

# Legge di Bilancio 2026: Le ulteriori novità dal 1° Gennaio

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 42 alla Gazzetta Ufficiale 30 dicembre 2025, n. 301, la Legge 30 dicembre 2025, n. 199, contenente il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028". Le disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2026 sono entrate in vigore dal 1° gennaio 2026, salvo diverse decorrenze specifiche previste per singole misure.

Questo documento fornisce un'analisi approfondita delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro e i sostituti d'imposta, con particolare attenzione alle novità in materia di incentivi all'occupazione, misure di sostegno alla genitorialità, modifiche ai congedi parentali e alle compensazioni fiscali. Le nuove norme introducono significativi cambiamenti che impatteranno sulla gestione del personale e sugli adempimenti amministrativi delle aziende.



**STUDIO CASAROTTO**  
Consulenza del Lavoro

# Rafforzamento del Contratto a Termine per la Genitorialità

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul luogo di lavoro, il comma 221 della Legge di Bilancio 2026 prevede la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore assunto/a a tempo determinato (anche in somministrazione) al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o in congedo parentale ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, per un ulteriore affiancamento della lavoratrice sostituita.

In particolare, all'articolo 4 del richiamato Decreto Legislativo, si inserisce un nuovo comma 2-bis che prevede che nel caso di contratto a termine stipulato per sostituzione di lavoratrice in congedo di maternità o parentale, lo stesso possa prolungarsi per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino. I commi 1 e 2 del citato articolo 4 prevedono già la possibilità di assumere personale con contratto a termine per sostituzione di maternità, paternità o parentale (o malattia del figlio), anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo.



## Contratto Sostituzione

Assunzione a termine per maternità/parentale con anticipo fino a 1 mese

## Periodo Affiancamento

Proroga contratto per affiancare la lavoratrice al rientro

## Durata Massima

Fino al primo anno di età del bambino

Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo 4 prevede che nelle aziende con meno di 20 dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale a tempo determinato per i motivi sopra elencati, è concesso uno sgravio contributivo del 50%. Come osservato nella relazione tecnica del Provvedimento, la ratio della disposizione è garantire la prosecuzione della fruizione dello sgravio anche dopo il rientro della lavoratrice dalla maternità, per un ulteriore periodo di affiancamento, sempre entro l'anno di vita del bambino.

- **Nota importante:** Si rileva che l'articolo 51 fa riferimento esclusivamente all'esigenza di affiancare la lavoratrice sostituita e non anche il lavoratore, creando una potenziale asimmetria nella disciplina che potrebbe richiedere chiarimenti interpretativi.



# Incentivi per la Trasformazione dei Contratti

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, la Legge di Bilancio 2026 stabilisce che, dal 1° gennaio 2026, alla lavoratrice o al lavoratore con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (o senza limiti di età nel caso di figli disabili, fermi restando il numero minimo di tre figli conviventi e il limite anagrafico per gli altri figli), è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale) o di rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale già stipulato, a patto che tale trasformazione o rimodulazione determini una riduzione dell'orario di lavoro di almeno 40 punti percentuali.

Ai datori di lavoro privati (esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato) che consentono ai lavoratori dipendenti la predetta trasformazione o rimodulazione del contratto, è riconosciuto l'esonero totale (100%) dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. L'esonero spetta nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, per un periodo massimo di 24 mesi decorrenti dalla data di trasformazione o rimodulazione del contratto.

01

## Requisiti Familiari

Almeno 3 figli conviventi fino al decimo anno del più piccolo

02

## Riduzione Oraria

Trasformazione o rimodulazione con riduzione di almeno 40 punti percentuali

03

## Esonero Contributivo

100% dei contributi a carico datore, max €3.000 annui per 24 mesi

04

## Decreto Attuativo

Disposizioni operative entro giugno 2026, poi istruzioni INPS

Con apposito decreto interministeriale, da emanare entro fine giugno 2026, saranno definite le disposizioni attuative del predetto esonero. L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del D.Lgs. n. 216/2023.



