



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI  
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463  
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



**Prof. Dr. Roberto Belotti**  
Commercialista  
Revisore legale  
Revisore della sostenibilità  
Università Cattolica S. Cuore

**Dr.ssa Francesca Garbellini**  
Dottore in economia

**Dr.ssa Manuela Salamone**  
Dottore in economia

**Dr. Simone Quarantini**  
Commercialista  
Revisore legale

**Dr.ssa Monica Pedercini**  
Commercialista  
Revisore legale

**Dr. Paolo Garbellini**  
Commercialista  
Revisore legale

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

**Circolare flash n.9**

**Oggetto: Pubblicata la legge di bilancio 2026: le altre novità dal 1° gennaio 2026**

**PREMESSA**

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 42 alla Gazzetta Ufficiale 31 dicembre 2025, n. 301, la **Legge 30 dicembre 2025, n. 199**, contenente “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 in vigore dal **1° gennaio 2026**, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

**MISURE DI CONTRASTO INDEBITE COMPENSAZIONI (comma 116)**

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 che,

in base al comma 49-quinquies, articolo 37, D.L. n. 223/2006, dal 1° luglio 2024, esclude la possibilità di **compensazione nel Mod. F24 con crediti tributari**.

In sede di approvazione, è stata invece **soppressa** la disposizione che prevedeva, **a decorrere dal 1° luglio 2026, il divieto** di utilizzo in compensazione nel Mod. 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’art. 17, comma 2, lett. e), f) e g), 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.

Il **divieto di compensazione** rimane, quindi, limitato alle banche e agli altri intermediari finanziari con riferimento ai crediti d’imposta derivanti dalle opzioni di cui all’articolo 121, D.L. n. 34/2020 (cessione del

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL’ORDINE DI BRESCIA

E-mail: [amministrazione@belottiassociati.it](mailto:amministrazione@belottiassociati.it)

[www.belottiassociati.it](http://www.belottiassociati.it)





credito/sconto in fattura) riguardanti le detrazioni per interventi edilizi e di riqualificazione energetica) così come previsto dall'art. 4-bis, D.L n. 39/2024, c.d. Decreto salva conti.

### **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.

Le finalità del Legislatore sono:

- 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.

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.

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

### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO IN AGRICOLTURA (comma 156)**

Come noto, la **Legge di Bilancio 2023** (Legge 29 dicembre 2022, n. 197) ha **introdotto**, in via sperimentale per il **biennio 2023-2024**, la disciplina speciale del **lavoro occasionale in agricoltura**, c.d. "LOAgri".

Secondo tale disciplina, le imprese operanti nel settore agricolo possono utilizzare - per un periodo **non superiore a 45 giornate annue per ciascun lavoratore- prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale**.

Nello specifico, le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionali a tempo determinato possono:

- **essere rese da** pensionati, disoccupati, percettori di prestazioni previdenziali o assistenziali, studenti fino a 25 anni iscritti a un corso di studi, detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno, che (ad eccezione dei pensionati) non abbiano avuto rapporti di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti alla prestazione;
- **avere una durata massima di 12 mesi**, con limite di **45 giorni di effettivo lavoro**. Il limite di 45 giorni si applica al numero massimo delle presunte giornate di effettivo lavoro. In caso di superamento del limite di 45 giorni, scatta la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato.

L'articolo 23, Legge n. 182/2025 (c.d. Legge Semplificazioni 2025) ha prorogato la disciplina relativa al lavoro occasionale in agricoltura (c.d. "LOAgri") fino al 31 dicembre 2025, al fine di limitare il fenomeno del lavoro



irregolare in agricoltura consentendo alle imprese agricole di avvalersi di modalità semplificate per il reperimento di manodopera da impiegare, in particolare, nelle attività stagionali.

**La Legge di Bilancio 2026** pone a regime la disciplina del lavoro occasionale in agricoltura (LOAgri) **a decorrere dall'anno 2026**. Viene, pertanto, eliminato il carattere transitorio della disciplina del lavoro occasionale in agricoltura, consentendone l'applicazione anche dopo il 31 dicembre 2025.

