontariamente. • Beneficiari del trattamento di disoccupazione NASpl secondo normativa INPS.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori aventi diritto alla NASpl 2026. • Include: dipendenti del settore privato e pubbliche amministrazioni con NASpl spettante.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori che non maturano i requisiti contributivi per NASpl. • Lavoratori cessati per dimissioni volontarie, giusta causa esclusa.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Anticipo della NASpl spettante: pagamento in due rate per autoimprenditorialità. • Previsto che il beneficio non venga più erogato in un'unica soluzione.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano: importi NASpl spettanti al beneficiario. • Non rientrano: altre indennità di sostegno al reddito incompatibili.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di erogare NASpl anticipata in due rate: <ul style="list-style-type: none"> ◦ 70% subito, alla domanda; ◦ 30% finale, alla conclusione del periodo di NASpl, previa verifica della mancata rioccupazione.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione frazionamento anticipato della NASpl.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile alle domande NASpl presentate nel 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Importo massimo della NASpl secondo normativa vigente. • Prima rata: 70% dell'importo spettante. • Seconda rata: 30%, subordinata a verifica della mancata rioccupazione.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Domanda presentata online all'INPS. • Prima rata erogata subito; seconda rata al termine del periodo contributivo, previa verifica occupazionale. • INPS controlla mancata rioccupazione tramite sistema informativo nazionale lavoro e comunicazioni obbligatorie.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • INPS: gestisce domanda, verifica requisiti e eroga le due rate. • Beneficiario: riceve pagamento in due tranche secondo condizioni.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: liquidità immediata del 70% anziché del 100% della NASpl, sicurezza economica, controllo finale per ricevere la restante quota. • Sul datore/ente: nessun impatto diretto, INPS gestisce direttamente l'erogazione.

COMMA 198	TFS PUBBLICO IMPIEGO
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti pubblici che maturano il Trattamento di Fine Servizio (TFS). • Include tutti i settori del pubblico impiego con diritto al TFS.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblici dipendenti cessati dal servizio a decorrere dal 2027. • Beneficiari che percepiscono il TFS come liquidazione differita alla cessazione.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti già pensionati prima del 2027. • Lavoratori del settore privato (TFR privato).
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Prestazione di liquidazione del TFS, ossia somma accumulata a titolo di fine servizio.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano: importi maturati a titolo di TFS al momento della cessazione del rapporto. • Non rientrano: altre indennità o premi non riferibili al TFS.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Liquidazione del TFS dopo 9 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. • Obiettivo: uniformare tempi di erogazione e gestione della liquidazione.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di un termine certo di 9 mesi per la liquidazione. • Migliore pianificazione finanziaria per l'ente pubblico e i dipendenti.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile alle cessazioni dal servizio a partire dal 1° gennaio 2027.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Nessun limite alla somma spettante: si applica l'intero TFS maturato. • Termine di 9 mesi per l'erogazione; nessun massimale specifico.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Liquidazione automatica da parte dell'ente pubblico o fondo TFS. • Comunicazione della cessazione e avvio della procedura di pagamento
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Ente pubblico di appartenenza: verifica maturazione TFS e trasmette la somma al dipendente. • Beneficiario: riceve il TFS dopo 9 mesi dalla cessazione.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: certezza sui tempi di liquidazione del TFS (9 mesi). • Sul datore/ente pubblico: pianificazione finanziaria semplificata, riduzione ritardi e contenziosi.

COMMI 201-202	DISPOSIZIONE IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i lavoratori che versano contributi alle forme di previdenza complementare. • Lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006 (con disposizioni specifiche).
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti e autonomi che aderiscono a fondi pensione complementari. • Datori di lavoro o committenti che versano contributi volontari o dovuti per contratti collettivi.

Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Non sono previste esclusioni specifiche per l'innalzamento della soglia generale. • Le disposizioni speciali per recupero contributi riguardano solo lavoratori di prima occupazione post 2006.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Contributi versati alle forme di previdenza complementare: <ul style="list-style-type: none"> ◦ contributi volontari del lavoratore; ◦ contributi del datore di lavoro o committente; ◦ contributi dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali. • Non riguarda il versamento del TFR.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientra: tutti i contributi versati a forme pensionistiche complementari, sia volontari che obbligatori da contrattazione. • Non rientra: contributi eccedenti i limiti di deducibilità previsti (salvo recupero per lavoratori post-2006).
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Innalzamento soglia generale: da importo precedente a 5.300 € annui deducibili dal reddito complessivo a decorrere dal periodo d'imposta 2026. • Disposizione speciale per lavoratori post-2006: <ul style="list-style-type: none"> ◦ limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione al fondo; ◦ possibilità di recupero nei 20 anni successivi al quinto anno; ◦ deduzione contributi non versati nei primi 5 anni; ◦ limite massimo di recupero annuo: metà del limite ordinario (2.650 €). • Obiettivo: incentivare l'adesione alla previdenza complementare, favorire recupero contributi per lavoratori giovani.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Innalzamento della soglia di deducibilità a 5.300 € annui. • Introduzione meccanismo di recupero contributi non versati per lavoratori di prima occupazione post-2006. • Maggiore flessibilità fiscale per incentivare versamenti alla previdenza complementare.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile a decorrere dal periodo d'imposta 2026. • Disposizioni operative dal 1° luglio 2026. • Entro il 1° luglio 2026 la COVIP adegua le proprie istruzioni.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Soglia generale di deducibilità: 5.300 € annui. • Recupero contributi per lavoratori post-2006: <ul style="list-style-type: none"> ◦ periodo di recupero: 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione; ◦ limite annuo di recupero: massimo 2.650 € (metà del limite ordinario); ◦ importo complessivo recuperabile: pari ai contributi deducibili ma non versati nei primi 5 anni.

Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Deduzione in dichiarazione dei redditi dei contributi versati entro il limite di 5.300 € • Per lavoratori post-2006 con recupero: <ul style="list-style-type: none"> ◦ calcolo dei contributi non versati nei primi 5 anni; ◦ dichiarazione annuale del recupero entro il limite di 2.650 €; ◦ periodo massimo di recupero: 20 anni. • COVIP adegua istruzioni operative entro 1° luglio 2026.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Fondo pensione complementare: riceve i contributi. • Datore di lavoro/committente: versa contributi obbligatori o volontari. • Lavoratore: versa contributi volontari e dichiara deduzione fiscale. • Agenzia delle Entrate: riconosce la deduzione in dichiarazione dei redditi. • COVIP: emana istruzioni operative.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: maggiore convenienza fiscale per versamenti alla previdenza complementare; possibilità di recupero per chi non ha versato nei primi 5 anni (post-2006). • Sul datore/ente: incentivo a proporre e sostenere piani di previdenza complementare per dipendenti. • Sul sistema previdenziale: rafforzamento del secondo pilastro pensionistico, maggiore adesione ai fondi complementari.

Commi 203-205 - Modifiche in materia di trattamento di fine rapporto e di adesione alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato (2 SEZIONI sotto riportate)

COMMI 203	1. FONDO TESORERIA INPS (VERSAMENTO TFR)
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro del settore privato con specifiche soglie dimensionali. • Lavoratori dipendenti del settore privato con TFR. • INPS (Fondo di Tesoreria per gestione TFR).
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Dal 2026: datori di lavoro con 50+ dipendenti (media annuale anno precedente), con clausola temporanea 2026-2027 di almeno 60 addetti nello stesso anno. • Dal 2032: datori di lavoro con 40+ dipendenti (media annuale anno precedente). • Include anche datori che raggiungono soglie negli anni successivi all'inizio attività.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro sotto le soglie dimensionali previste. • Dal 2026-2027: datori con 50-59 dipendenti (per effetto clausola transitoria). • Fino al 2031: datori con 40-49 dipendenti.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Trattamento di Fine Rapporto (TFR) dei lavoratori dipendenti. • Versamento contributivo al Fondo di Tesoreria INPS. • Soglie dimensionali aziendali calcolate su media annuale.

<p>Cosa rientra / cosa no</p>	<p>Rientra</p> <ul style="list-style-type: none"> • TFR di lavoratori di aziende con almeno 50 dipendenti (2026-2031). • TFR di lavoratori di aziende con almeno 40 dipendenti (dal 2032). • Calcolo media annuale lavoratori in forza anno solare precedente. • Periodo transitorio 2026-2027: soglia effettiva a 60 dipendenti. <p>Non rientra</p> <ul style="list-style-type: none"> • TFR di aziende sotto soglie previste.
<p>Contenuto normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modifica art. 1, comma 756, L. 296/2006. • Obbligo versamento contributo Fondo Tesoreria INPS. • Criteri di calcolo soglia: <ul style="list-style-type: none"> - media annuale lavoratori in forza nell'anno solare precedente; - 2026-2031: soglia 50 dipendenti (ma 60 per 2026-2027); - dal 2032: soglia 40 dipendenti.
<p>Cosa cambia / viene introdotto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estensione graduale obbligo versamento Fondo Tesoreria. • Periodo transitorio 2026-2027: soglia effettiva 60 dipendenti (invece di 50). • Dal 2032: abbassamento soglia da 50 a 40 dipendenti. • Ampliamento platea aziende tenute al versamento TFR a INPS.
<p>Decorrenze precise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dal 1° gennaio 2026: obbligo per aziende 50+ dipendenti (ma 60+ nel 2026-2027). • 2026-2027: clausola transitoria a 60 dipendenti. • Dal 1° gennaio 2032: obbligo per aziende 40+ dipendenti. • Riferimento: periodi di paga decorrenti dalle date indicate.
<p>Limiti, soglie, massimali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2026-2031: soglia 50 dipendenti (con eccezione 60 per 2026-2027). • Dal 2032: soglia 40 dipendenti. • Calcolo: media annuale anno solare precedente al periodo di paga. • Include aziende che raggiungono soglie anche dopo l'inizio attività.
<p>Modalità applicative</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calcolo media annuale dipendenti anno precedente. • Versamento contributo al Fondo Tesoreria INPS se soglia superata. • Applicazione su periodi di paga dal 1° gennaio dell'anno di riferimento. • Monitoraggio continuo evoluzione organico aziendale.
<p>Chi eroga / chi riconosce</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro: versa contributo TFR al Fondo Tesoreria. • INPS: gestisce Fondo di Tesoreria e accredita TFR. • Lavoratore: beneficiario finale del TFR.

Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul datore (50-59 dipendenti): dal 2028 obbligo versamento TFR a INPS; impatto su liquidità aziendale (TFR non più trattenuto in azienda). • Sul datore (40-49 dipendenti): dal 2032 obbligo versamento; gradualità nella transizione. • Sul lavoratore: nessun impatto diretto su diritti TFR; gestione centralizzata da INPS. • Sul sistema: maggiore copertura Fondo Tesoreria; estensione tutele a più lavoratori; minore liquidità trattenuta dalle imprese medie.
------------------------	---

COMMI 204-205	2. ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione dal 1° luglio 2026.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti settore privato di prima assunzione: adesione automatica. • Lavoratori non di prima assunzione: informativa e possibilità scelta. • Tutti i datori di lavoro privati (esclusi domestici): obblighi informativi e operativi.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori domestici. • Dipendenti pubblici. • Lavoratori autonomi.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Adesione automatica alla previdenza complementare. • Conferimento TFR a forme pensionistiche complementari. • Contribuzione datoriale e del lavoratore secondo accordi collettivi. • Diritto di recesso entro 60 giorni.
Cosa rientra / cosa no	<p>Rientrano per adesione automatica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori di prima assunzione (esclusi domestici). • Devoluzione intero TFR. • Contributo datoriale previsto da accordi. • Contributo lavoratore (se reddito \geq soglia minima assegno sociale, 2026 = 546,24 euro). • Diritto scelta/recesso entro 60 giorni. <p>Non rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori che recedono entro 60 giorni. • Lavoratori domestici.

<p>Contenuto normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modifica art. 8, D.Lgs. 252/2005 <p>ADESIONE AUTOMATICA per lavoratori prima assunzione verso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - forma collettiva da accordi collettivi (anche territoriali/aziendali); - se più forme: quella con maggior numero aderenti azienda; - in assenza accordi: fondo residuale (dm 85/2020 – dal 01.10.2020 FONDO COMETA). <p>CONFERIMENTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intero TFR maturando; - contributo datoriale da accordi; - contributo lavoratore da accordi (se reddito \geq assegno sociale). <p>DIRITTO RECESSO entro 60 giorni per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - scegliere altra forma pensionistica; - mantenere TFR in azienda (art. 2120 c.c.); - recesso revocabile successivamente; • libertà determinazione entità contribuzione a carico lavoratore.
<p>Cosa cambia / viene introdotto</p>	<p>NOVITÀ PRINCIPALE: adesione automatica (silenzio-assenso) invece di adesione volontaria esplicita.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estensione platea previdenza complementare attraverso meccanismo opt-out (rifiutare esplicitamente, annullare iscrizione). • Obbligo datoriale informativa strutturata al momento assunzione. • Sistema "a cascata": accordi collettivi → fondo maggioritario → fondo residuale. • Libertà lavoratore su entità contribuzione propria. • Esenzione contributo lavoratore se reddito < assegno sociale. • Finestra 60 giorni per ripensamento con più opzioni. • Anche lavoratori non prima assunzione: nuovi obblighi informativi e possibile applicazione meccanismo automatico.
<p>Decorrenze precise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione: dal 1° luglio 2026. • Adeguamento istruzioni COVIP: entro 1° luglio 2026. • Termine scelta/recesso: 60 giorni dalla data prima assunzione. • Decorrenza adesione: dalla data assunzione. • Inizio versamenti: mese successivo a scadenza 60 giorni (con recupero arretrati).
<p>Limiti, soglie, massimali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Termine recesso/scelta: 60 giorni dalla prima assunzione. • Soglia esenzione contributo lavoratore: retribuzione annua lorda < valore assegno sociale. • Percentuale minima TFR (lavoratori pre-1993 senza previsione accordi): 50%. • TFR: intero importo (100%) salvo scelta percentuale diversa entro 60 giorni.

<p>Modalità applicative (IN ATTESA DI ISTRUZIONI SPECIFICHE)</p>	<p>AL MOMENTO PRIMA ASSUNZIONE - Datore deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fornire informativa su: accordi collettivi applicabili, meccanismo adesione automatica, forma destinataria, opzioni disponibili, tempistiche; • attendere 60 giorni per eventuale scelta lavoratore; • se nessuna scelta: comunicare adesione automatica a forma pensionistica; • iniziare versamenti da mese successivo ai 60 giorni (con arretrati). <p>LAVORATORE PRIMA ASSUNZIONE può:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non fare nulla: adesione automatica con intero TFR + contributi da accordi; • entro 60 giorni scegliere: <ul style="list-style-type: none"> a) altra forma pensionistica con intero TFR; b) mantenere TFR in azienda (art. 2120); c) destinare % TFR invece di intero importo. • Determinare liberamente entità contribuzione propria. • Revocare successivamente scelta di non adesione. <p>PER LAVORATORI NON PRIMA ASSUNZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datore verifica scelta precedente (dichiarazione scritta). • Se ha già adesione: informativa su possibilità indicare forma (60 gg), altrimenti adesione automatica. • TFR conferito per intero, salvo scelta % entro 60 giorni. • Per pre-1993 senza previsione accordi TFR: minimo 50%.
<p>Chi eroga / chi riconosce</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro: fornisce informativa, raccoglie scelte, versa contributi. • Forma pensionistica complementare: riceve adesioni e contributi. • COVIP: emana istruzioni attuative. • Lavoratore: beneficiario, decide su adesione/recesso/entità contribuzione.
<p>Effetti pratici</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore prima assunzione: adesione automatica salvo opt-out entro 60 giorni; costruzione automatica pensione integrativa; protezione "per inerzia"; libertà su contribuzione propria; tutela redditi bassi (esenzione se < assegno sociale); necessità informarsi e decidere consapevolmente entro 60 giorni. • Sul lavoratore non prima assunzione: nuovi obblighi dichiarativi; possibile estensione meccanismo automatico; maggiore attenzione a continuità contributiva previdenza complementare. • Sul datore: significativi nuovi adempimenti: informativa strutturata, gestione finestre 60 giorni, raccolta dichiarazioni, comunicazioni a fondi, gestione versamenti con arretrati; necessità formazione personale HR; conservazione documentazione scelte lavoratori. • Sul sistema previdenziale: forte incremento atteso adesioni previdenza complementare (da modello opt-in a opt-out); rafforzamento secondo pilastro; maggiore copertura pensionistica integrativa popolazione lavorativa; sviluppo patrimonio fondi pensione. • Sui fondi pensione: aumento significativo flussi TFR e contributi; crescita numero iscritti; necessità gestione comunicazioni datoriali; potenziale aumento costi amministrativi iniziali.

