



Boretto, lì 19 gennaio 2026

Circolare n. 02.2026: Novità in materia di lavoro dipendente nella Legge Finanziaria 2026

Vi diamo evidenza delle ulteriori specifiche novità in tema di lavoro dipendente contenute nella Legge Finanziaria 2026 e come di seguito rappresentate.

ESONERO ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO (commi 153-155)

La Legge di Bilancio 2026 introduce un **esonero contributivo** per le **assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato** effettuate nel periodo compreso tra il **1° gennaio 2026** ed il **31 dicembre 2026**.

L'incentivo consiste nell'**esonero parziale** dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con **esclusione** dei premi e contributi dovuti all'**INAIL**, per un periodo **massimo di 24 mesi**, per:

- l'**assunzione**, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché per
- la **trasformazione**, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

La spesa autorizzata ammonta a 154 milioni di euro per l'anno 2026, 400 milioni di euro per l'anno 2027 e 271 milioni di euro per l'anno 2028.

Per la piena operatività del predetto esonero si attendono le istruzioni operative dell'INPS.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI MADRI LAVORATRICI (commi 210-213)

La Legge di Bilancio 2026 prevede il riconoscimento di un **esonero** dal versamento della **contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro**, nella misura del **100%**, in favore dei datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2026**, assumono **donne**

- **Madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni**
- **Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**

Il **beneficio riconosciuto** nel limite massimo di **8.000 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL,

- per **24 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato;



- per **12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione);
- per **18 mesi, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato** (considerando sempre quale termine iniziale la data di assunzione con il contratto a tempo determinato).

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Tali esoneri **non si applicano ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni dell'aliquota previsti dalla normativa vigente.**

I benefici sono riconosciuti entro determinati limiti di spesa.

L'esonero in questione è **compatibile**, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D. Lgs. n. 216/2023 (c.d. Maxi deduzione).

Per la piena operatività del predetto esonero si attendono le istruzioni operative dell'INPS.

EROGAZIONE ANTICIPATA DELLA NASpl (comma 176)

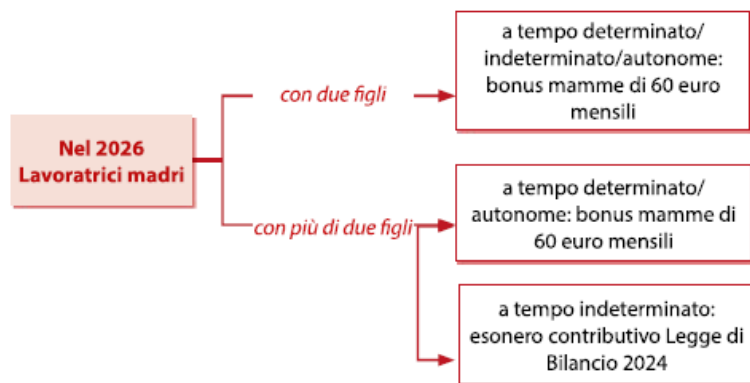
La legge di Bilancio 2026 modificando l'articolo 8, D. Lgs. n. 22/2015, interviene in merito alle modalità di liquidazione anticipata della NASpl, che può essere richiesta dal lavoratore come incentivo all'autoimprenditorialità.

Il Legislatore dispone che l'erogazione del trattamento non avvenga più in un'unica soluzione, come previsto finora ma in **due rate**:

- la **prima** in misura pari al **70%** dell'intero importo;
- la **seconda**, pari al **restante 30%**, da corrispondere al termine della durata della prestazione (che è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni) e comunque non oltre 6 mesi dalla data di presentazione della domanda telematica di anticipazione. L'erogazione della seconda rata è subordinata al fatto che il beneficiario non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI CON DUE O PIU' FIGLI (commi 206-207)

La legge di Bilancio 2026, per il solo anno 2026, suddivide le lavoratrici madri dipendenti e autonome nelle seguenti **tre categorie**:



Per l'ipotesi **1 e 2** sopra riportate le lavoratrici per poter accedere al beneficio dovranno presentare apposita domanda all'INPS. Esse avranno diritto a ricevere una somma di **60 euro mensili**, non imponibili ai fini fiscali e contributivi, 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 40.000,00 euro su base annua.

Le mensilità spettanti, dal 1° gennaio 2026 e fino al mese di novembre, saranno **corrisposte in un'unica soluzione**, in sede di liquidazione della mensilità afferente al mese di dicembre 2026 e tali importi non rilevano ai fini della determinazione dell'Isee.

Per la casistica numero **3**, le lavoratrici avranno diritto a ricevere un esonero contributivo direttamente dal datore di lavoro in busta paga previa compilazione di apposita modulistica.

CONGEDO PARENTALE E CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

La Legge di Bilancio 2026, ai commi 219-220, rafforza la disciplina in materia di **congedi parentali** e di **congedo di malattia per i figli minori**.

Con riferimento al congedo parentale, viene innalzato **il limite di età dei figli da 12 anni a 14 anni** ai fini del ricorso ai periodi di congedo parentale da parte dei genitori lavoratori.

Per il congedo per malattia del figlio, **vengono estesi da 5 a 10 i giorni di permesso per la malattia di ciascun figlio**. Inoltre, è esteso da 8 anni a 14 anni il limite massimo di età del figlio per cui è possibile fruire del congedo.

Infine, ai sensi del comma 221, viene concessa la possibilità di prolungare la durata del contratto a tempo determinato, stipulato per la sostituzione di lavoratrici assenti per la fruizione dei congedi legati alla maternità, per un ulteriore periodo di durata non superiore al primo anno di età del bambino, per l'affiancamento della lavoratrice sostituita.



