

LP ADVISORY

NEWSLETTER 03/2026

16.01.2026

IN DIESER AUSGABE



Haushaltsgesetz 2026 – Neuerungen in den Bereichen Steuern, Arbeit und Sozialversicherung – Zweiter Teil

1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
2. Zusatzrente
3. Neuerungen im Bereich der Altersvorsorge

1

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

AN ALLE KUNDEN

1.1 Anreize für die Umwandlung in Teilzeitstellen für Eltern

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, wird berufstätigen Eltern mit mindestens drei im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr des jüngsten Kindes oder ohne Altersbeschränkung bei Kindern mit Behinderung Vorrang eingeräumt bei der Umwandlung des Arbeitsvertrags von Vollzeit in Teilzeit, sei es horizontal oder vertikal, oder bei der Anpassung des Arbeitsprozentsatzes im Falle eines Teilzeitarbeitsvertrags, was zu einer Verringerung der Arbeitszeit um mindestens vierzig Prozent führt.

Um die Anwendung dieses Kriteriums zu fördern, wird privaten Arbeitgebern, die ihren Arbeitnehmern die Umwandlung ohne Verringerung der Gesamtarbeitszeit ermöglichen, für einen Zeitraum von maximal vierundzwanzig Monaten ab dem Datum der Vertragsumwandlung eine Befreiung von der Zahlung von 100 % der gesamten Sozialversicherungsbeiträge, die vom Arbeitgeber zu tragen sind, mit Ausnahme der an

die INAIL zu entrichtenden Prämien und Beiträge, bis zu einem Höchstbetrag von Euro 3.000 pro Jahr, neu berechnet und auf Monatsbasis angewendet, gewährt.

Der Berechnungssatz für die Rentenleistungen bleibt unverändert.

Die Befreiung gilt nicht für Arbeitsverhältnisse im häuslichen Bereich und Ausbildungsverträge und ist nicht mit anderen Befreiungen oder Ermäßigungen der Finanzierungssätze gemäß den geltenden Rechtsvorschriften kumulierbar.

1.2 Verlängerter Elternurlaub

Die Änderung, die darauf abzielt, die Elternschaft zu fördern, betrifft die Verlängerung des Elternurlaubs von 12 auf 14 Jahre des Kindes oder 14 Jahre nach der Aufnahme in die Familie im Falle einer Adoption oder Pflege, gemäß den Bestimmungen von Art. 32 des Gesetzesdekrets Nr. 151/2001 (*congedo parentale*).

1.3 Urlaub wegen Krankheit der Kinder

Auch die Regelung des Urlaubs für Arbeitnehmer bei Krankheit von Kindern über drei Jahren wird geändert.

Dieser Urlaub, der für die gleichen Tage und alternativ zwischen den Eltern genommen werden kann, wird von fünf auf zehn Arbeitstage pro Jahr erhöht, wobei die Höchstgrenze für diesen Urlaub, den jeder Elternteil nehmen kann, angehoben und die Anwendbarkeit der Regelung auf Kinder im Alter zwischen 8 und 14 Jahren ausgeweitet wird.

Für diesen Urlaub ist keine Vergütung vorgesehen, sondern lediglich die Sozialversicherung mit Gutschrift der fiktiven Beiträge.

1.4 Ersatz von Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zu gewährleisten, besteht die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder im Rahmen einer Leiharbeit () eingestellt wurden, zu verlängern, um Arbeitnehmerinnen im Mutterschafts- oder Elternurlaub gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 151 von 2001 zu ersetzen - für einen zusätzlichen Zeitraum der Begleitung der „ersetzten Arbeitnehmerin“, der das erste Lebensjahr des Kindes nicht überschreiten darf.

1.5 Beitragsbefreiung für berufstätige Mütter

Die im Haushaltsgesetz 2025 vorgesehene teilweise Beitragsbefreiung für Arbeitnehmerinnen, Angestellte und Selbstständige, die Mütter von zwei oder mehr Kindern sind, wird auf 2027 verschoben.

1.6 Bonus für berufstätige Mütter

Für das Jahr 2026 wird in Erwartung der Umsetzung der oben genannten Beitragsbefreiung berufstätigen Müttern mit zwei Kindern, die befristet oder unbefristet angestellt sind oder als Selbstständige in einer obligatorischen Sozialversicherung für Selbstständige, einschließlich beruflicher Vorsorgekassen, gemeldet sind mit einem Arbeitseinkommen von höchstens Euro 40.000 pro Jahr ein steuer- und beitragsfrei

Dieser Betrag wird vom INPS auf Antrag der Betroffenen bis zum zehnten Lebensjahr des jüngsten Kindes gewährt.