	<p>Esempio pratico: giovane assunto 1/8/2026, se non fa nulla entro 30/9/2026 (60 giorni), dal 1/10/2026 viene automaticamente iscritto al fondo pensione aziendale con tutto il TFR + contributi da CCNL, con versamenti da agosto in poi.</p> <p>(Attese Istruzioni Operative)</p>
--	--

COMMI 206-207	<p>ESONERO CONTRIBUTIVO E BONUS PER MADRI LAVORATRICI CON DUE O PIÙ FIGLI</p> <p>(ATTENZIONE. Per madre con tre o più figli con contratto a tempo indeterminato con figlio più piccolo fino a 18 anni: esonero contributivo in busta paga previa richiesta a datore di lavoro)</p>
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratrici madri dipendenti (escluso lavoro domestico). • Lavoratrici autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie (INPS artigiani/commercianti, gestione separata, casse professionali).
Chi riguarda	<p>DAL 2027 (esonero contributivo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoratrici dipendenti e autonome madri di 2+ figli. • Fino a 10° anno figlio più piccolo (2 figli) o 18° anno (3+ figli). <p>ANNO 2026 (bonus 60 euro/mese)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoratrici dipendenti madri (escluso domestico) e Lavoratrici autonome (gestioni INPS, casse professionali, separata). • Con 2 figli: fino a 10° anno figlio più piccolo. • Con 3+ figli: fino a 18° anno figlio più piccolo. • Reddito lavoro ≤ 40.000 euro annui.
Chi è escluso	<p>DAL 2027</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoratrici domestiche. • Lavoratrici autonome in regime forfettario. • Madri con un solo figlio. <p>ANNO 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoratrici domestiche. • Madri con un solo figlio. • Lavoratrici con reddito > 40.000 euro. • Per madri 3+ figli: mesi di lavoro dipendente a tempo indeterminato (esonero contributivo) previa domanda dipendente al proprio datore di lavoro in busta paga).
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Contributi previdenziali IVS (invalidità, vecchiaia, superstiti) a carico lavoratrice. • Integrazione reddituale per madri lavoratrici. • Numero figli (minimo 2). • Età figlio più piccolo (10 o 18 anni a seconda del numero dei figli).

<p>Cosa rientra / cosa no</p>	<p>Rientrano dal 2027 (esonero contributivo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contributi IVS a carico lavoratrice dipendente. • Contributi IVS a carico lavoratrice autonoma (non forfettarie). • Madri 2 figli: fino a 10° anno figlio più piccolo. • Madri 3+ figli: fino a 18° anno figlio più piccolo <p>Rientrano nell'anno 2026 (bonus 60 euro)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 euro/mese non imponibili fiscalmente e contributivamente – erogazione INPS, previa domanda. • Madri dipendenti (no domestico) e autonome. • Con 2 figli (fino a 10 anni più piccolo) o 3+ figli (fino a 18 anni più piccolo). • Reddito ≤ 40.000 euro. • Per ogni mese o frazione con rapporto lavoro attivo. <p>Non rientrano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contributi INAIL, altri contributi non IVS. • Lavoro domestico. • Anno 2026 madri 3+ figli: mesi con TI (esclusione specifica).
<p>Contenuto normativo</p>	<p>DAL 2027 - ESONERO CONTRIBUTIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esonero parziale contributi IVS a carico lavoratrice. • Madri 2+ figli. • Durata: fino a 10° anno (2 figli) o 18° anno (3+ figli) del figlio più piccolo. • Dipendenti: escluso domestico. <p>Autonome: con redditi lavoro autonomo, impresa (ordinaria/semplificata).</p> <p>ANNO 2026 - BONUS TRANSITORIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 euro/mese non imponibili. • Erogazione INPS su domanda. • Requisiti: <ul style="list-style-type: none"> - 2 figli: fino a 10° anno più piccolo - 3+ figli: fino a 18° anno più piccolo - reddito lavoro ≤ 40.000 euro annui - rapporto lavoro attivo (dipendente o autonomo). <p>Per madri 3+ figli: solo mesi NON lavoro a tempo indeterminato.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arretrati gennaio-novembre 2026: pagati a dicembre 2026 in unica soluzione.
<p>Cosa cambia / viene introdotto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • INNOVAZIONE STRUTTURALE DAL 2027: esonero contributivo permanente per madri lavoratrici (riduzione carico fiscale contributivo). • MISURA PONTE 2026: bonus monetario 60 euro/mese in attesa riforma 2027. • Distinzione per numero figli: 2 figli (10 anni) vs 3+ figli (18 anni). • Doppia forma di sostegno: contributiva (2027+) e monetaria (2026). • Maggiore netto in busta paga o reddito per madri lavoratrici.

