

*Ai Gentili Clienti*  
Presso loro Sedi

**Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2026 (L. 30.12.2025 N.199 Principali Novità)**

**1. PREMESSA**

Alla luce della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025), con la presente siamo a fornirVi alcune informazioni circa le novità salienti in materia di lavoro.

**2. PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA**

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e previdenza, contenute nella legge di bilancio 2026.

<b>Aliquote Irpef</b>		
Si interviene sulla lett. b), co. 1, art. 11 del Tuir al fine di ridurre al 33% l'aliquota irpef relativa al 2° scaglione di reddito:		
Scaglione di reddito	Aliquote 2025	Aliquote 2026
Fino a € 28.000,00	23%	
Da € 28.000,00 a € 50.000,00	35%	33%
Oltre € 50.000,00	43%	

<b>Tassazione dei rinnovi contrattuali</b>
Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, è prevista la detassazione degli incrementi retributivi, corrisposti nell'anno 2026, derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi sottoscritti negli anni 2024-2025-2026. Gli stessi saranno assoggettati ad un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%, per tutti i Lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore ad € 33.000,00.

<b>Detassazione premi di produttività</b>
La Legge di Bilancio 2026 ha disposto una significativa modifica al regime di tassazione dei premi di risultato e delle partecipazioni agli utili d'impresa (già disciplinato dall'art. 1, comma 385, L. Bilancio 2025). In particolare, si ricorda che i premi di ammontare variabile, con corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili, nonché le

somme erogate sotto forma di parteci-pazione agli utili dell'impresa beneficiano dell'imposta sostitutiva ridotta dal 10% al 5% limitatamente all'anno 2025.

Per gli anni 2026 e 2027 l'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili sarà pari all'1%. Il limite annuo detassabile viene elevato a 5.000 euro (rispetto ai precedenti 3.000 euro).

### **Detassazione maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo e a turni**

Per il periodo d'imposta 2026, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono assoggettate ad una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15% le somme corrisposte, entro il limite annuo di € 1.500, ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'art. 1, co. 2, del D.lgs. 66/2003, e dei CCNL;
- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL;
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

Applicazione	Le suddette disposizioni sono applicate dai sostituti d'imposta del settore privato, escluse le attività turistico-alberghiere di cui al co. 18, dell'art. 1, della medesima Legge di bilancio 2026, nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a € 40.000
Sostituto d'imposta	Se quello tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la CU dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.
Esclusioni	Non rientrano nell'ambito applicativo dell'imposta sostitutiva i compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.
Limite annuo di € 1.500,00	Ai fini del limite annuo non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati alle disposizioni dell'art. 1, co. 182 e s.s., L. 208/2015.
Regole contributive	Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.
Disposizioni applicabili	Per accertamento, riscossione, sanzioni e contenzioso riguardanti l'imposta sostitutiva, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in materia di imposte sui redditi.

### **Buoni pasto elettronici**

A decorrere dal 1 Gennaio 2026 il valore dei buoni pasto elettronici che non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente viene elevato da € 8,00 a € 10,00 giornalieri.

Restano invariate le restanti soglie di esenzione di € 4,00 giornalieri per i buoni pasto in formato cartaceo ed € 5,29 giornalieri per le indennità sostitutive di mensa corrisposte agli addetti a cantieri edili o strutture temporanee in zone prive di servizi di ristorazione.

### **Trattamento integrativo speciale**

Viene riconosciuto, per il periodo dall'1/01/2026 al 30/09/2026,

- ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'art. 5 della L. 287/1991 e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali,
- un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.lgs. 66/2003, effettuate nei giorni festivi.

Lavoratori interessati	dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2025, a € 40.000.
Sostituto d'imposta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2025; le somme erogate sono indicate nella CU;</li> <li>• compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale.</li> </ul>

### **Incentivo all'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato nel 2026**

Si prevede uno stanziamento di risorse per l'introduzione di un incentivo all'assunzione di personale non dirigenziale a tempo indeterminato per l'anno 2026 in favore dei datori di lavoro privati (l'incentivo riguarda anche le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato).

