

LABOUR CONSULTING SRL

Soci Consulenti

- Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrin - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

P.I. 02735450351

Mail labour@labourconsulting.com

Pec labourconsulting@legalmail.it

Web www.labourconsulting.com

Sede legale ed operativa

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522 927202

Sede operativa

Borgo della Salnitra, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521 941760

Ai Clienti in indirizzo Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 5 gennaio 2026.

Oggetto: Legge Bilancio 2026 – principali ambiti di interesse per l'amministrazione del personale.

Spett.li Clienti,

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

Di seguito si propone la consueta analisi della disposizione, unitamente alle ulteriori recenti novità “in pillole”, per quanto attiene ai principali ambiti di potenziale interesse per l'amministrazione e gestione del personale.

REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELL'IRPEF (commi 3 e 4)

Dopo la significativa revisione operata lo scorso anno, la Legge di Bilancio 2026, confermando il quadro normativo vigente, apporta solo alcune modifiche riguardanti: l'aliquota IRPEF per il secondo scaglione di reddito (oltre 28.000 a fino a 50.000 euro) e la riduzione delle detrazioni di alcuni oneri per i soggetti con reddito superiore a euro 200.000 (al fine di neutralizzare il vantaggio fiscale della riduzione della seconda aliquota Irpef – vedi infra). Il vantaggio generato arriva a max 440 € annui (secondo scaglione sino a 50.000 €).

Aliquote IRPEF

Con la modifica alla lettera b), comma 1, articolo 11, TUIR, gli scaglioni di reddito e le relative aliquote IRPEF risultano così fissate:

Scaglioni di reddito e aliquote			
Per il 2025		Dal 2026	
Fino a 28.000 euro	23%	Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%	Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%	Oltre 50.000 euro	43%

Detrazioni IRPEF per oneri/spese

Con l'introduzione dell'articolo 16-ter, TUIR, a decorrere dal 2025, ai contribuenti con reddito complessivo superiore a euro 75.000 le detrazioni IRPEF per oneri/spese (con alcune esclusioni) erano riconosciute nel rispetto di un limite massimo complessivo, che varia in base all'ammontare del reddito (fino a 100.000 ovvero superiore a 100.000 euro) ed in base al numero di figli fiscalmente a carico.

Con l'introduzione del nuovo comma 5-bis all'articolo 16-ter, è previsto che ai contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro, ferma restando l'applicazione di quanto sopra, è ridotto di 440 euro l'ammontare della detrazione spettante:

- ✓ oneri detraibili nella misura del 19%, escluse le spese sanitarie di cui alla lettera c), comma 1, articolo 15, TUIR;
- ✓ erogazioni liberali a favore di partiti politici, di cui all'articolo 11, D.L. n. 149/2013;
- ✓ premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi, di cui al comma 4, quinto periodo, articolo 119, D.L. n. 34/2020.

A seguito della novità, il livello massimo di detrazioni per oneri e spese percepibili annualmente in funzione della composizione del nucleo familiare e del livello di reddito complessivo percepito diventa pertanto:

figli a carico (coefficiente)	75.000<RC=o<100.000*	100.000<RC=o<200.000*	RC>200.000**
Nessun Figlio a carico (0,50)	7.000 euro	4.000 euro	3.560 euro
1 figlio a carico (0,75)	9.800 euro	5.600 euro	5.160 euro
2 figli a carico (0,85)	11.900 euro	6.800 euro	6.360 euro
3 figli a carico o almeno 1 con disabilità L. 104/92	14.000 euro	8.000 euro	7.560 euro

*La detrazione spetta per intero sugli interessi passivi per prestiti/mutui agrari e mutui ipotecari, su alcuni premi per assicurazione e sulle spese sanitarie.
 **La limitazione riguarda esclusivamente gli oneri detraibili al 19% (escluse le spese sanitarie), le erogazioni liberali a favore di partiti politici e i premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi

DETASSAZIONE AUMENTI CONTRATTUALI (commi 7 e 12)

Il comma 7 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2026, con il dichiarato intento di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e stimolare la produttività nel mondo del lavoro, introduce una misura fiscale che prevede la detassazione degli incrementi retributivi legati ai rinnovi dei contratti collettivi.