<p>Decorrenze precise</p>	<p>ESONERO CONTRIBUTIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decorrenza: anno 2027. • Durata per singola madre: <ul style="list-style-type: none"> - 2 figli: fino al mese di compimento 10° anno figlio più piccolo - 3+ figli: fino al mese di compimento 18° anno figlio più piccolo. <p>BONUS 60 EURO/MESE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anno 2026 (misura transitoria). • Mensilità gennaio-novembre 2026: pagate a dicembre 2026 in unica soluzione. • Mensilità dicembre 2026: pagata a dicembre 2026. • Cessazione: 31/12/2026 (dal 2027 subentrerà esonero contributivo).
<p>Limiti, soglie, massimali</p>	<p>ESONERO CONTRIBUTIVO (dal 2027)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numero figli minimo: 2. • Età figlio più piccolo: <ul style="list-style-type: none"> - 2 figli: massimo 10 anni - 3+ figli: massimo 18 anni. • Esonero: parziale sui contributi IVS lavoratrice (% da definire). <p>BONUS 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importo: 60 euro/mese (720 euro/anno se 12 mesi). • Soglia reddito: massimo 40.000 euro annui da lavoro. • Numero figli minimo: 2. • Età figlio più piccolo: 10 anni (2 figli) o 18 anni (3+ figli). • Per madri 3+ figli: esclusione mesi con TI.
<p>Modalità applicative</p>	<p>ESONERO CONTRIBUTIVO DAL 2027</p> <ul style="list-style-type: none"> • Applicazione da parte datore/INPS. • Lavoratrice comunica status (numero figli, età). • Riduzione contributi IVS in busta paga (dipendenti). • Riduzione contributi dovuti (autonome). • Monitoraggio età figlio più piccolo. • Cessazione automatica al raggiungimento età limite. <p>BONUS 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Domanda telematica INPS. • Dichiarazione: <ul style="list-style-type: none"> - numero figli e date nascita; - reddito da lavoro anno 2026; - tipologia rapporto lavoro; - per madri 3+ figli: mesi senza ti. • Erogazione diretta INPS. • Gennaio-novembre 2026: pagamento unico a dicembre 2026. • Dicembre 2026: incluso nel pagamento dicembre. • Non imponibile fiscalmente e contributivamente.

<p>Chi eroga / chi riconosce</p>	<p>ESONERO CONTRIBUTIVO (2027+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro: applica riduzione contributiva (dipendenti). • INPS: gestisce esonero per autonome, verifica requisiti. • Lavoratrice madre: beneficiaria. <p>BONUS 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • INPS: eroga bonus su domanda. • Lavoratrice madre: presenta domanda, beneficiaria. • Stato: finanzia misura.
<p>Effetti pratici</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sulla madre lavoratrice dipendente: dal 2027 maggiore netto mensile per riduzione contributi IVS; nel 2026 bonus 60 euro/mese (720/anno se tutti i mesi); incentivo a mantenere occupazione; sostegno economico concreto per famiglie con figli; durata legata a età figlio più piccolo (10 o 18 anni); beneficio crescente con numero figli. • Sulla madre lavoratrice autonoma: dal 2027 riduzione contributi dovuti INPS; nel 2026 bonus 60 euro/mese se reddito ≤40.000; minore pressione contributiva; maggiore sostenibilità attività autonoma con figli; esclusione forfettarie dal 2027. • Sul datore di lavoro: nel 2026 nessun impatto (bonus INPS diretto); dal 2027 applicazione esonero con riduzione versamenti contributivi; leggeri adempimenti amministrativi; nessun costo aggiuntivo. • Sul sistema previdenziale: minori entrate contributive INPS dal 2027; copertura tramite fiscalità generale; obiettivo: contrasto denatalità e abbandono lavoro femminile; promozione occupazione femminile stabile. <p>Esempio pratico 1 (2026): madre dipendente, 2 figli (3 e 7 anni), reddito 30.000 euro. Riceve 60€/mese × 12 = 720 euro nel 2026 (arretrati gennaio-novembre a dicembre). Beneficio fino a compimento 10 anni del secondo figlio.</p> <p>Esempio pratico 2 (dal 2027): stessa madre dipendente, contributi IVS circa 9,19% su 30.000 = 2.757 euro/anno. Con esonero parziale (es. 50% ipotetico) risparmia circa 1.378 euro/anno netti in più in busta paga (fino a 10 anni figlio più piccolo).</p>

<p>COMMI 210-213</p>	<p>PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DELLE MADRI LAVORATRICI - ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE MADRI CON ALMENO 3 FIGLI</p>
<p>Ambito soggettivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro del settore privato che assumono donne con specifici requisiti. • Madri lavoratrici con almeno 3 figli minori di 18 anni. • Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro privati di qualsiasi settore e dimensione. • Donne madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni. • Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro domestico: esonero non applicabile. • Contratti di apprendistato: esonero non applicabile. • Madri con meno di 3 figli. • Madri con figli maggiorenni. • Donne occupate o disoccupate da meno di 6 mesi. • Settore pubblico.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. • Assunzioni con contratto a tempo determinato, indeterminato, somministrazione. • Periodo di disoccupazione di almeno 6 mesi. • Nucleo familiare con almeno 3 figli minori di 18 anni.
Cosa rientra / cosa no	<p>Rientra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esonero contributivo totale (100%) per datore di lavoro. • Contratti a tempo determinato (anche somministrazione). • Contratti a tempo indeterminato. • Trasformazioni da TD a TI. • Tutti i settori privati (escluso domestico). <p>Non rientra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoro domestico. • Apprendistato. • Premi e contributi INAIL (sempre dovuti). • Contributi a carico del lavoratore (restano dovuti). • Assunzioni di donne non in possesso di tutti i requisiti.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Esonero 100% contributi previdenziali a carico datore di lavoro. • Limite massimo: 8.000 euro annui. • Riparametrato e applicato su base mensile (circa 667 euro/mese). • Esclusione premi e contributi INAIL. • Requisiti donna: <ul style="list-style-type: none"> - madre di almeno 3 figli; - tutti i figli di età minore di 18 anni; - priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. • Non cumulabile con altri esoneri/riduzioni contributive. • Compatibile con maggiorazione costo deduzione (art. 4, D.Lgs. 216/2023).

Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Nuova misura di incentivo all'assunzione di madri con nuclei familiari numerosi. • Sostegno specifico per superare barriere occupazionali delle madri con 3+ figli. • Esonero totale (100%) dei contributi datoriali entro limite 8.000 euro/anno. • Durate differenziate per tipologia contrattuale per incentivare stabilizzazione. • Strumento di conciliazione vita-lavoro attraverso incentivo economico datori.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Decorrenza: assunzioni dal 1° gennaio 2026. • Durata esonero: <ul style="list-style-type: none"> - 12 mesi dalla data assunzione per contratti a tempo determinato (anche somministrazione); - 18 mesi dalla data assunzione TD se trasformato in tempo indeterminato; - 24 mesi dalla data assunzione per contratti a tempo indeterminato diretti.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Massimale esonero: 8.000 euro annui. • Riparametrazione mensile: circa 667 euro/mese (8.000/12). • Requisiti donna: <ul style="list-style-type: none"> - almeno 3 figli; - tutti sotto i 18 anni; - disoccupata da almeno 6 mesi. • Durata massima: 24 mesi (solo TI). • Non cumulabile con altri esoneri contributivi.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Datore verifica requisiti della lavoratrice: <ul style="list-style-type: none"> - numero figli (almeno 3); - età figli (minori 18 anni); - periodo disoccupazione (almeno 6 mesi). • Acquisizione documentazione/autocertificazione dalla lavoratrice. • Applicazione esonero contributivo in busta paga. • Esposizione in denuncia contributiva (Uniemens/ListaPosPA). • Monitoraggio limite annuo 8.000 euro. • Esclusione premi INAIL dal calcolo esonero. • Verifica non cumulabilità con altri esoneri. • Applicazione per durata prevista in base a tipologia contrattuale. • In caso trasformazione TD→TI: estensione esonero fino a 18 mesi totali.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro privato: beneficiario dell'esonero, non versa contributi (entro limite). • INPS: riconosce e gestisce l'esonero contributivo. • Donna lavoratrice: requisiti soggettivi, beneficiaria indiretta (maggiore occupabilità). • Stato: sostiene onere esonero contributivo.

Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sulla madre lavoratrice: maggiori opportunità occupazionali; superamento barriera economica per datori; inserimento/reinserimento mercato lavoro dopo periodo disoccupazione; possibilità conciliazione famiglia numerosa-lavoro; nessun impatto diretto su retribuzione o contributi propri. • Sul datore di lavoro: risparmio contributivo fino a 8.000 euro/anno per 12-24 mesi; riduzione costo del lavoro significativa; incentivo economico ad assumere target specifico; necessità verifica requisiti rigorosi; oneri amministrativi per documentazione; convenienza maggiore per TI (24 mesi vs 12 TD); incentivo a stabilizzare contratti TD (da 12 a 18 mesi esonero). • Sul sistema: sostegno natalità attraverso supporto occupazione madri; contrasto disincentivi lavorativi per famiglie numerose; promozione parità di genere nel mercato lavoro; riduzione inattività femminile; maggiore sostenibilità economica nuclei con 3+ figli. <p>Esempio pratico 1: donna madre di 3 figli (10, 12, 15 anni), disoccupata da 8 mesi, assunta a TI da 1/3/2026. Datore risparmia 100% contributi (circa 667 euro/mese) per 24 mesi fino a febbraio 2028.</p> <p>Esempio pratico 2: stessa donna assunta a TD 6 mesi. Esonero per 12 mesi. Se trasformata a TI, esonero si estende fino a 18 mesi totali dall'assunzione iniziale.</p> <p>Limite esempio: su retribuzione lorda 2.000 euro/mese, contributi datoriali circa 600-650 euro. Esonero copre integralmente. Su retribuzioni più alte potrebbe scattare tetto 8.000 annui</p>
------------------------	---

COMMI 214-218	INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE A TEMPO PARZIALE DEI CONTRATTI PER GENITORI CON TRE O PIÙ FIGLI
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Genitori con tre o più figli fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili. • Destinatari che richiedono una modalità di lavoro flessibile per conciliare lavoro e vita familiare.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico. • Genitori che possono richiedere riduzione dell'orario di lavoro (part-time),. • Riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Genitori con meno di 3 figli e oltre i limiti d'età. • Lavoratori autonomi o con contratti incompatibili con part-time.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Priorità nell'assegnazione di part-time per genitori con tre o più figli fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili. • Esonero contributivo collegato alla riduzione dell'orario di lavoro.

Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano <ul style="list-style-type: none"> ◦ Part-time su richiesta dei genitori con almeno 3 figli. ◦ Esonero contributivo fino a 3.000 €/anno per massimo 24 mesi. • Non rientrano: lavoratori con meno di 3 figli o richieste non formalizzate.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Priorità di accesso al part-time per genitori con ≥3 figli. • Fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili. • Riduzione dell'orario di almeno 40%. • Esonero contributivo fino a 3.000 €/anno per 24 mesi per ciascun genitore beneficiario. • Obiettivo: sostenere la conciliazione lavoro-famiglia per nuclei numerosi.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di esonero contributivo legato al part-time. • Definizione chiara dei limiti di durata (24 mesi) e importo massimo annuale (3.000 €).
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile a partire dal 1° gennaio 2026. • Durata massima: 24 mesi per ciascun genitore beneficiario.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Massimo esonero: 3.000 €/anno. • Durata massima: 24 mesi. • Genitori beneficiari: ≥3 figli a carico (con limiti di età) • Riduzione orario di almeno il 40%.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Richiesta formale al datore di lavoro da parte del genitore. • Applicazione dell'esonero contributivo da parte dell'INPS sulle denunce contributive del datore.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • INPS: concede esonero contributivo. • Datore di lavoro: concede part-time e gestisce l'iter contributivo.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: possibilità di ridurre l'orario di lavoro mantenendo piena tutela previdenziale e accesso a bonus contributivo. • Sul datore/ente: incentivo economico e semplificazione nella gestione di part-time per genitori numerosi.