In particolare, le risorse finanziarie stanziate riguardano l'introduzione di un incentivo all'assunzione al fine di:

- 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;
- contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

#### *Misura e durata*

L'incentivo consiste in un esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (escluso INAIL) per un periodo massimo di 24 mesi.

#### *Provvedimento attuativo*

L'operatività dell'incentivo è subordinata all'emanazione di un decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

### **Incentivo per l'assunzione di lavoratrici madri**

Viene introdotto a regime, dal 2026, un incentivo per l'assunzione di lavoratrici madri con almeno tre figli.

#### *Ambito applicativo*

L'incentivo riguarda i datori di lavoro privati che assumono donne con le seguenti caratteristiche:

- madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni;
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi

#### *Tipologie contrattuali*

L'incentivo riguarda le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in somministrazione, o a tempo indeterminato.

Sono agevolabili anche le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato.

#### *Misura e durata del beneficio*

L'incentivo consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile (sono esclusi dall'esonero i premi e contributi dovuti all'INAIL).

L'incentivo consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile (sono esclusi dall'esonero i premi e contributi dovuti all'INAIL).

La durata dell'agevolazione è di:

- 12 mesi dalla data dell'assunzione, se questa è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione;
- un massimo di 18 mesi dalla data dell'assunzione con contratto a tempo determinato, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato;
- 24 mesi dalla data dell'assunzione, se questa è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

#### *Coordinamento con altri incentivi*

L'esonero contributivo:

- non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente;

è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, di cui all'art. 4 del DLgs. 216/2023.

### Incentivi per la trasformazione dei contratti

Si riconosce dall'1.1.2026 un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da *full a part time*, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40% in favore della lavoratrice o del lavoratore:

- con almeno tre figli conviventi;
- fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (o senza limiti di età nel caso di figli disabili).

#### *Esonero contributivo*

Ai datori di lavoro privati che consentono tale trasformazione è riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico.

Sono esclusi dall'esonero i premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'esonero è previsto:

- per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto;
- nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

#### *Esclusioni e limiti*

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

Non è previsto il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Il raggiungimento del limite di spesa impedisce l'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso all'esonero.

#### *Compatibilità*

L'esonero è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, di cui all'art. 4 del DLgs. 216/2023.

#### *Provvedimento attuativo*

Con un successivo decreto ministeriale saranno adottate le disposizioni attuative dell'esonero contributivo in esame.

### Bonus mamme 2026 e rinvio decontribuzione parziale

Si prevede il rinvio della decontribuzione parziale per le lavoratrici con almeno due figli e la riproposizione del c.d. "bonus mamme" per il 2026.

#### *Rinvio decontribuzione parziale*

Si prevede il rinvio dal 2026 al 2027 della decontribuzione parziale per le lavoratrici dipendenti e autonome con almeno due figli e un reddito imponibile ai fini previdenziali non superiore a 40.000 euro, introdotto dall'art. 1 co. 219 della L. 30.12.2024 n. 207.

In sostanza, la decontribuzione parziale potrà essere applicata dal 2027 in favore delle lavoratrici dipendenti e autonome:

- madri di due figli, con l'esonero contributivo che spetta fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo;
- madri di tre o più figli, con l'esonero contributivo che spetta fino al mese del compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

La piena operatività della decontribuzione parziale è subordinata all'adozione di un decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

#### *Bonus mamme 2026*

Il *bonus* mamme 2026 riguarda le lavoratrici madri:

- dipendenti (esclusi i lavoratori domestici);
- autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome;
- autonome iscritte alla Gestione separata INPS (di cui all'art. 2 co. 26 della L. 335/95);
- professioniste iscritte alle casse di previdenza professionali di cui al DLgs. 30.6.94 n. 509 e al DLgs. 10.2.96 n. 103.

