



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

“Legge di Bilancio 2026 (L. n. 199/2025): principali novità in materia di lavoro”

16 gennaio 2026 ore 14:30

Area Sindacale, Lavoro e Welfare
Relatori: Davide Mosca, Francesca Federici

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

'Legge di Bilancio 2026': Legge 30 dicembre 2025 n. 199, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025 (S.O. n. 42), **in vigore dal 1° gennaio 2026.**

INCENTIVI ED ESONERI CONTRIBUTIVI

Nuovo sgravio contributivo parziale per le assunzioni a tempo indeterminato (articolo 1, commi 153-155, Legge 199/2025)

- Consiste in un **esonero parziale** dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), per una durata massima di **24 mesi**, per **l'assunzione** nel periodo **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026** di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **o** per la **trasformazione**, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

- I requisiti, le modalità di accesso e le condizioni di applicazione verranno definiti con decreto interministeriale di prossima emanazione.

INCENTIVI ED ESONERI CONTRIBUTIVI

Esonero contributivo per promuovere l'assunzione di madri lavoratrici (articolo 1, commi 210-213, Legge 199/2025)

- Consiste in un **esonero contributivo totale** per i datori di lavoro privati che assumono **donne con almeno tre figli minorenni**, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. La misura dell'incentivo è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di **€ 8.000 annui**, riparametrato e applicato su base mensile.
- L'esonero spetta: a) per **12 mesi** dalla data dell'assunzione, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione; b) per **18 mesi** dalla data dell'assunzione con contratto a tempo determinato, se il contratto a termine viene trasformato in tempo indeterminato; c) per **24 mesi** dalla data dell'assunzione, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

INCENTIVI ED ESONERI CONTRIBUTIVI

Incentivi per la trasformazione dei contratti da tempo pieno a part-time (articolo 1, commi 214-218, Legge 199/2025)

- A decorrere dal 1° gennaio 2026, alla **lavoratrice o al lavoratore 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 dell'orario** di lavoro in caso di rapporto già a tempo parziale, purché la modifica comporti una riduzione dell'orario di lavoro pari ad almeno il 40%.
- Qualora il datore di lavoro accolga la richiesta di trasformazione senza **ridurre il monte orario complessivo aziendale**, ha diritto, per un periodo massimo di **24 mesi** dalla data di trasformazione del contratto, all'**esonero** totale dei complessivi contributi previdenziali a suo carico (esclusi premi e contributi INAIL), nel limite massimo di € 3.000 annui, riparametrato e applicato su base mensile.

MISURE PER LA GENITORIALITÀ

Nuovo Bonus Mamme 2026 (articolo 1, commi 206-207, Legge 199/2025)

- In via transitoria, per l'anno 2026, si riconosce un **contributo di € 60 per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo**. Hanno diritto al contributo: a) le **lavoratrici dipendenti** a tempo determinato e indeterminato (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico), le **lavoratrici autonome** iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, **madri di due figli** (di cui il più piccolo di età inferiore a 10 anni), titolari di reddito da lavoro non superiore ad € 40.000 su base annua; b) le **lavoratrici dipendenti** a tempo determinato (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico), le **lavoratrici autonome** iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, **madri di più di due figli** (di cui il più piccolo di età inferiore a 18 anni), titolari di reddito da lavoro non superiore ad € 40.000 su base annua. Il contributo viene erogato dall'INPS, dietro la presentazione di apposita domanda, non è imponibile ai fini fiscali e contributivi e non rileva ai fini della determinazione dell'ISEE.
- Il parziale esonero contributivo a favore delle madri con due o più figli è rinviato all'anno 2027.

MISURE PER LA GENITORIALITÀ

Congedo parentale (articolo 1, commi 219-220, Legge 199/2025)

- È innalzato da 12 a **14 anni** il **limite di età del figlio** entro il quale i genitori possono fruire del **congedo parentale** indennizzato, secondo i casi e le modalità già previsti dalla normativa vigente.
- È inoltre raddoppiata, da 5 a **10 giorni annui**, la durata del **congedo non retribuito per malattia del figlio**, fruibile alternativamente da ciascun genitore, per i figli di età compresa tra i 3 e i **14 anni** (in luogo del precedente limite di 8 anni).

MISURE PER LA GENITORIALITÀ

Prolungamento del contratto di lavoro stipulato in sostituzione delle lavoratrici in congedo (articolo 1, comma 221, Legge 199/2025)

- È prevista la possibilità per il datore di lavoro, in caso di assunzione a tempo determinato in sostituzione della lavoratrice in congedo, di **prorogare il contratto a termine** per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.



MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO

Proroga ammortizzatori sociali (articolo 1, commi 164-172, Legge 199/2025)

- Si rifinanziano e prorogano alcune misure di sostegno al reddito, quali:
 - l'indennità onnicomprensiva, di importo massimo di € 30 giornalieri, in favore dei dipendenti delle imprese operanti nel settore della **pesca marittima**, in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio (comma 164);
 - il trattamento straordinario di integrazione salariale e l'esonero dal versamento del relativo contributo addizionale per le imprese operanti nelle **aree di crisi industriale complessa**, per un periodo massimo di 12 mesi (comma 166);
 - il trattamento straordinario di integrazione salariale per **crisi aziendale** per un periodo massimo di 12 mesi, finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per le imprese che cessano l'attività produttiva (comma 167);
 - l'indennità di sostegno al reddito riconosciuta dall'art. 44, comma 7, del D.Lgs. n. 148/2015 in favore dei lavoratori del settore dei **call center** (comma 170).
 - È inoltre previsto che le **imprese di interesse strategico nazionale**, con un organico non inferiore a 1.000 dipendenti, che abbiano in corso piani di riorganizzazione aziendali non ancora completati per la loro complessità, possano beneficiare di un ulteriore periodo di CIGS fino al 31 dicembre 2026 (comma 171).

MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO

Modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl

(articolo 1, comma 176, Legge 199/2025)

- La liquidazione anticipata della NASpl richiedibile all'INPS come incentivo all'autoimprenditorialità non sarà più erogata in un'unica soluzione, ma in **due rate**:
 - la prima in misura pari al **70%** dell'intero importo;
 - la seconda, pari al restante **30%**, da corrispondere alla fine del periodo di durata della prestazione, qualora questo intervenga prima dei 6 mesi dall'inizio dell'attività imprenditoriale per cui si richiede l'incentivo; se, invece, il termine del periodo di trattamento avviene successivamente, il saldo sarà corrisposto non oltre 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione. L'erogazione di tale seconda rata è concessa a condizione 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.

MISURE PREVIDENZIALI

TFR e Previdenza complementare (articolo 1, commi 203-205, Legge 199/2025)

- Dal 2007 i datori di lavoro con alle proprie dipendenze almeno 50 dipendenti erano obbligati a versare il TFR al Fondo di Tesoreria INPS. Il limite dimensionale si calcolava, per le aziende in attività al 31 dicembre 2006, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nel 2006 (irrilevanti successive modifiche del numero di addetti), mentre per le aziende in attività dal 2007 si prendeva a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno di inizio dell'attività stessa.
- A decorrere **dal 1° gennaio 2026**, l'obbligo di **versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS** è esteso anche ai datori di lavoro che abbiano raggiunto o raggiungano la soglia occupazionale di **50 dipendenti**, anche successivamente all'inizio dell'attività (e non soltanto al momento di avvio dell'attività medesima). Il superamento della soglia occupazionale è verificato annualmente, con riferimento alla media annuale dell'anno solare precedente.
- In via transitoria, per gli anni 2026 e 2027 l'obbligo non si applica ai datori di lavoro che occupano meno di 60 dipendenti.

MISURE PREVIDENZIALI

TFR e Previdenza complementare (articolo 1, commi 203-205, Legge 199/2025)

- Fino al 30 giugno 2026 si applica la **previgente regolamentazione**: il lavoratore, al momento della prima assunzione, deve decidere se destinare il TFR ad una forma di previdenza complementare o se mantenerlo in azienda. In mancanza di una destinazione esplicita entro 6 mesi dall'assunzione opera il sistema del ‘**silenzio-assenso**’ (destinazione tacita), quindi il TFR confluisce automaticamente al fondo di previdenza complementare previsto dal contratto collettivo ed a cui è iscritto il maggior numero di lavoratori in azienda.
- A decorrere **dal 1° luglio 2026** cambia il meccanismo che regola la **destinazione del TFR** per i lavoratori dipendenti del settore privato, con il **passaggio dall'attuale sistema del 'silenzio-assenso' a quello di 'adesione automatica'**: opera, automaticamente e sin dall'assunzione, l'iscrizione alla forma di previdenza complementare prevista dagli accordi o contratti collettivi.

MISURE PREVIDENZIALI

TFR e Previdenza complementare (articolo 1, commi 203-205, Legge 199/2025)

- In caso di **presenza di più forme pensionistiche collettive di riferimento**, la forma di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori in azienda, salvi diversi accordi aziendali.
- Diritto del lavoratore, entro 60 giorni dall'assunzione, di **rinunciare** a tale destinazione automatica (optando per altra forma di previdenza complementare o per mantenimento del TFR in azienda); il lavoratore avrà poi diritto, in ogni momento, di revocare la rinuncia e conferire il TFR maturando alla forma di previdenza complementare scelta.
- Il datore di lavoro, al momento della prima assunzione, regista particolari **obblighi informativi**: è tenuto ad informare il lavoratore sui contratti collettivi applicabili in materia di previdenza complementare, sul meccanismo di ‘adesione automatica’, sulla forma di previdenza complementare di destinazione dell’adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili nonché sulle tempistiche.