#### **ASSEGNO DI INCLUSIONE (ADI) (commi 158-161)**

Come noto, **l'Assegno di inclusione (ADI)** è una misura introdotta tramite il D.L. n. 48 del 4 maggio 2023 (c.d. Decreto Lavoro), convertito con modificazioni dalla Legge n. 85/2023, ed entrata in vigore dal 1° gennaio 2024. Si tratta di una **misura di sostegno economico e di inclusione** sociale e professionale, di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione ad un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa. L'approvazione di questo istituto è direttamente connessa al Reddito di Cittadinanza (e alla sua abolizione), ma l'Assegno di inclusione si riferisce ad una platea più ristretta: infatti, se per beneficiare del RDC era sufficiente la verifica della cittadinanza e del reddito, **per l'ADI si aggiunge la necessità di far parte di nuclei familiari con almeno un componente disabile, minorenne o anziano (con almeno 60 anni d'età).**

La Legge di Bilancio 2026 interviene in materia di Assegno di Inclusione riformandone alcuni aspetti.

In particolare, viene semplificata la **procedura di rinnovo dell'Assegno di Inclusione, eliminando** la sospensione obbligatoria di un mese tra un periodo e l'altro e subordinando il rinnovo alla presentazione di una nuova domanda per l'erogazione del beneficio. Viene, altresì, specificato che l'importo della prima mensilità di rinnovo **è pari al 50 per cento dell'importo mensile** del beneficio economico. Inoltre, la Legge di Bilancio 2026 prevede che i nuclei familiari, il cui diciottesimo mese di percezione del beneficio in questione corrisponde a novembre 2025, continuino a percepire il **contributo straordinario aggiuntivo** all'Assegno di Inclusione. Infine, viene disposto un progressivo aumento dei limiti di spesa ai fini dell'erogazione del beneficio economico (si parte da 160 milioni nel 2026, per arrivare a 181,5 milioni nel 2033) e, in contemporanea, una riduzione del Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva.

#### **MISURE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI (commi 164-174)**

La Legge di Bilancio 2026 interviene **prorogando** alcune misure di **sostegno al reddito**, ponendo i relativi oneri a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione. Inoltre, si prevede la proroga di alcune convenzioni per l'impiego di lavoratori socialmente utili.

#### **Indennità per i lavoratori del settore della pesca**

Anche per l'anno 2026 si prevede **l'erogazione dell'indennità giornaliera onnicomprensiva, pari a 30,00 euro**, prevista per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio (c.d. fermo pesca).

La suddetta indennità è riconosciuta ad ogni **lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima**, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, ed è incompatibile con altre forme di sostegno al reddito.

Per l'erogazione in oggetto vengono stanziati risorse nel limite di 30 milioni di euro.



### **Proroga CIGS e esonero dal versamento del relativo contributo addizionale per le imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa**

Per il 2026 sono stanziati **ulteriori risorse**, pari a 100 milioni di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, ai fini della prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti dall'art. 44, comma 11-bis, del D.Lgs. n. 148/2015, **in aggiunta e in deroga ai limiti generali di durata vigenti**, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Inoltre, viene prorogato per il **2026 l'esonero dal contributo addizionale** (già previsto per il 2025) per un periodo **massimo di 12 mesi**, per le unità produttive di imprese che operano nelle aree di crisi industriale complessa e che accedono ai suddetti trattamenti straordinari di integrazione salariale.

### **Proroga CIGS per cessazione di attività**

Viene prorogato per l'anno 2026, per le **imprese che cessano l'attività** produttiva, il trattamento **straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale** finalizzato alla gestione degli esuberi del personale di cui all'art. 44 del D.L. n. 109/2018, per un periodo **massimo di 12 mesi** e nel limite di **spesa di 100 milioni** di euro, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione.

Il suddetto **limite** di spesa **è integrato** con ulteriori 20 milioni di euro, per l'anno 2026, sempre a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, per la concessione nel medesimo anno di un **ulteriore intervento di integrazione salariale** straordinario per un massimo di **sei mesi**, non ulteriormente prorogabili, in favore delle suddette imprese qualora vi siano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale.

### **Integrazione delle misure di sostegno al reddito per i dipendenti ex ILVA**

Viene prorogato per il 2026, nel **limite di spesa di 19 milioni di euro** a valere sul Fondo **sociale per occupazione e formazione**, **l'integrazione economica**, per la parte non coperta, del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria riconosciuta, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA.

### **Proroga delle convenzioni per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili**

Viene prevista la proroga dal 31 dicembre 2025 **al 31 dicembre 2026** del termine per la possibilità di applicazione di alcune **convenzioni relative ai lavoratori socialmente utili**.