Nello specifico, la formulazione utilizzata dal Legislatore dispone che

- ✓ limitatamente all'anno 2026,
- ✓ gli aumenti retributivi corrisposti nell'anno 2026 ai lavoratori dipendenti del settore privato, in conseguenza di rinnovi contrattuali sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026,
- ✓ siano assoggettati ad imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, nella misura del 5%,
- ✓ a condizione che il lavoratore sia titolare di un reddito da lavoro dipendente, nell'anno 2025, di importo non superiore a 33.000 euro.

Il lavoratore ha la facoltà di rinunciare, con atto scritto, al regime di tassazione sostitutiva, con la conseguente applicazione delle ordinarie aliquote IRPEF anche sugli importi derivanti dagli aumenti contrattuali.

In attesa dei chiarimenti applicativi da parte dell'Agenzia Entrate, si ritiene che

- siano esclusi dall'agevolazione gli aumenti derivanti da contratto/pattuizione individuale;
- siano compresi gli aumenti derivanti dalla contrattazione collettiva non solo nazionale, ma anche territoriale e/o aziendale.

DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITÀ e NUOVO LIMITE ANNUO (commi 8 e 9)

Come noto, il comma 385, articolo 1, Legge di Bilancio 2025 aveva previsto, per:

- ✓ 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 partecipazione agli utili dell'impresa,

erogati nel triennio 2025-2027, la riduzione temporanea dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, nel limite annuo detassabile di 3.000 euro (elevati a 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) e per i dipendenti che, nel periodo d'imposta precedente, non abbiano prodotto redditi da lavoro dipendente superiori a 80.000 euro.

Con la Legge di Bilancio 2026 vengono modificati il suddetto comma 385, articolo 1, e il comma 182, articolo 1, Legge n. 208/2015, prevedendo che:

- l'aliquota dell'imposta sostitutiva ridotta al 5% sia prevista limitatamente al 2025;
- per gli anni 2026 e 2027 l'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili sia pari all'1% ed entro un limite di importo complessivo pari a 5.000 euro annui.

Nulla viene modificato per quanto riguarda il limite annuo detassabile di 4.000 euro, previsto per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione. Pertanto, si ritiene, per quanto riguarda gli aspetti fiscali ed in attesa dei chiarimenti da parte dell'Agenzia Entrate, che il riferimento al coinvolgimento paritetico dei lavoratori perda la propria utilità, in quanto il nuovo limite previsto per la generalità dei lavoratori supera la disposizione prevista dal comma 189, articolo 1, Legge n. 208/2015. 2025. Si ritiene invece ancora vigente la decontribuzione in presenza dei requisiti previsti dalla norma e dall'Inps.

DETASSAZIONE MAGGIORAZIONI E INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI (commi 10 - 12)

Con la Legge di Bilancio 2026 viene previsto, per il 2026, che – salvo espressa rinuncia scritta – **siano assoggettate all'imposta sostitutiva del 15%, le somme corrisposte – entro il limite annuo di euro 1.500 – ai lavoratori dipendenti a titolo di:**

- ✓ maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi del comma 2, articolo 1, D.Lgs. n. 66/2023 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.

Non rientrano nell'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva i compensi che sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità.

La disposizione è applicabile dai sostituti d'imposta del settore privato a favore dei soggetti con reddito di lavoro dipendente non superiore, nel 2025, a 40.000 euro (il reddito è da attestare per iscritto da parte del lavoratore qualora il sostituto che applica l'imposta sostitutiva non sia lo stesso che ha rilasciato la CU dei redditi per l'anno precedente).

Viene inoltre precisato che:

- ai fini del predetto limite di euro 1.500 (riferito alle somme corrisposte) non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazioni agli utili dell'impresa detassati;
- restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.

