

CIRCOLARE LAVORO E PREVIDENZA – LEGGE DI BILANCIO 2026

Pubblicata la **Legge nr. 199 del 30/12/2025 “Legge di Bilancio 2026”**, di seguito le principali novità di specifico interesse dei datori di lavoro sostituiti d’imposta:

- ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO (art.1 c.153- 155)

Al fine di incrementare l’occupazione giovanile e favorire l’inserimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici svantaggiate, è stato introdotto un esonero contributivo parziale dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, in presenza delle seguenti casistiche e con i seguenti limiti:

- assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di personale dipendente (non dirigenti),
- trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di personale dipendente precedentemente assunto con contratto a termine,
- per un periodo massimo di 24 mesi (si presume decorrenti dalla data di assunzione o trasformazione),
- la finalità è di incrementare l’occupazione giovanile, ma non è specificato, al momento, il limite di età del dipendente.

Anche questa **misura non è ancora operativa** in quanto mancano, oltre a determinanti precisazioni, il decreto interministeriale specifico e la circolare attuativa INPS.

- EROGAZIONE ANTICIPATA DELLA NASPI (art.1 c.176)

Variazione delle modalità di liquidazione anticipata della NASpi, che può essere richiesta dal disoccupato come incentivo all’autoimprenditorialità: l’erogazione del trattamento non avverrà più in unica soluzione, bensì in due rate,

- la prima in misura pari al 70% dell’importo spettante,
- la seconda pari al 30% dell’importo spettante.

- INCENTIVO PER IL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO (art.1 c.194)

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.

- **ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE MADRI LAVORATRICI (art.1 c.210- 213)**

Previsto il riconoscimento di un esonero del versamento della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, a favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026, assumono donne con le seguenti caratteristiche:

- madri di almeno tre figli di età non superiore a diciotto anni
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi
- non vale per le assunzioni con contratto di apprendistato o lavoro domestico

L'importo dell'esonero contributivo, nel **limite massimo di 8.000 euro annui**, è da riproporzionare su base mensile e la durata è variabile in base al tipo di assunzione:

- 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato,
- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato,
- 18 mesi in caso di assunzione a tempo determinato con successiva trasformazione a tempo indeterminato.

L'**incentivo non è ancora operativo** in quanto non ancora pubblicata la circolare da parte dell'INPS.

- **CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER MALATTIA DEI FIGLI MINORENNI (art.1 c.219- 220)**

Innalzato a 12 anni l'età del bambino (o ingresso del minore in caso di adozione) entro cui i genitori possono usufruire del congedo parentale.

Elevati da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno il limite dei congedi per malattia del figlio, fruibili da ciascun genitore.

Si ricorda, però, che i giorni di congedo per malattia del figlio debitamente certificati, sono considerati assenza giustificata ma non danno diritto alla retribuzione.

- **RAFFORZAMENTO DEL CONTRATTO A TERMINE A FAVORE DELLA GENITORIALITA' (art.1 c.221)**

Possibilità di prolungare il contratto di lavoro del lavoratore assunto in sostituzione di maternità o congedo parentale per permettere un periodo di affiancamento al rientro al lavoro del sostituito, da esaurirsi comunque entro il compimento del primo anno di età del bambino.

Visano, 26/01/2026.