La lavoratrice deve essere titolare di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua. La stessa deve inoltre avere:

- 2 figli, con il contributo che spetta fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio;
- o almeno 3 figli, con il contributo che spetta fino al mese di compimento del 18° anno del figlio più piccolo.

Le lavoratrici con più di due figli possono beneficiare del *bonus* mamme 2026 a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il *bonus* mamme 2026 consiste in una somma pari a 60 euro mensili:

- per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo;
- per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per le lavoratrici con almeno 3 figli.

Il *bonus* mamme 2026 non è imponibile ai fini fiscali e contributivi e non rileva ai fini ISEE.

Il *bonus* mamme 2026 sarà riconosciuto dall'INPS, dietro la presentazione di apposita domanda. Le mensilità spettanti, a decorrere dall'1.1.2026 fino alla mensilità di novembre 2026, sono corrisposte a dicembre 2026, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre.

## Disposizioni in materia di TFR e adesione alla previdenza complementare

Vengono introdotte disposizioni sugli accantonamenti inerenti al trattamento di fine rapporto (TFR) e sul relativo Fondo INPS, nonché sulle adesioni alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato.

### *Estensione dei datori di lavoro obbligati al versamento all'INPS degli accantonamenti relativi al TFR*

Integrando l'art. 1 co. 756 della L. 296/2006, si stabilisce che, con effetto dai periodi di retribuzione successivi al 31.12.2025, siano ricompresi nell'ambito dell'obbligo di versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un apposito Fondo dell'INPS (c.d. "Fondo di Tesoreria") anche i datori che raggiungono o superano (o abbiano raggiunto o superato) la soglia di 50 dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività e che il relativo computo avvenga sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di retribuzione considerato. Si ricorda che, nella disciplina previgente, per i datori già in attività al 31.12.2006 il limite dimensionale in oggetto veniva calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006, mentre per gli altri datori si prendeva a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

La medesima norma prevede poi:

- che per il biennio 2026-2027 tale disposizione non operi qualora la media annuale (del relativo anno precedente) sia inferiore a 60 lavoratori dipendenti;
- con effetto sui periodi di retribuzione decorrenti dall'1.1.2032, la riduzione da 49 a 39 del numero di lavoratori dipendenti oltre il quale, per il datore di lavoro, si applica l'obbligo in questione.

### *Disciplina del silenzio-assenso per il conferimento del TFR alla previdenza complementare*

Viene modificata la disciplina relativa al conferimento tacito del TFR al finanziamento della previdenza complementare (c.d. "silenzio-assenso").

Il principio del conferimento del TFR in assenza di diverse dichiarazioni di volontà si applica:

- così come già previsto dalla disciplina previgente, ai lavoratori di prima assunzione del settore privato, esclusi i lavoratori domestici;
- ai lavoratori non di prima assunzione, limitatamente ai casi in cui abbiano già in essere, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, un'adesione a una forma pensionistica collettiva, prevista da accordi collettivi, anche territoriali o aziendali.

In merito a quest'ultimo punto, la disposizione in esame precisa poi che in caso di più forme pensionistiche collettive, si fa riferimento a quella a cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

Ciò comporta la devoluzione dell'intero TFR e la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi.

Inoltre, in assenza di accordi di natura collettiva, la forma pensionistica di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale individuata ai sensi del DM 31.3.2020 n. 85.

#### *Rinuncia all'adesione automatica*

Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e:

- conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta;
- ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120 c.c.; tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta.

#### *Adempimenti del datore di lavoro*

Vengono individuati specifici adempimenti per il datore di lavoro in caso di adesione automatica alla previdenza complementare, nonché nelle ipotesi di prima assunzione o meno del lavoratore.

