

IN QUESTA EDIZIONE



Legge di Bilancio 2026 – Le novità in materia di fisco, lavoro e previdenza –
Seconda parte

1. Conciliazione vita-lavoro
2. Previdenza complementare
3. Novità previdenziali

1

Conciliazione vita-lavoro

A TUTTI I CLIENTI

1.1 Incentivi trasformazioni part time per genitori

Al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, ai genitori lavoratori con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali.

Al fine di incentivare l'applicazione di tale criterio, ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti la trasformazione senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

1.2 Congedi parentali rafforzati

La modifica, finalizzata a favorire la genitorialità, riguarda l'estensione del congedo parentale dai 12 ai 14 anni del figlio o 14 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, secondo le modalità stabilite dall' art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 Testo Unico Maternità.

1.3 Congedi per malattia dei figli

Viene modificata anche la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per la malattia dei figli di età superiore a tre anni.

Tali congedi, spettanti per i medesimi giorni e in via alternativa tra i genitori, vengono elevati 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.

Per tali congedi non è prevista una forma di remunerazione bensì la sola copertura previdenziale con accredito della contribuzione figurativa.

1.4 Sostituzione di lavoratrici in maternità

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, è prevista la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore – assunti a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale ai sensi del d. lgs n.151 del 2001 - per un ulteriore periodo di affiancamento della "lavoratrice sostituita" non superiore al primo anno di età del bambino.

1.5 Esonero contributivo lavoratrici madri

L'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di due o più figli previsto dalla Legge di bilancio 2025 viene posticipato al 2027.

1.6 Bonus mamme lavoratrici

Per l'anno 2026, nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo di cui sopra, alle lavoratrici madri con due figli, dipendenti a tempo determinato e indeterminato, o autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, viene riconosciuta una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività autonoma. da corrispondere.

Tale somma è riconosciuta dall'INPS fino al decimo anno di età del figlio più piccolo su richiesta dell'interessata.

La medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici, dipendenti o autonome, con tre o più figli fino al mese del compimento del diciottesimo anno da parte del figlio più piccolo, da corrispondere alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, in caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il bonus viene erogato in unica soluzione con la mensilità di dicembre 2026.

2 Previdenza complementare

2.1 Previdenza complementare e nuove soglie di deducibilità

A decorrere dal periodo d'imposta 2026, la soglia di deducibilità dal reddito dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare viene elevata da 5.164,57 euro a 5.300 euro. Conseguentemente, ai lavoratori di prima occupazione successiva al 2006 e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti i 5.300 di un importo pari all'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi cinque anni di partecipazione ma non effettivamente versati e comunque per un importo non superiore alla metà del predetto limite annuo.

2.2 Neoassunti e ipotesi di silenzio assenso per l'adesione alla previdenza complementare

A far data dal 01.07.2026, per i lavoratori di prima occupazione, dipendenti del settore privato, viene prevista l'adesione automatica alla previdenza complementare.

A tal fine viene rivista la disciplina delle modalità e degli effetti del conferimento tacito o automatico stabilendo:

- la riduzione da sei mesi a sessanta giorni del termine oltre il quale opera il silenzio-assenso, prevedendo la decorrenza dell'iscrizione alla forma pensionistica complementare e dei relativi versamenti dalla data di assunzione dal predetto termine, anziché dal mese successivo alla scadenza del suddetto termine. Entro 60 giorni dall'assunzione il lavoratore può comunque rinunciare all'adesione automatica procedendo con una libera scelta o con il mantenimento del TFR secondo il regime di cui all' art. 2120 C.C.;

- in merito ai criteri di individuazione della forma pensionistica complementare, il conferimento tacito opera verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori;
- per le adesioni tacite gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari devono prevedere che i contributi e gli accantonamenti relativi al trattamento di fine rapporto versati a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento a contenuto prudenziale contraddistinti da differenti profili di rischio e di possibile rendimento, sulla base, in particolare, dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente.

Restano fermi gli obblighi informativi del datore di lavoro nei confronti dei propri lavoratori.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire un'informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare.

Per i lavoratori non di prima occupazione il datore di lavoro è tenuto a verificare quale sia la scelta compiuta in precedenza facendosi rilasciare apposita dichiarazione dal lavoratore.

3 Novità previdenziali

3.1 Incremento requisiti anagrafici per la pensione dal 2028

La manovra allinea gradualmente i requisiti per la pensione di vecchiaia all'allungamento dell'aspettativa di vita.

Dal 2027 si potrà andare in pensione di vecchiaia a 67 anni e un mese (e 20 anni di contributi) e dal 2028 a 67 anni e tre mesi. L'incremento non sarà inoltre applicato ai lavoratori che svolgono attività gravose o particolarmente faticose e pesanti.

3.2 TFR di tesoreria INPS – ampliamento della platea

A decorrere dal 01.01.2026, sono tenuti al versamento delle quote di TFR maturate e accantonate anche i datori che raggiungano o superino (o abbiano raggiunto o superato) la soglia di cinquanta dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente al periodo di paga considerato.

Limitatamente al biennio 2026 e 2027 l'obbligo non opera se, nel medesimo anno solare, il personale in forza risulta inferiore ai 60 dipendenti.

Inoltre, a partire dal 01.01.2032, saranno altresì tenuti al versamento delle quote di TFR al Fondo Tesoreria INPS anche i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore alle 40 unità, fermo restando il suddetto riferimento alla media annuale dell'anno precedente all'anno di volta in corso.

Attualmente, per i datori già in attività al 31.12.2006, il limite dimensionale in oggetto viene calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006; per i restanti datori, si prende a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

3.3 Incentivo al posticipo del pensionamento

La Legge di bilancio estende l'ambito di applicabilità dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che intendono proseguire con l'attività lavorativa una volta conseguiti i requisiti per il pensionamento.

L'ampliamento della possibilità concerne i soggetti che, nell'anno 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.

3.4 Ape sociale

La prestazione in favore dei soggetti che si trovino al compimento dei 63 anni e 5 mesi in una delle condizioni previste dalla legge (disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità che necessita di sostegno intensivo, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, dipendenti per lavori usuranti) viene prorogata fino al 31.12.2026.

La prestazione in argomento consiste in una indennità, pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, comunque di importo massimo pari a 1.500 euro, non cumulabile con altri trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria, corrisposta al compimento dei 63 anni e 5 mesi fino al conseguimento dei requisiti pensionistici.

3.5 Liquidazione anticipata della NASpI

L'incentivo all'autoimprenditorialità non verrà più erogato in unica soluzione ma in due rate, la prima in misura pari al 70% dell'intero importo e la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata massima di fruizione della NASpI e comunque non oltre il termine di sei mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, previa verifica della mancata rioccupazione e della titolarità di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o necessità.



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: info@lp-advisory.com.

© LP Advisory | Galleria del Corso 1, 20122 Milan | +39 02 82001000

www.lp-advisory.com