MISURE PREVIDENZIALI

APE Sociale (articolo 1, commi 162-163, Legge 199/2025)

- **Proroga per l'anno 2026** dell'APE Sociale (confermato, come già previsto nel 2025, il requisito anagrafico dei 63 anni e 5 mesi e la condizione che i soggetti si trovino in condizione di disoccupazione, assistenza ad un familiare con disabilità, invalidità grave o addetti a lavori usuranti).



MISURE PREVIDENZIALI

Mantenimento in servizio (articolo 1, comma 194, Legge 199/2025)

Proroga per l'anno 2026 dell'**incentivo al posticipo del pensionamento**: i dipendenti che maturino entro il 31 dicembre 2026 i requisiti per la pensione anticipata ordinaria possono decidere di rimanere in servizio e richiedere al datore di lavoro la corresponsione in busta paga (e non versata all'ente previdenziale) di una somma pari alla quota di contribuzione previdenziale a suo carico.

MISURE FISCALI

Tassazione agevolata per i rinnovi contrattuali (articolo 1, comma 7, Legge 199/2025)

Introduzione di un'**imposta sostitutiva pari al 5% sugli incrementi retributivi**, corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato nell'anno 2026, **in attuazione dei rinnovi dei contratti collettivi sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**; tale misura si applica ai lavoratori dipendenti che, nel corso dell'anno 2025, abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro.

MISURE FISCALI

Detassazione dei premi di produttività Normativa previgente

- **Aliquota del 10%, poi ridotta al 5%** per il triennio 2025-2027 (ex Legge 207/2024), su somme corrisposte a titolo di premio di produttività (PDR).
- Limite di importo complessivo e annuale del Premio assoggettabile a imposta sostitutiva fissato a **3.000 euro**.
- Regime fiscale agevolato riservato ai lavoratori dipendenti del settore privato che, nel periodo di imposta precedente, abbiano conseguito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.

MISURE FISCALI

Detassazione dei premi di produttività

(articolo 1, commi 8-9 e 13, Legge 199/2025)

- Riduzione **dal 5% all'1%** dell'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile alle somme corrisposte negli anni **2026 e 2027** a titolo di premio di produttività (PDR) o di partecipazione agli utili d'impresa.
- Innalzamento **da 3.000 a 5.000 euro** del limite di importo complessivo entro cui si applica il regime fiscale agevolato.
- Come già previsto dalla Legge 208/2015, il regime fiscale agevolato è riservato ai lavoratori dipendenti del settore privato che, nel periodo di imposta precedente, abbiano conseguito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.

MISURE FISCALI

Tassazione di indennità e maggiorazioni retributive (articolo 1, commi 10-11, Legge 199/2025)

- Per il periodo di imposta 2026, le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti del settore privato (con eccezione dei lavoratori dipendenti dei settori turistico, ricettivo e termale) sono assoggettate ad un'**imposta sostitutiva pari al 15%**, entro il **limite annuale di 1.500 euro**, ove erogate a titolo di:
 - Maggiorazioni e indennità per lavoro notturno;
 - Maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale;
 - Indennità di turno ovvero per lavoro organizzato su turni.
- L'agevolazione si applica a condizione che il reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non sia stato superiore a 40.000 euro.

MISURE FISCALI

Tassazione di indennità e maggiorazioni retributive (articolo 1, commi 18-21, Legge 199/2025)

- Riconoscimento, per i **lavoratori dipendenti dei settori turistico, ricettivo e termale** e per il periodo **dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026**, di un trattamento integrativo speciale, non concorrente alla formazione di reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per:
 - Lavoro notturno;
 - Lavoro straordinario effettuato in giorni festivi.
- Il trattamento è concesso su richiesta del lavoratore, ed è erogato dal datore di lavoro (con successivo recupero delle somme corrisposte mediante compensazione fiscale).

MISURE FISCALI

Buoni pasto (articolo 1, comma 14, Legge 199/2025)

Innalzamento **da 8 a 10 euro** del valore non imponibile dei buoni pasto riconosciuti in **formato elettronico**.



CONFINDUSTRIA
VENERO EST

LA GAZZETTA SINDACALE



NOTIZIE
SELEZIONATE
PER GLI HR



NORMATIVA
prassi
GIURISPRUDENZA
Ccni
NEWS
CONFININDUSTRIA
VENETO EST

Per riceverla settimanalmente inviare una mail di richiesta a: **sindacale@confindustriavenest.it**, indicando il nominativo della persona interessata a riceverla con il relativo indirizzo mail e **specificando in oggetto "Gazzetta sindacale"**.



CONFININDUSTRIA
VENETO EST



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

GRAZIE !