Nel dettaglio, in caso di adesione automatica il datore di lavoro deve:

- dare comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione;
- effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni riservati al lavoratore per la rinuncia all'adesione automatica.

Nel caso di prima assunzione del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a fornire a quest'ultimo (al momento dell'assunzione) un'informativa circa gli accordi collettivi applicabili, il meccanismo di adesione automatica, la forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica e le diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Se il lavoratore non è di prima assunzione, il datore di lavoro deve fornire, contestualmente all'assunzione, un'apposita informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Qualora il lavoratore abbia già in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro è tenuto a fornire un'informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto troverà applicazione il meccanismo di adesione automatica.

#### *Versamento delle quote di TFR presso una nuova forma pensionistica complementare*

Viene modificato l'art. 14 co. 6 del DLgs. 252/2005, ossia la norma sul diritto del lavoratore al versamento alla nuova forma pensionistica complementare da lui prescelta - nell'ambito della possibilità di trasferimento della posizione individuale da una forma complementare all'altra - degli accantonamenti inerenti alle nuove quote di trattamento di fine rapporto e degli eventuali contributi a carico del datore di lavoro.

Nel dettaglio, la disposizione in commento sopprime la clausola secondo cui il diritto a tali versamenti spetta nei limiti e secondo le modalità posti dai contratti o accordi collettivi di lavoro, anche aziendali.

### **Modifica della disciplina in materia di previdenza complementare**

Modificando l'art. 11 del DLgs. 252/2005, si prevede, con decorrenza dall'1.7.2026:

- la modifica della disciplina della liquidazione in forma di capitale di una quota di prestazione complementare;
- con riferimento alle forme di previdenza complementare in regime di contribuzione definita, la

possibilità di tipologie di rendita diverse dalla rendita vitalizia definendo la relativa disciplina sotto il profilo tributario.

Nel dettaglio, si stabilisce che:

- riguardo all'eventuale quota di prestazione in forma di capitale, vada elevato il limite dell'importo liquidabile in tale forma dal 50% al 60% del montante finale accumulato;
- la liquidazione possa avvenire con conversione in rendita vitalizia;
- nel caso in cui la rendita vitalizia derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale sia inferiore al 50% dell'assegno sociale di cui all'art. 3 co. 6 e 7 della L. 335/95, la prestazione possa essere interamente erogata in forma di capitale.

In alternativa alla rendita vitalizia, la norma in esame consente che le prestazioni pensionistiche possano essere anche erogate:

- nella forma della rendita a durata definita;
- per un numero di anni pari alla vita attesa residua con rata annuale determinata rapportando il montante accumulato alla data di erogazione di ciascuna rata annuale al predetto numero di anni residui;
- ovvero nella forma di prelievi liberamente determinabili nei limiti di cui al nuovo co. 3-*quater* dell'art. 11 del DLgs. 252/2005, o ancora mediante un'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a 5 anni.

Con le nuove previsioni, nella forma della rendita a durata definita le prestazioni:

- sono erogate direttamente dalla forma pensionistica complementare;
- il relativo montante è mantenuto in gestione.

### **Trattamenti di integrazione salariale straordinari in deroga**

Vengono prorogate diverse misure in materia di trattamenti di integrazione salariale straordinaria in deroga.

Nel dettaglio, il provvedimento in esame dispone la proroga per tutto il 2026:

- dei trattamenti di CIGS e di mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa di cui all'art. 44 co. 11-*bis* del DLgs. 148/2015;
- del trattamento di integrazione salariale straordinaria in deroga di cui all'art. 44 del DL 109/2018, finalizzato alla gestione degli esuberi di personale e destinato - a determinate condizioni - alle imprese che cessano o che hanno cessato l'attività produttiva;
- della misura di cui all'art. 1-*bis* del DL 243/2016 di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese dell'ex Gruppo ILVA;
- del trattamento di integrazione salariale a favore delle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000 e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati in ragione della loro complessità.