Rimangono esclusi i lavoratori, già interessati al trattamento integrativo speciale del settore turistico, degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (ex articolo 5, Legge n. 287/1991) e del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali (vedi infra paragrafo specifico),

Si resta in attesa delle indicazioni applicative da parte dell'Agenzia Entrate a commento della novità.

RIDUZIONE TEMPORANEA IRPEF SUI DIVIDENDI DI AZIONI (comma 13)

La Legge di Bilancio 2026 proroga a tutto l'anno 2026 la norma, introdotta dall'art. 6, comma 1, terzo periodo, della Legge n. 76/2025 recante “Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese”, in virtù della quale

“[...] i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato di cui al secondo periodo, per un importo non superiore a 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50 per cento del loro ammontare.”

L'articolo 6 della citata legge dà la possibilità alle imprese di prevedere dei piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. Tali piani possono disporre, oltre ai classici strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società (come, ad esempio, la distribuzione di una quota di utili, di pacchetti azionari, etc.), anche l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato. La norma prorogata per l'anno corrente si riferisce proprio a tale ipotesi: gli eventuali dividendi corrisposti ai lavoratori in virtù di azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato, qualora il loro importo (dei dividendi) non sia superiore a 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare.

BUONI PASTO ELETTRONICI (comma 14)

Con la Legge di Bilancio 2026 viene modificata la disciplina fiscale delle prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica.

La novità riguarda il valore monetario non imponibile dei buoni pasto - ticket restaurant elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (alla generalità o a categorie omogenee di essi), che viene incrementato, a partire dal 1° gennaio 2026, dagli attuali 8,00 euro giornalieri a 10,00 euro giornalieri.

Rimane, invece, confermato nella misura di:

- ✓ 4,00 euro al giorno il limite di esenzione dei ticket restaurant cartacei;
- ✓ 5,29 euro giornalieri il limite di esenzione delle eventuali indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture temporanee o ad unità produttive in zone prive di servizi di ristorazione (si veda prassi specifica)

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE SETTORE TURISTICO (commi 18 - 21)

Con la Legge di Bilancio 2026 viene confermato, dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (ex articolo 5, Legge n. 287/1991) e del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, il 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 effettuate nei giorni festivi, ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003,

Analogamente a quanto previsto per i periodi d'imposta 2023, 2024 e 2025, il sostituto d'imposta, nel corso del 2026, riconosce il trattamento integrativo speciale in esame su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito dipendente conseguito nel 2025 (non superiore a euro 40.000), e compensa il credito così maturato nel Mod. F24. A tali fini si ritiene ancora utilizzabile il codice tributo 1702 istituito con la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 5S1/2023.

IMPOSTA SOSTITUTIVA REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO (commi 25-26)

La Legge di Bilancio 2026 interviene sull'articolo 24-bis del TUIR in materia di "Opzione per l'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia", che prevede la possibilità, in caso di trasferimento della residenza in Italia,

- di assoggettare ad imposta sostitutiva i redditi prodotti all'estero (calcolata in via forfetaria, indipendentemente dall'importo dei redditi percepiti),
- purché gli interessati non siano stati fiscalmente residenti in Italia per almeno 9 periodi d'imposta nel corso dei 10 che precedono l'inizio del periodo di validità dell'opzione.

La novità ora introdotta dispone l'innalzamento a:

- ✓ 300.000 euro (in precedenza 200.000 euro) dell'imposta sostitutiva dovuta per ciascun periodo d'imposta in riferimento al quale opera l'opzione;
- ✓ 50.000 euro (in precedenza 25.000 euro) dell'imposta sostitutiva dovuta per ciascuno dei familiari.

Tali modifiche trovano applicazione nei confronti dei soggetti che trasferiscono la residenza in Italia (intesa come dimora abituale ai sensi dell'articolo 43 del codice civile) a partire dal 1° gennaio 2026.