**STUDIO CASAROTTO**

Consulenza del Lavoro

# Esonero per Assunzioni e Trasformazioni a Tempo Indeterminato

La Legge di Bilancio 2026 introduce un significativo esonero contributivo per le assunzioni e 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.

L'agevolazione si applica 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, nello stesso periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato. Le finalità del Legislatore sono molteplici: incrementare l'occupazione giovanile stabile, favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno (ZES unica) e contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

24

Mesi di Esonero

Durata massima dell'agevolazione contributiva

Con apposito decreto interministeriale saranno disciplinati gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto dei limiti di spesa. Per la piena operatività del predetto esonero si attendono le istruzioni operative dell'INPS.

# Integrazione al Reddito delle Lavoratrici Madri

La Legge di Bilancio 2026 interviene significativamente sulla disciplina dell'esonero contributivo per le lavoratrici madri, posticipando dal 2026 al 2027 l'attuazione dell'esonero contributivo strutturale parziale previsto dalla Legge di Bilancio 2025. Conseguentemente, la normativa elimina il riferimento alla decorrenza del 2027 in relazione alle madri di tre o più figli e sopprime il terzo periodo che richiamava l'esonero contributivo transitorio disposto dalla Legge di Bilancio 2024.

Nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo parziale strutturale differito al 2027, la Legge di Bilancio 2026 prevede il riconoscimento dall'INPS, per il 2026, alle lavoratrici madri dipendenti (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e autonome (iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, incluse le Casse di previdenza professionali e la Gestione separata) di 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.

	<b>Due Figli</b> Integrazione fino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio		<b>Più di Due Figli</b> Integrazione fino al compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo		<b>60 Euro Mensili</b> Importo non imponibile per lavoratrici con reddito fino a €40.000 annui
---	---	---	---	---	---

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. Tali importi non rilevano ai fini della determinazione dell'ISEE.

# Congedi Parentali: Estensione dell'Ambito di Applicazione

La Legge di Bilancio 2026, modificando gli articoli 32, 33, 34 e 36 del D.Lgs. n. 151/2001, estende ulteriormente l'ambito di applicazione dei congedi parentali dei lavoratori dipendenti.

L'ampliamento concerne l'applicabilità del congedo parentale anche con riferimento ai figli di età compresa tra i 12 e i 14 anni, superando il precedente limite di 12 anni introdotto dal D.Lgs. n. 105/2022.

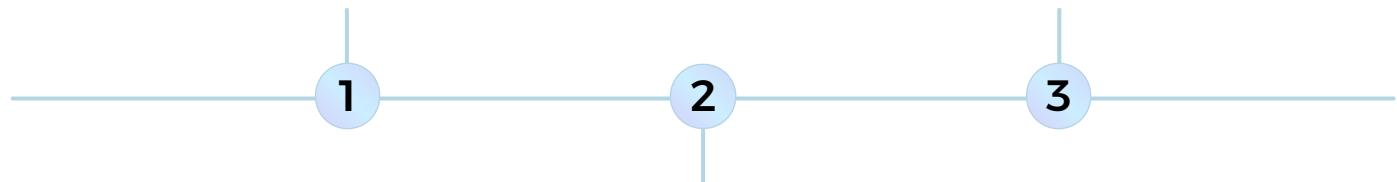
In caso di adozione, nazionale o internazionale, o di affidamento, il congedo parentale si applica ora con riferimento ai minori fino al quattordicesimo anno di ingresso nella famiglia, anziché fino al dodicesimo anno come previsto in precedenza. La modifica riguarda anche l'istituto del prolungamento del congedo parentale, garantendo maggiore flessibilità alle famiglie che accolgono minori attraverso percorsi di adozione o affidamento.

## Fino a 12 Anni

Limite precedente per congedo parentale  
figli naturali

## Adozione/Affidamento

14 anni dall'ingresso in famiglia (prima 12 anni)



## Fino a 14 Anni

Nuovo limite esteso per tutti i congedi parentali

# Congedi per Malattia dei Figli: Nuovi Limiti e Ampliamenti

La Legge di Bilancio 2026, variando l'articolo 47, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, modifica significativamente la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per malattia dei figli di età superiore a tre anni. Questi congedi spettano, per il medesimo giorno, in via alternativa a uno dei genitori e rappresentano uno strumento fondamentale per la conciliazione vita-lavoro delle famiglie con figli minori.