Infine, viene rifinanziato per ciascuno degli anni 2026 e 2027 il limite di spesa per la proroga del periodo di CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale.

### **Liquidazione anticipata della NASPI**

Vengono modificate le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASPI che, ai sensi dell'art. 8 del DLgs. 22/2015, può essere richiesta dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità.

In particolare, si prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, come previsto dalla previgente normativa, 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 NASpI e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, previa verifica della mancata rioccupazione (e della titolarità di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità).

### **Blocco dei pagamenti delle Pubbliche Amministrazioni - Eliminazione del limite di 5.000 euro per i professionisti**

Gli enti pubblici e le società a prevalente partecipazione pubblica, prima di effettuare pagamenti di importo superiore a 5.000 euro, devono verificare presso l'Agenzia delle Entrate-Riscossione se il creditore risulta moroso in relazione a ruoli di ammontare almeno pari a 5.000 euro.

In caso affermativo, l'ente pubblico deve sospendere il pagamento sino a concorrenza della morosità e l'Agente della Riscossione deve notificare un atto di pignoramento presso terzi.

La legge di bilancio 2026 prevede che, per i pagamenti che le Pubbliche amministrazioni devono effettuare a favore di esercenti arti e professioni (es. dottori commercialisti, avvocati, ingegneri e architetti) non c'è più la soglia di 5.000 euro:

- sia per quanto riguarda l'entità del pagamento da sospendere;
- sia per quanto riguarda l'entità del carico iscritto a ruolo.

Il blocco dei pagamenti si attiva quindi per qualsiasi ruolo, anche non di natura tributaria (può trattarsi, ad esempio, di multe per violazioni del Codice della strada o di contributi previdenziali non pagati, inclusi i contributi dovuti alle Casse professionali).

#### **Procedura**

Le Pubbliche Amministrazioni, prima di procedere a pagamenti di somme di qualsiasi importo relativi a compensi spettanti ad esercenti arti e professioni, inoltrano in via telematica una richiesta all'Agenzia delle Entrate-Riscossione per verificare se il beneficiario del pagamento risulta moroso in relazione ad una o più cartelle di pagamento (o accertamenti esecutivi/avvisi di addebito INPS), di qualsiasi importo.

L'Agente della Riscossione, nei 5 giorni feriali successivi al ricevimento della richiesta, esegue le verifiche.

Qualora l'Agenzia delle Entrate-Riscossione riscontri la presenza di inadempienze, deve comunicare alla Pubblica Amministrazione l'ammontare del debito per il quale si è verificato l'inadempimento, comprensivo delle spese esecutive e degli interessi di mora dovuti.

Ad esempio, se la Pubblica amministrazione dove erogare compensi per 5.000 euro, in presenza di un carico di ruolo pari a 2.000 euro, si attiverrebbe il blocco e:

- 2.000 euro sarebbero assegnati all'Agente della Riscossione;
- i restanti 3.000 euro verrebbero erogati al professionista.

#### **Decorrenza**

Le novità si applicano ai pagamenti delle Pubbliche amministrazioni che andrebbero disposti dal 15.6.2026.

### **Assegno di inclusione**

Viene modificata la disciplina dell'assegno di inclusione (ADI), mediante la riformulazione dell'art. 3 co. 2 del DL 4.5.2023 n. 48.

In particolare, viene rimosso il periodo di sospensione della misura, originariamente stabilito tra la conclusione di un primo periodo di fruizione del beneficio e l'inizio del successivo e viene prevista, per la prima mensilità di rinnovo, una riduzione dell'importo, in misura pari al 50%. In altre parole, viene stabilito che il beneficio economico sia erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi, potendo essere rinnovato, previa presentazione della domanda, per periodi ulteriori di 12 mesi. L'importo della prima mensilità di rinnovo è riconosciuto nella misura pari al 50% dell'importo mensile del beneficio economico rinnovato.