COMMI 219-220	ESTENSIONE CONGEDI PARENTALI E CONGEDO MALATTIA FIGLI FINO A 14 ANNI
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Genitori lavoratori (madre e padre) dipendenti (per malattia e congedo), autonomi, iscritti alla gestione separata (per congedo). • Genitori di figli naturali, adottivi o affidatari. • Genitori di minori con handicap in situazione di gravità. • INPS per erogazione indennità.

Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i genitori lavoratori con figli fino a 14 anni di età. • Entrambi i genitori (madre e padre) con diritti individuali e non trasferibili. • Genitori adottivi/affidatari entro 14 anni dall'ingresso minore in famiglia. • Genitori di figli con handicap grave (fino a 14 anni).
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Genitori con figli di età pari o superiore a 14 anni (salvo per figli con handicap grave: fino a 17 anni). • Per congedo malattia retribuito: figli da 0 a 3 anni hanno disciplina diversa (congedo illimitato e non retribuito salvo diversa previsione dei CCNL).
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro). • Indennità INPS per congedo parentale. • Congedo per malattia del figlio. • Prolungamento congedo per figli con handicap grave.
Cosa rientra / cosa no	<p>Rientra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congedo parentale fino a 14 anni (esteso da precedente limite). • Congedo malattia figlio: 10 giorni/anno per genitore (figli 3-14 anni). • Prolungamento 3 anni per handicap grave (fino a 14 anni). • Genitori adottivi/affidatari: entro 14 anni ingresso famiglia.
Contenuto normativo	<p>Modifica art. 32 e seguenti D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico maternità/paternità).</p> <p>CONGEDO PARENTALE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diritto astensione fino a 14 anni di vita figlio (prima fino a 12 anni). • Ciascun genitore: 3 mesi non trasferibili (3 madre, 3 padre e tre alternativamente tra i due). • Totale utilizzabile tra genitori: 10 mesi (11 se padre utilizza almeno 3 mesi) <p>HANDICAP GRAVE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prolungamento fino a 3 anni entro 14° anno di vita del figlio. • Fruibile continuativamente o frazionato. • Madre o padre in alternativa. <p>CONGEDO MALATTIA FIGLIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 giorni lavorativi/anno non retribuiti per genitore (alternativamente) (prima erano 5 giorni). • Per figli età 3-14 anni. <p>(Figli 0-3 anni: congedo illimitato non retribuito)</p>

<p>Cosa cambia / viene introdotto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ESTENSIONE LIMITE ETÀ: da 12 a 14 anni per congedo parentale. • ESTENSIONE LIMITE ETÀ: da 12 a 14 anni per congedo malattia figlio (3-14 anni). • MANTENIMENTO INDENNITÀ 80%: confermati 3 mesi totali all'80% fino a 6 anni. • INDENNITÀ 30%: estesa fino a 14 anni (prima era fino a 12). • HANDICAP GRAVE – congedo di tre anni: prolungamento fino a 14 anni (prima 12). • Maggiore flessibilità temporale per genitori con figli tra 12 e 14 anni. • Rafforzamento tutele genitorialità.
<p>Decorrenze precise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione: dalla data di entrata in vigore Legge di Bilancio 2026. • Congedo parentale: fruibile fino a 14 anni di vita figlio. • Indennità 80%: fino a compimento 6 anni di vita figlio. • Indennità 30%: fino a compimento 14 anni di vita figlio. • Congedo malattia: applicabile a figli 3-14 anni. • Genitori adottivi/affidatari: 14 anni da ingresso in famiglia (limite maggiore età).
<p>Limiti, soglie, massimali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Età figlio congedo parentale: fino a 14 anni. • Congedo individuale non trasferibile: 3 mesi per genitore + 3 alternativamente. • Congedo totale genitori: 10 mesi (11 se padre ne usa almeno 3). • Indennità 80%: 2 mesi in alternativa + 1 mese ulteriore = 3 mesi totali (solo fino a 6 anni). • Indennità 30%: 3 mesi per genitore (non trasferibili) + periodi ulteriori se reddito < 2,5 pensione minima. • Prolungamento handicap grave: 3 anni max. • Congedo malattia figlio: 10 giorni/anno per genitore (figli 3-14 anni). • Soglia reddito per indennità 30% ulteriore: < 2,5 volte trattamento minimo pensione INPS.