### **Sostegno al reddito per i lavoratori dei call center**

Anche per l'annualità 2026 viene **rifinanziata**, nella misura di 20 milioni di euro, l'indennità prevista in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei **call center**, anche in cessazione; l'indennità in oggetto può essere richiesta prioritariamente per **periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**, qualora non sia possibile ricorrere alle prestazioni del Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle Telecomunicazioni.

### **CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale**

Si riconosce **un ulteriore periodo** di trattamento straordinario di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2026, in favore delle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non



inferiore a mille, e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati. Il suddetto ulteriore periodo è riconosciuto in continuità con le tutele già autorizzate, e dunque anche con effetto retroattivo, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa e nel limite di spesa di 63,3 milioni di euro per il 2026, a valere sulle risorse del Fondo sociale per l'occupazione e formazione. Per l'istanza di prolungamento non si applicano le norme relative alla consultazione sindacale e agli altri termini e modalità di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 148/2015.

#### **CIGS per riorganizzazione, contratti di solidarietà e crisi aziendale**

Per ciascuno **degli anni 2026 e 2027** viene disposto un incremento, pari a 50 milioni di euro, delle risorse destinate alla proroga (già prevista dalla normativa vigente per i medesimi anni) della possibilità per le **imprese con rilevanza economica strategica** anche a livello regionale e con problematiche occupazionali di **richiedere un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria**, ex art. 22-bis del D.Lgs. n. 148/2015, in deroga ai limiti di durata generali. Pertanto, la dotazione per ciascuno degli anni 2026 e 2027 passa da 100 a 150 milioni di euro.

#### **BENEFICI PER I PROCESSI DI AGGREGAZIONE DELLE IMPRESE E PER LA TUTELA OCCUPAZIONALE (comma 175)**

Come si ricorderà, in via sperimentale, per gli anni **2024-2025**, è stato introdotto un **incentivo destinato alle imprese costituite attraverso processi di aggregazione societaria** (fusioni, cessioni, conferimenti o acquisizioni di aziende o rami di esse) da cui emerga un **organico complessivamente pari o superiore a 1.000 lavoratori**. Tali imprese devono stipulare in sede governativa un **accordo** con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (o con le loro RSU/RSA) contenente un progetto industriale e di politica attiva, che illustri le azioni volte a superare le difficoltà del settore in cui l'impresa opera e le azioni per la formazione o la riqualificazione dei lavoratori.

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al datore di lavoro che costituisce la nuova impresa è **riconosciuto l'esonero totale** dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a suo carico e sgravabili, con esclusione dei premi e contributi INAIL:

- per un periodo **massimo di 24 mesi** e per un importo massimo mensile di 291,66 euro (3.500/12), per ciascun lavoratore assunto;
- per **ulteriori 12 mesi** e per un importo massimo mensile di 166,66 euro (2.000/12), per ciascun lavoratore assunto.

La Legge di Bilancio 2026, novellando l'articolo 4-ter, D.L. n. 4/2024, **incrementa**, per il 2027 (da 21,9 milioni di euro a 24,1 milioni di euro) e il 2028 (da 3,5 milioni di euro a 12,2 milioni di euro), i **limiti complessivi di spesa** previsti in relazione ai benefici contemplati dalla disciplina sugli **incentivi** per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale dei settori coinvolti.

Conseguentemente, prevede la **riduzione** del Fondo sociale per occupazione e formazione.

#### **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.

#### **INCENTIVO PER IL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO (comma 194)**

Come si ricorderà, la Legge n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) ha previsto, all'articolo 1, commi 286-287, un **incentivo** per i **lavoratori** dipendenti che, pur avendo raggiunto i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato c.d. Quota 103 (età anagrafica di almeno 62 anni ed anzianità contributiva di almeno 41 anni), decidevano di **rimanere in servizio**, rinunciando al pensionamento e ricevendo in busta paga l'importo dei contributi IVS a proprio carico. Successivamente, la Legge n. 213/2023 (Legge di Bilancio 2024) ha prorogato tale incentivo anche per l'anno 2024. In seguito, sul tema è intervenuta la Legge n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025), articolo 1, comma 161, estendendo la platea dei soggetti che possono accedere all'incentivo al posticipo del pensionamento e prevedendo che le somme corrisposte non siano imponibili anche ai fini fiscali. **L'incentivo consiste** nella corresponsione al lavoratore della **quota di contribuzione pensionistica** a suo carico, con conseguente esclusione del versamento e dell'accredito sia di tale quota contributiva sia di quella omologa a carico del datore di lavoro. L'accesso al beneficio spetta a tutti i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che i datori di lavoro titolari del rapporto assumano o meno la natura di imprenditore, a **condizione che**:

- siano iscritti, alla data di esercizio della facoltà di rinuncia, all'assicurazione generale obbligatoria (AGO) o alle forme sostitutive ed esclusive della medesima;
- maturino i requisiti per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile o alla pensione anticipata entro il 31 dicembre 2025;
- non siano titolari di pensione diretta, ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità;
- manchi il perfezionamento del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia nel caso di contribuzione accreditata in due o più gestioni previdenziali, o dell'età anagrafica inferiore richiesta per la pensione di vecchiaia ai sensi di disposizioni di legge più favorevoli, in cui sia presente contribuzione in un'unica gestione

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, rientranti in alcune fattispecie di conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato. L'ampliamento della possibilità concerne i soggetti che, nel 2026, abbiano maturato il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del medesimo trattamento anticipato a prescindere dall'età anagrafica.



### **INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI CON DUE O PIÙ FIGLI (commi 206-207)**

Come si ricorderà, la Legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207/2024, articolo 1, commi 219-220), come modificata dal D.L. n. 95/2025, c.d. Decreto Omnibus/Economia, ha previsto un **esonero contributivo** parziale della quota di contribuzione previdenziale a carico della **lavoratrice**, in presenza di **reddito** imponibile ai fini previdenziali **non superiore a 40.000** euro annui, a favore delle **lavoratrici dipendenti** (esclusi i rapporti di lavoro domestico) e delle lavoratrici autonome madri:

- con **due o più figli, dal 1° gennaio 2026**, fino al mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo;
- con **tre o più figli, dal 1° gennaio 2027**, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

La **Legge di Bilancio 2026**, intervenendo sull'articolo 1, comma 219, Legge n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025), **posticipa dal 2026 al 2027 l'attuazione dell'esonero contributivo** (strutturale) parziale previsto dalla Legge di Bilancio 2025.

Conseguentemente, la Legge di Bilancio 2026 modifica l'articolo 1, comma 219, della Legge di Bilancio 2025 e, nel particolare

- elimina il riferimento alla decorrenza del 2027 in relazione alle madri di tre o più figli;
- sopprime il terzo periodo, non essendo più necessario a seguito del posticipo al 2027 dell'esonero in esame, il quale richiama l'esonero contributivo (transitorio) disposto dalla Legge di Bilancio 2024 (nel particolare, dall'articolo 1, comma 180, Legge n. 213/2023) che cesserà di avere applicazione il 31 dicembre 2026.

Nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo parziale (strutturale) per le lavoratrici madri differito al 2027 (come indicato precedentemente), 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):

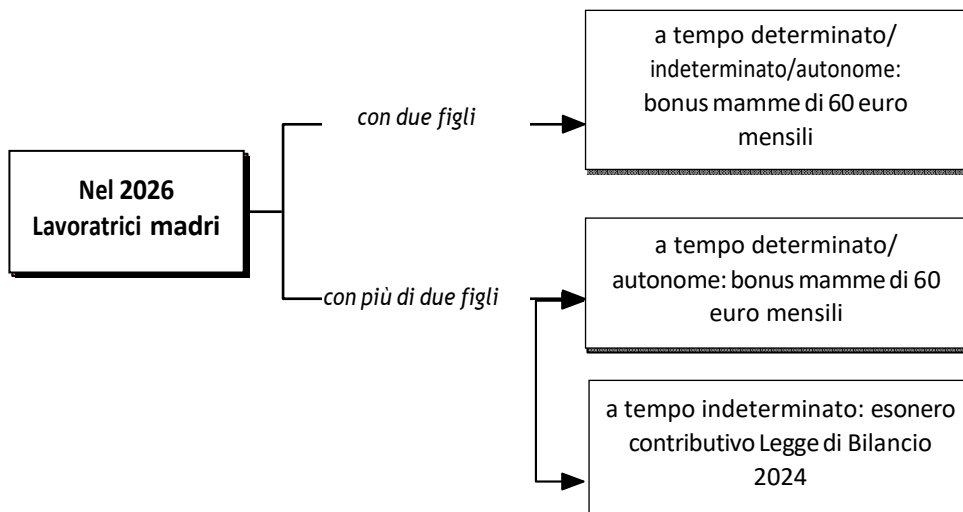
- con **due figli** e sino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio;
- con **più di due figli** e fino al compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo (escluse le titolari di contratti a tempo indeterminato),

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, **titolari di reddito** da lavoro non superiore a **40.000 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.