Viene, inoltre, previsto che possano fruire dell'erogazione del contributo straordinario di cui ai co. 1 e 2 dell'art. 10-ter del DL 92/2025 anche i nuclei familiari per i quali il 18° mese di percezione dell'ADI, prima della sospensione, ricade nel mese di novembre 2025. Nel dettaglio, l'art. 10-ter del DL 92/2025 ha previsto, in via d'eccezione per l'anno 2025, l'erogazione di un contributo straordinario finalizzato a garantire ai fruitori dell'ADI una continuità nella copertura del beneficio, pari all'importo della prima mensilità di rinnovo, comunque non superiore a 500 euro; la misura è riconosciuta ai nuclei familiari che hanno presentato la domanda di rinnovo e sono ammessi alla fruizione del periodo ulteriore di 12 mensilità.

### **Congedo parentale**

Viene disposta l'elevazione da 12 a 14 anni dell'età del figlio per la fruizione del congedo parentale. In caso di adozione e affidamento il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro i 14 anni dall'ingresso in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

### **Congedo per malattia del figlio**

Viene modificato l'art. 47 co. 2 del DLgs. 151/2001 sul congedo per malattia del figlio, prevedendo, se il minore ha più di 3 anni:

- l'aumento da 5 a 10 giorni come limite massimo di giorni fruibili all'anno;

l'elevazione a 14 anni dell'età del figlio per la fruizione del congedo.

### **Misure per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale**

Viene inserito il co. 2-bis all'art. 4 del DLgs. 151/2001, in forza del quale, in caso di assunzione di un lavoratore a termine in sostituzione di personale ai sensi dei co. 1 e 2 del medesimo art. 4, il contratto può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata non superiore al primo anno di età del bambino.

### ISEE - Franchigia prima casa e scala di equivalenza

Si prevedono alcune modifiche sulla franchigia della prima casa ai fini ISEE e sulla scala di equivalenza, ai fini dell'accesso alle seguenti prestazioni:

- assegno di inclusione (ADI) e supporto per la formazione e il lavoro (SFL), di cui al DL 4.5.2023 n. 48;
- assegno unico e universale (AUU), di cui all'art. 1 del DLgs. 29.12.2021 n. 230;
- contributo asilo nido e contributo per forme di supporto presso la propria abitazione, previsti dall'art. 1 co. 355 della L. 11.12.2016 n. 232;
- *bonus* nuovi nati introdotto dall'art. 1 co. 206 della L. 30.12.2024 n. 207.

#### Franchigia prima casa

Per le suddette prestazioni, la soglia passa da 52.500 euro a:

- 91.500 euro;
- ovvero 120.000 euro per i nuclei familiari residenti nei Comuni capoluogo delle città metropolitane di cui alla L. 7.4.2014 n. 56.

In sostanza, con riferimento alle suddette prestazioni, per i nuclei familiari residenti in abitazione di proprietà, il valore della casa di abitazione non rileva ai fini del calcolo del patrimonio immobiliare se inferiore alla soglia di 91.500 euro o di 120.000 euro (per i nuclei familiari residenti nei Comuni capoluogo delle città metropolitane), incrementata di 2.5000 euro per ogni figlio convivente successivo al primo.

#### Scala di equivalenza

Per le suddette prestazioni, vengono rideterminate le maggiorazioni di cui alla lett. a) dell'Allegato 1 del DPCM 159/2013, relative al numero dei figli. In particolare, le maggiorazioni sono pari a:

- 0,1 in caso di nuclei familiari con 2 figli;
- 0,25 in caso di 3 figli;
- 0,40 in caso di 4 figli;
- 0,55 in caso di almeno 5 figli.