Der gleiche Betrag wird auch berufstätigen Müttern, Arbeitnehmerinnen oder Selbstständigen, mit drei oder mehr Kindern bis zum Monat, in dem das jüngste Kind das 18. Lebensjahr vollendet, gewährt, sofern sie berufstätig sind und ein Jahreseinkommen von höchstens Euro 40.000 erzielen und in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Der Bonus wird in einer einmaligen Zahlung mit der Monatsrate für Dezember 2026 ausgezahlt.

2 Zusatzrente

2.1 Zusatzrente und neue Abzugsgrenzen

Ab dem Steuerzeitraum 2026 wird der Freibetrag für Beiträge, die vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber oder Auftraggeber freiwillig oder aufgrund von Verträgen oder Tarifverträgen, auch auf Unternehmensebene, an Zusatzrentenkassen gezahlt werden, von Euro 5.164,57 auf Euro 5.300 angehoben. Folglich ist es Arbeitnehmern, die nach 2006 ihre erste Beschäftigung aufgenommen haben, und beschränkt auf die ersten fünf Jahre der Teilnahme an Zusatzrentensystemen gestattet, in den zwanzig Jahren nach dem fünften Jahr der Teilnahme an diesen Formen Beiträge, die Euro 5.300 übersteigen, in Höhe des Gesamtbetrags der in den ersten fünf Jahren der Teilnahme abzugsfähigen, jedoch nicht tatsächlich geleisteten Beiträge vom Gesamteinkommen abzuziehen, wobei dieser Betrag in jedem Fall die Hälfte der oben genannten jährlichen Obergrenze nicht überschreiten darf.

2.2 Neueinstellungen und stillschweigende Zustimmung zur Teilnahme an der Zusatzrente

Ab dem 01.07.2026 ist für Arbeitnehmer in ihrer ersten Beschäftigung, die im privaten Sektor beschäftigt sind, der automatische Beitritt zur Zusatzrente vorgesehen.

Zu diesem Zweck werden die Modalitäten und Auswirkungen der stillschweigenden oder automatischen Übertragung überarbeitet und Folgendes festgelegt:

- die Verkürzung der Frist, nach deren Ablauf die stillschweigende Zustimmung gilt, von sechs Monaten auf sechzig Tage, wobei der Beginn der Mitgliedschaft in der Zusatzrentenversicherung und die entsprechenden Einzahlungen ab dem Datum der Einstellung nach Ablauf der genannten Frist und nicht ab dem Monat nach Ablauf der genannten Frist vorgesehen sind. Innerhalb von 60 Tagen nach der Einstellung kann der Arbeitnehmer jedoch auf die automatische Mitgliedschaft verzichten und sich frei entscheiden oder die Abfertigung gemäß der Regelung in Art. 2120 des italienischen Zivilgesetzbuches beibehalten.
- Hinsichtlich der Kriterien für die Festlegung der Zusatzrentenform erfolgt die stillschweigende Übertragung auf die in den Tarif oder Kollektivverträgen, auch auf territorialer oder betrieblicher Ebene, vorgesehene kollektive Rentenform. Bei Vorliegen mehrerer Rentenformen ist die Zusatzrentenform, der die größte Anzahl von Arbeitnehmern beigetreten ist, die vorgesehene Zusatzrentenform.
- Bei stillschweigenden Beitritten müssen die Satzungen und Vorschriften der Zusatzrentenfonds vorsehen, dass die Beiträge und Rückstellungen für Abfindungen, die aufgrund nicht ausdrücklicher Beitritte gezahlt werden, in vorsichtige Anlageformen oder -linien mit unterschiedlichen Risiko- und Renditeprofilen investiert werden, insbesondere auf der Grundlage insbesondere auf der Grundlage des Anlagehorizonts und des Alters des Teilnehmers.

Die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern bleiben unberührt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer über die geltenden Tarifverträge im Bereich der Zusatzrente zu informieren.

Bei Arbeitnehmern, die nicht in ihrer ersten Beschäftigung stehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zuvor getroffene Wahl zu überprüfen, indem er sich vom Arbeitnehmer eine entsprechende Erklärung ausstellen lässt.

3

Neuerungen im Bereich der Altersvorsorge

3.1 Anhebung der Altersvoraussetzungen für die Rente ab 2028

Das Gesetz passt die Voraussetzungen für die Altersrente schrittweise an die steigende Lebenserwartung an.

Ab 2027 kann man mit 67 Jahren und einem Monat (und 20 Beitragsjahren) in den Ruhestand gehen, ab 2028 mit 67 Jahren und drei Monaten. Die Erhöhung gilt nicht für Arbeitnehmer, die schwere oder besonders anstrengende und belastende Tätigkeiten ausüben.