<p>Modalità applicative</p>	<p>Per fruire congedo parentale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Richiesta al datore con preavviso (secondo CCNL o legge). • Indicazione periodo richiesto (continuativo o frazionato). • Presentazione domanda INPS per indennità. • Verifica età figlio (entro 14 anni). <p>Per indennità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Domanda telematica INPS. • Documentazione età figlio. • Per indennità 80%: entro 6 anni figlio (massimo 3 mesi). • Per indennità 30% ulteriore: dichiarazione reddito < 2,5 pensione minima. • Coordinate bancarie per pagamento. <p>Per congedo malattia figlio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione al datore di lavoro. • Certificato medico del figlio. • Alternatività tra genitori. • Limite 10 giorni/anno per genitore (alternativamente). • Età figlio: 3-14 anni. <p>Per handicap grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificazione handicap grave (L. 104/1992). • Domanda prolungamento congedo. • Fruizione entro 14° anno di vita. • Max 3 anni complessivi.
<p>Chi eroga / chi riconosce</p>	<ul style="list-style-type: none"> • INPS: eroga indennità congedo parentale (30% e 80%). • Datore di lavoro: riconosce diritto a astensione, anticipa indennità (se previsto), opera conguaglio contributivo. • Genitori lavoratori: beneficiari del diritto, titolari domanda. • Sistema sanitario: certifica malattia figlio.
<p>Effetti pratici</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sul genitore lavoratore: maggiore flessibilità temporale per cura figli fino a 14 anni (prima limite 12); possibilità conciliazione vita-lavoro per periodo più lungo; 2 anni aggiuntivi di copertura (12-14 anni); tutela economica con indennità INPS; per malattia figlio: 10 giorni retribuiti/anno anche per fascia 3-14 anni. • Sul datore di lavoro: gestione assenze per congedo parentale estesa fino a 14 anni dipendente; necessità organizzazione sostituti; anticipo/conguaglio indennità se previsto; gestione certificati malattia figli fino a 14 anni; nessun onere economico diretto (indennità INPS).

COMMA 221	RAFFORZAMENTO CONTRATTO A TERMINE IN SOSTITUZIONE A FAVORE DELLA GENITORIALITÀ
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro con lavoratrici con figli fino a 1 anno di età. • Destinatari: dipendenti con contratti a termine.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro con lavoratori sostituiti temporaneamente (contratti a termine) legate alla maternità (e/o paternità ?). • Include sia settore privato che pubblico.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Contratti a termine già regolamentati senza specifiche misure per genitorialità.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Misure di flessibilità e affiancamento sul lavoro durante i primi mesi di vita del bambino. • Permette sostituzioni a termine e anticipi di assunzione per coprire i genitori in congedo.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano <ul style="list-style-type: none"> ◦ Sostituzioni a termine con anticipo di 1 mese (già previsto precedentemente). ◦ Affiancamento del lavoratore sostituito fino al 1° anno del bambino. • Non rientrano: contratti non legati a sostituzioni genitoriali o figli oltre 1 anno.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di anticipare di 1 mese le sostituzioni a termine per maternità/paternità. • Affiancamento consentito fino al 1° anno di vita del bambino in caso di assunzione per sostituzione di lavoratrice in congedo, anche parentale. • Obiettivo: garantire continuità del servizio e supporto al genitore in congedo.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Maggior flessibilità nella gestione dei contratti a termine per genitori. • Chiarezza sui termini di affiancamento e anticipo delle sostituzioni.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile a partire dal 1° gennaio 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Affiancamento massimo: fino al 1° anno di vita del bambino. • Anticipo sostituzione: massimo 1 mese prima del congedo del genitore.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Richiesta da parte del datore di lavoro per gestione sostituzioni. • Comunicazione all'INPS e gestione contrattuale del periodo di affiancamento.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro: organizza sostituzioni e affiancamento. • INPS: verifica eventuali indennità di maternità/paternità durante il periodo.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sulla lavoratrice (lavoratore?): garantita continuità lavorativa e supporto durante il periodo post-nascita. • Sul datore/ente: gestione agevolata dei contratti a termine legati a maternità/paternità, riduzione rischio vuoti organizzativi. • Osservazioni: la norma si concentra sull'affiancamento della lavoratrice, non del lavoratore; si auspicano chiarimenti in sede di provvedimento definitivo per includere anche i genitori lavoratori di genere maschile in congedo.

COMMI 237-238	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: DETESSAZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO
Ambito soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti della Pubblica Amministrazione (PA). • Destinatari: personale che percepisce compensi accessori aggiuntivi al trattamento ordinario.
Chi riguarda	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori della PA con redditi derivanti da compensi accessori o bonus fino a una soglia prestabilita.
Chi è escluso	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori del settore privato. • Dipendenti PA con compensi superiori alla soglia prevista per la detassazione.
Ambito oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione di un'imposta sostitutiva sul reddito accessorio. • Incentivo fiscale volto a favorire premi e bonus nella PA.
Cosa rientra / cosa no	<ul style="list-style-type: none"> • Rientrano: compensi accessori fino a 800 € annui. • Non rientrano: retribuzione ordinaria, premi oltre 800 €, o compensi già assoggettati ad altre agevolazioni fiscali.
Contenuto normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Imposta sostitutiva del 15% sui compensi accessori fino a 800 € annui. • Obiettivo: incentivare produttività e riconoscimento economico nella PA riducendo il carico fiscale.
Cosa cambia / viene introdotto	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di detassazione specifica per importi fino a 800 €. • Applicazione immediata sui compensi accessori, semplificando la gestione fiscale.
Decorrenze precise	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabile a partire dal 1° gennaio 2026.
Limiti, soglie, massimali	<ul style="list-style-type: none"> • Importo massimo detassabile: 800 € annui. • Aliquota sostitutiva: 15%.
Modalità applicative	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscimento automatico da parte del datore di lavoro. • Applicazione diretta dell'imposta sostitutiva sui compensi accessori.
Chi eroga / chi riconosce	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro PA: calcola e applica imposta sostitutiva. • Beneficiario: percepisce il compenso già soggetto a detassazione ridotta.
Effetti pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoratore: maggiore incentivo economico netto su premi e compensi accessori fino a 800 €. • Sul datore/ente: gestione semplificata dei bonus fiscali e incentivo alla produttività.