### ISEE - Computo delle valute all'estero, delle criptovalute e delle rimesse in denaro

Modificando l'art. 5 co. 1 del DL 6.12.2011 n. 201 (norma che prevedeva la revisione delle modalità di determinazione e dell'ambito di applicazione dell'ISEE), viene stabilito che la componente patrimoniale sita sia in Italia sia all'estero deve comprendere le giacenze in valuta all'estero, in criptovalute o consistenti in rimesse in denaro.

Con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, sono adottate le misure volte a:

- dare attuazione alla misura (anche al fine di assicurare l'assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica);
- prevedere le occorrenti modifiche al DPCM 159/2013, volte a inserire all'art. 5, tra le componenti del patrimonio mobiliare, le giacenze in valute, in criptovalute o consistenti in

rimesse in denaro all'estero, anche attraverso sistemi di *money transfer* o di invio all'estero di denaro contante non accompagnato.

Gli Enti che disciplinano l'erogazione delle prestazioni sociali agevolate dovranno adottare, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del suddetto decreto attuativo, gli atti anche normativi necessari all'erogazione delle nuove prestazioni in conformità con le nuove disposizioni (restano salve, fino a tale data, le prestazioni sociali agevolate in corso di erogazione sulla base delle disposizioni previgenti).

### **ISEE - Dichiarazione sostitutiva unica (DSU)**

Vengono previste semplificazioni relativamente alla presentazione e alla precompilazione della Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU), necessaria per ottenere l'ISEE.

Le novità relative alla DSU decorrono dall'1.1.2026.

#### *Precompilazione della DSU*

Viene previsto che l'INPS coopera anche con il Ministero dell'Interno e con l'Automobile Club d'Italia ai fini della precompilazione della DSU.

A tal fine sono utilizzate le informazioni disponibili nell'Anagrafe nazionale della popolazione residente e nel Pubblico registro automobilistico (PRA).

#### *Presentazione della DSU*

Viene previsto che la presentazione della DSU, per il tramite dei Centri di assistenza fiscale (CAF), dovrà avvenire prioritariamente in modalità precompilata.

### **Adeguamento dei requisiti pensionistici all'incremento della speranza di vita**

Si prevede, limitatamente al 2027, un aumento dei requisiti richiesti per l'accesso alle pensioni, stabilito dal DM 19.12.2025 in relazione all'incremento della speranza di vita, nella misura di un solo mese.

L'incremento di tre mesi stabilito dal citato DM 19.12.2025 troverà invece piena applicazione a decorrere dall'1.1.2028.

Tuttavia, tale misura non troverà applicazione per:

- i lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate all'Allegato "B" alla L. 205/2017, che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero da almeno 6 anni negli ultimi 7, attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo, e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni;
- i lavoratori, compresi i c.d. "precoci", addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti di cui all'art. 1 co. 1 lett. a), b), c) e d) del DLgs. 67/2011, che soddisfano determinate condizioni e che sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni.

Una disposizione particolare riguarda poi i percettori di APE sociale, i quali continueranno a beneficiare della prestazione fino al conseguimento del requisito anagrafico di vecchiaia adeguato.

### Incentivo alla rinuncia al pensionamento anticipato

Viene confermata anche per il 2026 la possibilità di beneficiare dell'incentivo al posticipo del pensionamento di cui all'art. 1 co. 286 della L. 197/2022, seppur limitato alla sola rinuncia della pensione anticipata di cui all'art. 24 co. 10 del DL 201/2011 (in quanto non è stato confermato il pensionamento anticipato in "Quota 103").

L'incentivo in parola viene dunque riconosciuto ai lavoratori dipendenti che maturano entro il 31.12.2026 i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata e decidono di rinunciarvi.

In conseguenza dell'esercizio di tale facoltà verrà meno ogni obbligo da parte del datore di lavoro di versare i contributi IVS della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà.

Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore dovuta all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, verrà corrisposta interamente al lavoratore e, relativamente alla medesima, troverà applicazione l'esclusione dall'imponibile fiscale.

La Valletta Brianza, 09/01/2026

Corno Rag. Giulio