REQUISITI DI ACCESSO AL PENSIONAMENTO (commi 185-193)

La Legge di Bilancio 2026 prevede misure importanti in vista dell'accesso al pensionamento stabilendo un **incremento dei requisiti anagrafici e contributivi** ai fini dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita. Il prossimo incremento è fissato al **2027 e sarà pari ad un mese**, mentre dal 1° gennaio **2028** troverà piena applicazione e si estenderà a **3 mesi**. Tale incremento non si applicherà a coloro che svolgono attività gravose o usuranti.

La normativa vigente prevede l'aggiornamento biennale dei requisiti anagrafici e contributivi ai fini dell'accesso al pensionamento in vista dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita elaborati dall'Istat. Ad oggi è come segue:

- **requisito anagrafico: 67 anni;**
- **requisito contributivo: 42 anni e 10 mesi (41 anni e 10 mesi per le donne).**

L'aggiornamento riguarda tutti i requisiti anagrafici e contributivi per il pensionamento di vecchiaia e anticipato, ad eccezione del requisito contributivo per la pensione di vecchiaia e del requisito anagrafico per l'assegno sociale.

Come anticipato, l'incremento troverà applicazione solo in parte dal 2027 (+ un mese), mentre avrà piena applicazione solo dal 2028 (+ tre mesi).

PATENTE A CREDITI

Le nuove disposizioni sulla patente a crediti prevedono che per le **violazioni** indicate ai **numeri 21 e 24 dell'Allegato I-bis**, relative al lavoro irregolare, la decurtazione dei crediti avvenga a seguito della notificazione del verbale di accertamento emanato dai competenti organi di vigilanza.

Nei **casi di infortuni** da cui sia derivata la morte del lavoratore o una sua inabilità permanente, assoluta o parziale, le competenti procure della Repubblica trasmettano all'INL le informazioni necessarie all'adozione dei provvedimenti, previa valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie contenuti nei verbali redatti dai pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nelle immediatezze del sinistro (comma 4, lettera a, numero 2).

La **decurtazione dei crediti** per i casi di violazione dell'obbligo di preventiva comunicazione sull'instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato (di cui al numero 21 dell'Allegato I-bis), con riferimento agli illeciti commessi dal 1° gennaio 2026, comporti una riduzione pari a 5 punti per ciascun lavoratore interessato dalla violazione (a legislazione previgente, la riduzione prevista era di 1, 2 o 3 punti a seconda degli effettivi giorni di lavoro in nero) (comma 4, lettera b e comma 5).

Confermato anche il **raddoppio da 6.000 a 12.000 euro** della misura minima della sanzione amministrativa pecuniaria comminata a imprese e lavoratori autonomi, che operano nei cantieri



temporanei o mobili, in mancanza della patente o del documento equivalente oppure in possesso di patente con punteggio inferiore a quindici crediti (comma 4, lettera a), numero 3).

FRINGE BENEFIT

La legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di Bilancio 2025) all'art. 1, comma 390, ha previsto per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), che non concorrono a formare il reddito, **entro il limite complessivo di 1.000 euro**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Il predetto limite è elevato a **2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR (lavoratori con figli fiscalmente a carico).

Si considerano fiscalmente a carico i figli con un reddito complessivo fino a 2.840,51 euro nel periodo di imposta, o 4.000 euro se di età non superiore a 24 anni, al lordo degli oneri deducibili, anche se per gli stessi non spettano le detrazioni per figli a carico.

Il comma 391 dell'art. 1 specifica che il limite di esenzione di 2.000 euro si applica se il lavoratore dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

Non si segnalano variazioni presenti nella Legge di Bilancio 2026.

INTERVENTI IN MATERIA DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

Vengono introdotte disposizioni per il **badge di cantiere**, prevedendo la precompilazione della tessera digitale con i dati dei lavoratori assunti tramite la piattaforma **Siisl** (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa).

Rafforzamento della Formazione per RLS: l'obbligo di aggiornamento periodico per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) viene esteso anche alle imprese con meno di 15 dipendenti, garantendo una formazione costante.

Visite Mediche Aggiuntive: nelle attività ad alto rischio, si introduce una nuova tipologia di visita medica per i lavoratori se si sospetta che siano sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o alcoliche.

Visita medica preventiva: ulteriori modifiche sono state apportate al riguardo della visita medica pre-assuntiva (all'art. 41 del D. Lgs. 81/2008); il Collegato lavoro l'ha nuovamente rimodulata, coordinando meglio alcune disposizioni dell'articolo di riferimento e "internalizzando" tale visita.



Manghi&Barani



Commercialisti associati e Revisori legali

News

La disciplina originaria prevedeva che non è obbligatorio stabilire la visita medica in fase pre-assuntiva dove l'obbligo vige solo dopo l'assunzione del lavoratore; il datore di lavoro, così come il lavoratore, il medico competente o i dipartimenti di prevenzione delle ASL, possono richiedere la visita in fase pre-assuntiva solo qualora si ritenga necessaria. La nuova formulazione dell'articolo 41 mira a rendere finalmente operativa questa importante misura di prevenzione, lasciando però l'esclusività dell'esecuzione solo al Medico Competente. In sintesi, la visita dovrà avvenire prima dell'assunzione del lavoratore all'attività rischiosa, pertanto, questa dovrà essere svolta il primo giorno di instaurazione del contratto prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento, con l'occasione porgiamo distinti saluti.

STUDIO ASSOCIATO MANGHI E BARANI