La misura di integrazione al reddito per le lavoratrici madri appare, dunque, analoga, seppur incrementata, a



quella prevista dal c.d. Decreto Omnibus/Economia, c.d. Nuovo bonus mamme.

#### **MODIFICHE DEL CALCOLO ISEE SU CASA DI ABITAZIONE E SCALA DI EQUIVALENZA (comma 208)**

Si introducono delle **modifiche** alla disciplina del calcolo dell'indicatore della situazione economica equivalente (**ISEE**) del nucleo familiare, con efficacia per alcuni degli istituti per i quali rileva tale indicatore, ovvero:

- l'Assegno di inclusione;
- il Supporto per la formazione e il lavoro;
- l'Assegno Unico e Universale;
- il buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati nonché per le forme di supporto domiciliare per bambini affetti da gravi patologie croniche;
- l'assegno una tantum per ogni figlio nato o adottato (c.d. bonus bebè).

La prima modifica riguarda i termini di inclusione dell'eventuale abitazione di proprietà nel computo del suddetto indicatore della situazione patrimoniale. In particolare, si eleva da 52.500 euro a 91.500 euro (nonché a 120.000 euro per i nuclei familiari residenti nei comuni capoluogo delle aree delle città metropolitane) del limite del valore della suddetta abitazione escluso dal computo e nell'ulteriore incremento, del medesimo limite, nella misura di 2.500 euro per ogni figlio convivente successivo al primo, mentre l'identica misura di ulteriore incremento è prevista, nella normativa finora vigente, per ogni figlio convivente successivo al secondo. Inoltre, vengono ridefinite come segue le specifiche maggiorazioni relative alla presenza di figli nel nucleo familiare.





Nucleo familiare	Maggiorazione
Due figli	0,1
Tre figli	0,25
Quattro figli	0,40
Cinque figli	0,55

Rispetto alla normativa vigente si introduce, pertanto, una maggiorazione specifica anche per il caso di nucleo con due figli e si incrementa nella misura di 0,5 ciascuna delle altre maggiorazioni specifiche in oggetto.

#### **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 sei mesi.**

Il beneficio è 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 delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

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).

I benefici sono riconosciuti entro determinati limiti di spesa.

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

#### **INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI (commi 214-218)**

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/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/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.

Con apposito decreto interministeriale, da emanare entro fine giugno 2026, saranno definite le disposizioni attuative del predetto esonero. In attesa di tale decreto, il Legislatore ha specificato che:

- resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;
- 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'articolo 4, D.Lgs. n. 216/2023;
  - **è riconosciuto nel limite di spesa di 3,3 milioni di euro per l'anno 2026**, di 11,6 milioni di euro per l'anno 2027, di 17,7 milioni di euro per l'anno 2028, di 18,1 milioni di euro per l'anno 2029, di 18,5 milioni di euro per l'anno 2030, di 19 milioni di euro per l'anno 2031, di 19,4 milioni di euro per l'anno 2032, di 19,8 milioni di euro per l'anno 2033, di 20,2 milioni di euro per l'anno 2034 e di 20,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2035.

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

### **CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER MALATTIA DI FIGLI MINORENNI (commi 219-220)**

#### **Congedi parentali**

Come noto, il D.Lgs. n. 105/2022 ha rimodellato in maniera innovativa il congedo parentale, determinando un innalzamento a **12 anni dell'età del bambino**/ ingresso del minore entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono usufruire del congedo parentale.

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

In particolare, l'ampliamento concerne l'applicabilità del congedo parentale

- anche con riferimento ai **figli di età compresa tra i 12 e i 14 anni** e
- **in caso di adozione, nazionale o internazionale, o di affidamento**, con riferimento ai minori fino al **quattordicesimo anno di ingresso** nella famiglia, anziché fino al dodicesimo anno.

La modifica riguarda anche l'istituto del prolungamento del congedo parentale.