MODIFICA ALLA DISCIPLINA FISCALE DEGLI EMOLUMENTI VARIABILI EROGATI AI MANAGER DEL SETTORE FINANZIARIO (comma 137)

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 33, D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, **per il solo settore finanziario**:

- nel caso di lavoratori subordinati con qualifica di dirigente ovvero, nel caso di rapporti parasubordinati di collaborazione coordinata e continuativa,
- sull'ammontare delle erogazioni a titolo di bonus o stock options che eccedono il triplo della parte fissa della retribuzione,
- deve essere applicata un'aliquota addizionale pari al 10%.

La Legge di Bilancio 2026 interviene sull'articolo 33 del D.L. n. 78/2010 inserendo il comma 2-bis e prevedendo l'esclusione dall'applicazione dell'aliquota addizionale del 10% sugli emolumenti variabili eccedenti il triplo della parte fissa della retribuzione, a condizione che il soggetto erogatore versi una somma almeno doppia rispetto all'addizionale dovuta a favore di enti del Terzo Settore che non controllano il soggetto erogatore, né sono controllati da quest'ultimo o da un soggetto che controlla entrambi. Ai fini della disapplicazione dell'addizionale, il versamento della somma dovrà riferirsi all'ammontare complessivo dell'addizionale dovuta per il periodo.

ADEGUAMENTO ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI (commi 649 - 651)

Con la legge di Bilancio 2025 era stato previsto che, entro il 15 aprile 2025, Regioni, Province Autonome e Comuni dovessero, rispettivamente, pubblicare le leggi e adottare le delibere con le quali adeguare gli scaglioni e le aliquote dell'addizionale IRPEF 2025 ai tre scaglioni IRPEF attualmente in vigore. Era anche stato previsto che, qualora non approvassero la legge modificativa degli scaglioni e delle aliquote entro il 15 aprile 2025, per gli anni d'imposta 2025, 2026 e 2027 potessero mantenere l'articolazione dell'addizionale sulla base dei previgenti quattro scaglioni di reddito.

Con la Legge di Bilancio 2026 viene aggiornata la scadenza prevista per l'adeguamento di scaglioni e aliquote dell'addizionale comunale IRPEF 2026, che diventa il 15 aprile 2026.

Non essendoci invece una previsione specifica per l'adeguamento di scaglioni e aliquote dell'addizionale regionale IRPEF, il termine, relativamente agli anni d'imposta 2026, 2027 e 2028, torna quello ordinario, ovvero il 31 dicembre dell'anno precedente a quello al quale l'addizionale si riferisce.

Viene poi aggiunto il riferimento all'anno d'imposta 2028 per l'eventuale mantenimento dell'articolazione dell'addizionale comunale o regionale sulla base degli scaglioni di reddito previgenti.

Inoltre, le Regioni a Statuto ordinario che presentavano un disavanzo di amministrazione accertato al 31 dicembre 2021, hanno la possibilità di vedersi erogare un contributo, qualora si impegnino ad assicurare risorse proprie da destinare al ripiano del disavanzo. Tra le misure adottabili a tal fine viene prevista la possibilità di istituire, con legge regionale, un incremento dell'addizionale regionale all'IRPEF in aumento rispetto alle aliquote vigenti nell'anno 2023.

IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO DEGLI INFERNIERI DIPENDENTI DA STRUTTURE PRIVATE ACCREDITATE (commi 944 - 945)

La Legge di Bilancio 2026 estende agli infermieri dipendenti dalle strutture sanitarie e socio-sanitarie (ivi comprese le RSA e le altre strutture residenziali e socio-assistenziali) private accreditate, il regime di imposta sostitutiva dell'IRPEF già previsto per i compensi per lavoro straordinario erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del SSN.

Tale regime prevede, a titolo di imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, un'aliquota pari al 5%. L'estensione si opera con riferimento ai compensi erogati a partire dall'anno 2026 per il lavoro straordinario del suddetto personale.