In particolare, la normativa eleva da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi fruibili da ciascun genitore ed estende l'applicabilità dell'istituto con riferimento ai minori di età compresa tra 8 e 14 anni. Come sottolineato nel Dossier relativo al Disegno della Legge di Bilancio 2026, un punto critico riguarda i casi di adozione e di affidamento, poiché la disciplina concerne anche questi casi con riferimento ai minori di età superiore a sei anni, ma la norma di rinvio dell'articolo 50 del D.Lgs. n. 151/2001 fa esplicito riferimento al limite dell'ottavo anno.

Giorni Raddoppiati	Età Estesa	Assenza Giustificata
Da 5 a 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore	Applicabilità fino a 14 anni (prima fino a 8 anni)	Non retribuita ma con copertura previdenziale figurativa

Si ricorda che i lavoratori in congedo per malattia del figlio sono considerati assenti giustificati, ma non retribuiti. Tuttavia, è prevista una specifica modalità di copertura previdenziale figurativa che tutela la posizione contributiva del lavoratore durante il periodo di assenza.

# Erogazione Anticipata della NASpl e Incentivo al Posticipo del Pensionamento

## Nuove Modalità NASpl

La Legge di Bilancio 2026, modificando l'articolo 8 del D.Lgs. n. 22/2015, interviene sulle modalità di liquidazione anticipata della NASpl come incentivo all'autoimprenditorialità. L'erogazione non avviene più in un'unica soluzione, ma in due rate:

- Prima rata: 70% dell'intero importo
- Seconda rata: restante 30%, corrisposta al termine della durata della prestazione e comunque non oltre 6 mesi dalla domanda

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 riconosciuto e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

## Incentivo Pensionamento Posticipato

La Legge di Bilancio 2026 estende l'ambito di applicabilità dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che hanno maturato i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato.

L'incentivo consiste nella corresponsione al lavoratore della quota di contribuzione pensionistica a suo carico, con esclusione del versamento e dell'accredito sia di tale quota sia di quella a carico del datore di lavoro. L'ampliamento riguarda i soggetti che, nel 2026, abbiano maturato il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva richiesta in via generale, a prescindere dall'età anagrafica.



# Misure di Contrast alle Indebite Compensazioni

La Legge di Bilancio 2026 conferma la riduzione da euro 100.000 ad euro 50.000 dell'ammontare delle iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori o accertamenti esecutivi affidati all'Agente della riscossione per le quali i termini di pagamento siano scaduti o siano ancora dovuti pagamenti, ovvero non siano in essere provvedimenti di sospensione. Questa misura, introdotta dal comma 49-quinquies dell'articolo 37 del D.L. n. 223/2006, esclude dal 1° luglio 2024 la possibilità di compensazione nel Modello F24 con crediti tributari.

In sede di approvazione parlamentare, è stata invece soppressa la disposizione che prevedeva, a decorrere dal 1° luglio 2026, il divieto di utilizzo in compensazione nel Modello F24 ai fini del pagamento dei debiti relativi a contributi previdenziali, assistenziali e contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui all'articolo 17, comma 2, lettere e), f) e g) del D.Lgs. n. 241/1997 per la generalità dei contribuenti con riferimento ai crediti d'imposta diversi da quelli emergenti dalla liquidazione delle imposte, compresi quelli relativi ai crediti d'imposta trasferiti a soggetti diversi dal titolare originario.

## Soglia Ridotta

Riduzione da €100.000 a €50.000 per le iscrizioni a ruolo che escludono la compensazione F24

## Divieto Soppresso

Eliminata la disposizione che vietava la compensazione per contributi previdenziali dal 1° luglio 2026

## Limitazione Specifica

Il divieto rimane solo per banche e intermediari finanziari sui crediti edilizi ex art. 121 D.L. 34/2020



**STUDIO CASAROTTO**  
Consulenza del Lavoro