#### **Congedi per malattia di figli minorenni**

La Legge di Bilancio 2026, variando l'articolo 47, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001, **modifica** altresì la disciplina dei **congedi** dei lavoratori dipendenti **per malattia dei figli di età superiore a tre anni** (congedi spettanti, per il medesimo giorno, in via alternativa a uno dei genitori).

In particolare, **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. Infatti

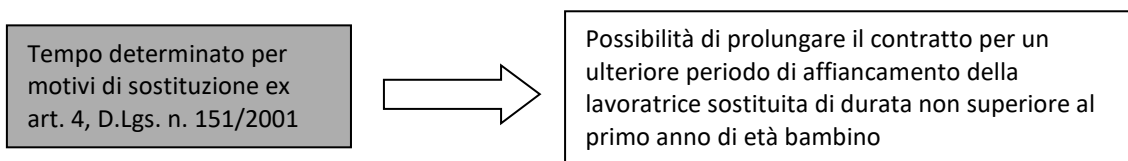
*“la disciplina oggetto della novella (...) concerne in base al rinvio di cui all’articolo 50 del testo unico di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – anche i casi (...) di adozione e di affidamento, con riferimento ai minori di età superiore a sei anni”. (...) Tuttavia, la suddetta norma di rinvio – che non è oggetto della novella (...) – fa esplicito riferimento al limite dell’ottavo anno”*

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.

#### **RAFFORZAMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE A FAVORE DELLA GENITORIALITÀ (comma 221)**

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.



A riguardo, si rileva che i commi 1 e 2 del citato articolo 4 prevedono 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. Tuttavia, l’articolo 1, comma 221 in oggetto fa riferimento esclusivamente all’esigenza di affiancare la lavoratrice sostituita (e non anche il lavoratore). 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 pure nella relazione tecnica del Provvedimento, la ratio della disposizione in oggetto è dunque quella di 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

#### **PROROGA TERMINI ZONA FRANCA URBANA SISMA CENTRO ITALIA (comma 591)**

In tema di proroga delle agevolazioni per la **zona franca urbana Sisma Centro Italia** (articolo 17-ter, comma 1 del D.L. n. 215/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 18/2024), trovano applicazione anche per **l’anno 2026** alcune **esenzioni fiscali e contributive** (entro un limite di spesa di 11,7 milioni di euro) disposte a favore delle imprese ubicate nella suddetta zona, che abbiano subito una riduzione di fatturato in conseguenza degli eventi sismici del 2016.



Anche ai benefici relativi all'annualità 2026 si applicano la normativa dell'UE sugli aiuti "de minimis" e le disposizioni sulle agevolazioni fiscali e contributive in favore di micro e piccole imprese localizzate nelle Zone Franche Urbane delle regioni dell'Obiettivo "Convergenza".

Si ricorda che l'articolo 46 del D.L. n. 30/2017 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 96/2017) ha istituito una Zona Franca Urbana Sisma Centro Italia nei Comuni delle Regioni del Lazio, dell'Umbria, delle Marche e dell'Abruzzo colpiti dagli eventi sismici del 2016, prevedendo tra l'altro, al comma 2,

- **l'esonero dal versamento** dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, a carico dei datori di lavoro, sulle retribuzioni da lavoro dipendente (tale esonero, alle medesime condizioni, spetta anche ai titolari di reddito di lavoro autonomo che svolgono l'attività all'interno della zona franca urbana),
- **a favore delle imprese e dei professionisti** che hanno la sede principale o l'unità locale all'interno della Zona franca, e che hanno subito a causa degli eventi sismici la riduzione del fatturato, almeno pari al 25%, nel periodo dal 1° settembre 2016 al 31 dicembre 2016

Le esenzioni spettano, altresì, alle imprese e i professionisti che intraprendono una nuova iniziativa economica all'interno della Zona franca entro il 31 dicembre 2021, ad eccezione delle imprese di costruzioni (categoria F della codifica ATECO 2007) che alla data del 24 agosto 2016 non avevano la sede legale o operativa nella medesima Zona franca.

#### **ABROGAZIONE ESONERO CONTRIBUTIVO AMMODERNAMENTO LABORATORI E ASSUNZIONE GIOVANI (comma 719)**

La **Legge di Bilancio 2026 stabilisce l'abrogazione** dell'articolo 49-bis del D.L. n. 34/2019 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019) che prevedeva un **esonero contributivo per imprese che**

- **disponevano erogazioni liberali** a favore di istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado tecnica o professionale per il potenziamento di laboratori e ambienti di apprendimento innovativi e
- **assumevano a tempo indeterminato** giovani diplomati, a conclusione del ciclo scolastico, nelle medesime istituzioni scolastiche.