3.2 Abfindung der INPS-Kasse – Erweiterung des Kreises der Begünstigten

Ab dem 1. Januar 2026 sind auch Arbeitgeber, die in den Jahren nach Aufnahme ihrer Tätigkeit die Schwelle von fünfzig Beschäftigten erreichen oder überschreiten (oder erreicht bzw. überschritten haben), zur Zahlung der angesammelten und zurückgestellten Abfindungsbeträge verpflichtet, wobei der Jahresdurchschnitt der Beschäftigten im Kalenderjahr vor dem betreffenden Zahlungszeitraum als Referenzwert dient.

Beschränkt auf die Jahre 2026 und 2027 gilt diese Verpflichtung nicht, wenn im selben Kalenderjahr weniger als 60 Mitarbeiter beschäftigt sind.

Darüber hinaus sind ab dem 1. Januar 2032 auch Arbeitgeber, die 40 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen, verpflichtet, Beiträge zur INPS-Kasse zu leisten, wobei der oben genannte Bezug auf den Jahresdurchschnitt des dem jeweiligen Jahr vorangehenden Jahres gilt.

Derzeit wird für Arbeitgeber, die bereits am 31. Dezember 2006 tätig waren, die betreffende Größenbeschränkung auf der Grundlage des Jahresdurchschnitts der im Jahr 2006 beschäftigten Arbeitnehmer berechnet; für die übrigen Arbeitgeber wird der Jahresdurchschnitt der im Kalenderjahr der Aufnahme der Tätigkeit beschäftigten Arbeitnehmer herangezogen.

3.3 Anreiz zur Verschiebung des Renteneintritts

Das Haushaltsgesetz erweitert den Anwendungsbereich des Anreizes zur Fortsetzung der Erwerbstätigkeit für Arbeitnehmer im öffentlichen und privaten Sektor, die nach Erfüllung der Voraussetzungen für den Ruhestand ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen möchten.

Die Ausweitung der Inanspruchnahmemöglichkeit betrifft Personen, die im Jahr 2026 aufgrund der allgemein für die Gewährung der vorzeitigen Rente erforderlichen Beitragsdauer unabhängig vom Lebensalter einen Anspruch auf vorzeitige Rente erworben haben.

3.4 Sozialrente

Die Leistung für Personen, die das Alter von 63 Jahren und 5 Monaten erreicht haben und eine der gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen (Arbeitslosigkeit, Betreuung eines Familienangehörigen mit Behinderung, der intensive Unterstützung benötigt, Minderung der Arbeitsfähigkeit aufgrund einer schweren Behinderung, Arbeitnehmer in schweren Berufen), wird bis zum 31. Dezember 2026 verlängert.

Die betreffende Leistung besteht aus einer Entschädigung in Höhe der zum Zeitpunkt des Leistungsbezugs berechneten monatlichen Rentenzahlung, jedoch bis zu einem Höchstbetrag von Euro 1.500, die nicht mit anderen Einkommensbeihilfen im Zusammenhang mit unfreiwilliger Arbeitslosigkeit kumuliert werden kann und ab Vollendung des 63. Lebensjahres und 5 Monaten bis zum Erreichen der Rentenvoraussetzungen gewährt wird.

3.5 Vorzeitige Auszahlung der NASpI

Der Anreiz zur Selbstständigkeit wird nicht mehr in einer einzigen Zahlung, sondern in zwei Raten ausgezahlt, wobei die erste 70 % des Gesamtbetrags und die zweite die verbleibenden 30 % ausmacht, die nach Ablauf der maximalen Bezugsdauer der NASpI und in jedem Fall spätestens sechs Monate nach Einreichung des Antrags auf Vorauszahlung zu zahlen sind, vorbehaltlich der Überprüfung, dass keine neue Beschäftigung aufgenommen wurde und kein Anspruch auf eine direkte Rente besteht, mit Ausnahme der ordentlichen Invaliditätsrente.

Unsere Kanzlei steht Ihnen für weitere Auskünfte oder Fragen gerne zur Verfügung.



Die hier enthaltenen Informationen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Newsletter gültig; die gesetzlichen Bestimmungen können sich in der Zwischenzeit jedoch geändert haben. Der Inhalt der Newsletter stellt kein Gutachten in Steuer- und/oder Rechtsfragen dar und kann auch nicht als solches für eine spezifische Situation herangezogen werden. LP Advisory übernimmt keine Haftung für unternommene oder unterlassene Handlungen, welche auf Basis dieser Newsletter durchgeführt werden.

Alle Informationen über unsere Datenschutzbestimmungen entnehmen Sie bitte der Privacy Policy auf unserer Homepage: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Für Fragen hierzu können Sie sich gerne an folgende E-Mail Adresse wenden: info@lp-advisory.com.