In base al richiamo all'art. 51, comma 1, del TUIR, sono escluse le somme corrisposte entro il 12 gennaio 2026 dai datori di lavoro con riferimento all'anno 2025.

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.

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)
- contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

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)

La Legge di Bilancio 2023 aveva 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 NOVITÀ (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.

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.

Tra queste proroghe si ritiene di particolare interesse evidenziare la **proroga della CIGS per cessazione di attività**. Viene, infatti, 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.

EROGAZIONE ANTICIPATA DELLA NASPI (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 NASPI, 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 NASPI e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

INCENTIVO PER IL POSTICOPO DEL PENSIONAMENTO (comma 194)

Come si ricorderà, la Legge n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) aveva 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'accreditto 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)

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, aveva 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.

Ora, 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, nello specifico

- ✓ 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 (in

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.

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 dell'esonero in esame si attendono le istruzioni operative dell'INPS.

INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI - P. TIME (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;

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)

La Legge di bilancio interviene con modifiche ai congedi parentali ed ai congedi per malattia del figlio.

Congedi parentali

Il D.Lgs. n. 105/2022 aveva 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.

Si ricorda che i lavoratori in congedo per malattia del figlio sono considerati assenti giustificati (previa produzione di idonea certificazione), 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 assunta/o 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.

Al 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 51 in oggetto fa riferimento esclusivamente all'esigenza di affiancare la lavoratrice sostituta (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%.

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.

Più precisamente, 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.

ESTENSIONE ALLE IMPRESE DEL SETTORE FINANZIARIO DEGLI ESONERI CONTRIBUTIVI LEGGE DI BILANCIO 2021 (commi 860-862)

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. In 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, i regimi agevolati di cui al presente sottotitolo 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 66.22.01 (2025 66.22.00) – Broker e assicurazioni
- Codice ATECO 2022 66.22.02 (2025 66.22.00) – Agenti di assicurazioni
- Codice ATECO 2022 66.22.03 (2025 66.22.00) – Sub-Agenti di assicurazioni
- Codice ATECO 2022 66.22.04 (2025 66.22.00) – Produttori, procacciatori ed altri intermediari delle assicurazioni.

La norma specifica altresì che il credito derivante dal riconoscimento, ai sensi dell'estensione in esame, dei corrispondenti periodi di esonero contributivo può essere fatto valere dai datori di lavoro interessati, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

In merito alla concreta applicazione, si attendono le istruzioni operative da parte dell’INPS.

ALTRE NOVITA' IN ESTREMA SINTESI

Sono inoltre previste altre novità che qui si evidenziano in estrema sintesi:

- **Pace fiscale.** E' prevista la possibilità di estinguere debiti risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal primo gennaio 2000 al 31 dicembre 2023, in unica soluzione o in 9 anni (54 rate bimestrali di ugual valore), includendo anche i debiti derivanti dall'omesso versamento di contributi previdenziali dovuti ad INPS. La misura è riservata ai contribuenti che hanno presentato la dichiarazione ma omesso i pagamenti.
- **Proroga al 31 dicembre 2026 dell’APE Sociale.** Confermata l'applicazione nel 2026 dell’APE sociale nella versione prevista dalla legge di bilancio per il 2025 (confermando, quindi, per l'accesso alla misura il requisito anagrafico di 63 anni e 5 mesi, per i soggetti che si trovino in condizione di disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità grave, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, dipendenti per lavori usuranti individuati dalla normativa). E' prevista, inoltre, l'applicazione di alcune misure di semplificazione nell'accesso alla domanda anche per i soggetti che verranno a trovarsi nel corso del 2026 nelle condizioni indicate dalla normativa vigente. Il beneficio non è cumulabile con altri redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5mila euro lordi annui.
- **Opzione donna e Quota 103.** La Manovra conferma che, a partire dal 2026 non saranno più disponibili le finestre di pensionamento anticipato in vigore fino a quest'anno, ovvero Opzione Donna e Quota 103.
- **Regime Forfetario Soglia elevata a 35mila euro.** Confermata, per l'anno 2026, l'elevazione a 35.000 euro della soglia relativa ai redditi di lavoro dipendente e assimilati percepiti nell'anno precedente, oltre la quale non è possibile avvalersi del regime forfettario.
- **Carta di identità cartacea dal 3 agosto 2026 non più utilizzabile per espatri nella UE** (attenzioni quindi alle trasferte / distacchi).
- **Professioni sanitarie:** prorogato al 31.12.2029 l'esercizio delle professioni sanitarie per chi abbia titoli abilitanti conseguiti all'estero.
- **Sicurezza, la formazione inizia dall'assunzione.** Il nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 (GU 24.05.2025) e la Legge di conversione del DL 31 ottobre 2025, n. 159 (Legge 29 dicembre 2025 n. 198) superano i 60 giorni di tempo, dall'assunzione, per svolgere la formazione sulla sicurezza e impongono l'obbligo di completarla prima che il lavoratore inizi a svolgere la propria attività (ma non prima che questi venga assunto). Prevista una deroga per il settore del turismo e della ristorazione (che posticipa a 30 giorni dall'assunzione l'obbligo formativo). L'«addestramento» richiamato dall'articolo 1-bis non riguarda le attività per cui il Testo unico impone abilitazioni specifiche, come quelle disciplinate dagli articoli 73, comma 5, e 73-bis del Dlgs 81/2008. In questi casi la formazione abilitante deve restare preventiva, senza eccezioni. Nessuna stagionalità, nessun Ateco può giustificare l'utilizzo di lavoratori non abilitati su attrezzature o attività ad alto rischio.
- **Disposizioni in materia di previdenza complementare.** Sono previste diverse modifiche in materia di previdenza complementare, in merito alle quali ritorneremo con specifici approfondimenti. Ad esempio:
 - ✓ dal primo luglio 2026, viene rafforzata l'adesione automatica alla previdenza complementare per i neoassunti del settore privato, nel caso in cui non esprimano la propria scelta nei 60 giorni successivi all'assunzione;
 - ✓ la platea delle aziende che dovranno conferire le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare al fondo di tesoreria INPS è estesa, includendo quelle che, negli anni successivi a quello di avvio delle attività, raggiungono i 50 dipendenti. Si escludono per il 2026 e il 2027,

le imprese con media annuale riferita all'anno precedente inferiore ai 60 dipendenti. Dal 2032, l'obbligo è esteso alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti;

- ✓ È disposta l'estensione dal luglio 2026, del limite di deducibilità dei contributi versati alla previdenza complementare, dagli attuali 5.164,57 ad euro 5.300,00.

- **Farmacie dei Servizi.** Dopo la sperimentazione avviata nel 2018, le farmacie sono integrate stabilmente nel Servizio sanitario nazionale, come strutture «eroganti prestazioni sanitarie e sociosanitarie. Un passo avanti quindi nella definizione dei ruoli dei collaboratori di Farmacia da inquadrare al livello Q2. La remunerazione dei servizi è affidata agli accordi integrativi regionali. Legge 199/2025, art. 1, co. 351-355.
- **Rilascio dei certificati di malattia con televisita.** Il medico di famiglia potrà rilasciare il certificato di malattia anche in seguito a una televisita che viene quindi equiparata alla visita in presenza. Sarà un accordo Stato-Regioni su proposta del ministero della Salute a definire casi e modalità del ricorso alla tele certificazione (quindi retrodatabili). Legge 182/2025, art. 58

I Consulenti del Lavoro della scrivente sono a disposizione per ogni chiarimento che si rendesse necessario in relazione a quanto qui comunicato, nonché per la definizione, unitamente ai Clienti, della gestione dell'adempimento di cui all'oggetto.

Cordiali saluti.

Labour Consulting srl
I soci Consulenti del Lavoro