#### **DIPENDENTI PUBBLICI E PERMESSI LEGGE N. 104/1992 (commi 723-724)**

##### **Verifica dei requisiti sanitari**

La **Legge di Bilancio 2026** dispone che le **pubbliche amministrazioni**, con riferimento ai propri dipendenti, **possano chiedere all'INPS** di verificare la **permanenza dei requisiti sanitari** sulla base dei quali sono riconosciuti i permessi di cui alla Legge n. 104/1992 ("Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"). Si ricorda che, in base all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 per "amministrazioni pubbliche" si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del SSN, l'ARAN e le Agenzie di cui al D.Lgs. n. 300/1999, nonché (fino ad una revisione organica della disciplina di settore) il CONI. Per effettuare tali verifiche l'INPS può avvalersi – con specifiche convenzioni e con oneri a carico delle singole amministrazioni richiedenti – delle risorse umane e strumentali delle aziende sanitarie locali, aziende ospedaliere, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici, aziende ospedaliere universitarie integrate con il SSN e dei medici della sanità militare.

Al fine di dare attuazione alla disposizione in esame sarà emanato, dopo aver sentito l'INPS, un apposito decreto del Ministro del Lavoro.

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: [amministrazione@belottiassociati.it](mailto:amministrazione@belottiassociati.it)

[www.belottiassociati.it](http://www.belottiassociati.it)





### **Compilazione dell'Uniemens**

In aggiunta a quanto sopra, la Legge di Bilancio 2026 prevede che, per potenziare il sistema dei controlli sulla fruizione:

- dei permessi di cui all'articolo 33, Legge n. 104/1992,
- dei congedi straordinari di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001,
- dei congedi parentali di cui agli articoli 32 e 33, D.Lgs. n. 151/2001,
- dei congedi di cui all'articolo 8, comma 4, Legge n. 81/2017,

**le pubbliche amministrazioni** (come sopra definite) inseriscano nell'Uniemens le informazioni relative ai permessi/congedi fruiti e al relativo dante causa. Tale disposizione è finalizzata a consentire il controllo sul rispetto dei limiti quantitativi di utilizzo dei predetti istituti nonché sul rispetto dei divieti di fruizione contestuale rispetto ad altri soggetti.

### **PAGAMENTI DA PARTE DELLA PA A LIBERI PROFESSIONISTI (comma 725)**

La Legge di Bilancio 2026 **prevede l'introduzione di una condizione di regolarità degli obblighi fiscali e contributivi** quale presupposto necessario per il pagamento delle fatture ai liberi professionisti, che rendono prestazioni in **favore delle amministrazioni pubbliche**.

A tale scopo, il professionista deve produrre la documentazione comprovante la regolarità fiscale e contributiva unitamente alla presentazione della fattura per le prestazioni rese.

Nelle specifico, a **partire dal 15 giugno 2026** troverà applicazione il meccanismo attualmente previsto soltanto per il pagamento di importi sopra i 5.000 euro. Pertanto, prima di procedere alla liquidazione di una fattura, le amministrazioni dovranno verificare se il beneficiario è inadempiente rispetto al pagamento di una o più cartelle di importo pari almeno alla somma da incassare. Prima di versare le somme al professionista, la Pubblica amministrazione

- procederà al pagamento in favore dell'agente della riscossione, fino a concorrenza del debito risultante dalla verifica e poi
- pagherà il professionista per le somme eventualmente rimanenti.

### **INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (comma 840)**

La Legge di Bilancio 2026 modifica la disciplina relativa ai requisiti per beneficiare **dell'indennità di discontinuità per i lavoratori del settore dello spettacolo**, apportando delle variazioni all'articolo 2, D.Lgs. n. 175/2023.

In particolare,

- **innalza** da 30.000 euro a 35.000 euro il tetto massimo di reddito, dichiarato ai fini IRPEF nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda, richiesto per l'accesso all'indennità di discontinuità;
- **unicamente per gli attori cinematografici o di audiovisivi**, varia il numero minimo di giornate di contribuzione richieste per ottenere l'indennità, introducendo un trattamento derogatorio più favorevole: il requisito si intende soddisfatto anche se sono state maturate un minimo di 15 giornate di contribuzione nell'anno precedente ovvero almeno 30 giornate complessive nei due anni precedenti a quello di presentazione della domanda. Ai fini del calcolo delle giornate, non si computano quelle eventualmente riconosciute, negli anni presi in considerazione, a titolo di indennità di discontinuità, di indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS) e di indennità della nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI).





### **ESTENSIONE ESONERI CONTRIBUTIVI LEGGE DI BILANCIO 2021 (commi 860-862)**

Come si ricorderà, l'articolo 1, commi 10-15 della Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) aveva previsto, limitatamente alle **assunzioni a tempo indeterminato** e alle stabilizzazioni effettuate nel biennio 2021 - 2022, un **innalzamento dello sgravio introdotto** dalla Legge n. 205/2017 (inizialmente previsto nella misura del 50%) **fino al 100% dei contributi** dovuti dal datore di lavoro, nonché l'aumento del limite massimo di importo fruibile nella misura di 6.000 euro annui (anziché 3.000 euro). **Per l'anno 2023**, l'esonero era stato **confermato** nella misura (100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro), ma con un limite aumentato a 8.000 euro annui. Contestualmente, lo sgravio era stato altresì esteso alle assunzioni di lavoratori che non avessero compiuto i 36 anni di età, mentre lo sgravio della Legge n. 205/2017 è riservato agli "under 30", e alla durata massima di 48 mesi se l'assunzione o stabilizzazione avveniva in una Regione del Mezzogiorno, mentre nelle altre Regioni era confermata la durata di 36 mesi. L'articolo 1, commi 161-167 della Legge n. 178/2020, invece, aveva esteso l'esonero contributivo noto come "Decontribuzione Sud" fino all'anno 2029, in misura decrescente negli anni. Nel particolare, era prevista l'estensione dell'esonero contributivo spettante ai datori di lavoro che occupavano personale dipendente nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, di cui all'articolo 27 del DL n. 104/2020, fino al 31 dicembre 2029, con le seguenti modalità:

- in misura pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali, fino al 31 dicembre 2025;
- in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali, per gli anni 2026 e 2027;
- in misura pari al 10% dei complessivi contributi previdenziali, per gli anni 2028 e 2029.

Entrambe le norme menzionate erano state riconosciute quali "aiuti di stato" e pertanto soggette all'autorizzazione europea. La Commissione Europea aveva pertanto riconosciuto la legittimità di tali normative, in considerazione della loro finalità e del contesto sociale/economico nel quale erano state adottate dal governo italiano, riconducendole al "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" o, diversamente, al "Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina", i cd. "Temporary Framework".

Come noto, **tali regimi** escludevano dal loro ambito di applicazione le imprese del settore finanziario, ovvero le imprese indicate nella Classificazione NACE/ATECO al settore "K" – Attività finanziarie e assicurative (ATECO 2022 dal 64.11.00 al 66.30.00).

**La norma introdotta dalla Legge di Bilancio 2026**, ai commi 860-862, estende – seppur retroattivamente – il campo di applicazione di tali misure: è infatti previsto che gli esoneri contributivi brevemente descritti in precedenza siano applicabili, con decorrenza dal 1° luglio 2022, anche ai datori di lavoro privati che, nel tempo di vigenza delle medesime norme e limitatamente al periodo successivo alla decorrenza del 1° luglio 2022, svolgevano una delle attività indicate dai codici ATECO elencati nell'Allegato XIV alla Legge di Bilancio 2026, riconducibili alla Classe 66.22 (Codice NACE "K"), ovvero i seguenti:

Codice ATECO 2022	Descrizione	Codice ATECO 2025
66.22.01	Broker di assicurazioni	66.22.00
66.22.02	Agenti di assicurazioni	66.22.00
66.22.03	Sub-agenti di assicurazioni	66.22.00
66.22.04	Produttori, procacciatori ed altri intermediari delle assicurazioni	66.22.00

La norma specifica altresì che il credito derivante dal riconoscimento, ai sensi dell'estensione in esame,





STUDIO BELOTTI ASSOCIATI  
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463  
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



dei corrispondenti periodi di esonero contributivo può essere fatto valere dai datori di lavoro interessati, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Sul punto, si attendono le istruzioni operative da parte dell'INPS per poter rendere pienamente effettiva la misura.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 16.01.2026

Cordialmente  
(Prof. Dr. Roberto Belotti)  
(Dr. Simone Quarantini)

