

Legge di bilancio 2026 – Novità in materia di lavoro e previdenza

Sintesi delle principali disposizioni in materia di lavoro e previdenza contenute nella Legge di bilancio 2026 (Legge n. 199/2025).

Nel Supplemento Ordinario n. 42/L alla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025 è stata pubblicata la Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di bilancio 2026), in vigore dal 1° gennaio 2026.

Nell'allegarne il testo completo, insieme ad uno schema delle misure per lavoratori, imprese e famiglie pubblicato sul portale istituzionale del Ministero del Lavoro, cui si fa rinvio, si riporta qui di seguito una prima illustrazione delle disposizioni più rilevanti in materia di lavoro e previdenza per il settore privato, facendo riserva di ulteriori approfondimenti, anche ad esito dei decreti attuativi e delle indicazioni che perverranno da parte degli Enti competenti.

Le norme oggetto di commento sono tutte nell'art. 1 della Legge di bilancio 2026, perciò si farà riferimento solo al relativo comma che le contiene.

AGEVOLAZIONI IN FAVORE DEI LAVORATORI

IMPOSTA SOSTITUTIVA SUGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI NEL SETTORE PRIVATO (*commi 7 e 12*) - Gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento. La misura si applica soltanto ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.

IMPOSTA SOSTITUTIVA SU PREMI DI RISULTATO E PARTECIPAZIONE AGLI UTILI (*commi 8, 9 e 12*) - Ai premi di produttività e alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili, di cui all'art. 1, comma 182, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, erogati negli anni 2026 e 2027, l'imposta sostitutiva ivi prevista è applicabile, entro il limite di importo complessivo di 5.000 euro, con l'aliquota ridotta all'1 per cento.

Viene dunque ulteriormente diminuita, rispetto a quanto previsto dalla Legge di bilancio 2025 l'aliquota sostitutiva dell'IRPEF e delle aliquote regionale e comunale (c.d. "detassazione") sui premi di risultato e sulle forme di partecipazione agli utili di impresa erogati in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali, passando dal 5 per cento del 2025 (già diminuito rispetto all'aliquota del 10 per cento stabilita in via strutturale) all'1 per cento per gli anni 2026 e 2027.

Per gli anni 2026 e 2027 è stato altresì elevato a 5.000 euro (da 3.000) il limite massimo dell'ammontare dei premi e degli utili su cui è applicabile l'aliquota sostitutiva, ferme restando le altre condizioni previste dalla norma sopra richiamata.

IMPOSTA SOSTITUTIVA SU RETRIBUZIONE PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI (*commi 10-12 e 18*) - Per il periodo d'imposta 2026, salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15 per cento le somme corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, come definito dalla legge e dal CCNL;

- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dal CCNL;
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dal CCNL.

L'aliquota sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta del settore privato nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro. Restano esclusi dall'ambito di applicazione della norma in oggetto i settori turistico, ricettivo e termale, ai lavoratori dei quali si applica il trattamento integrativo speciale su cui v. oltre.

Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

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

Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale.

RIDUZIONE FISCALE SUI DIVIDENDI DI AZIONI ASSEGNAME AI LAVORATORI DIPENDENTI (*comma 13*) - È applicata anche nell'anno 2026 la disposizione della Legge 15 maggio 2025, n. 76, secondo la quale per l'anno 2025 i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, per un importo non superiore a 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50 per cento del loro ammontare.

AUMENTO DEL TETTO DI ESENZIONE FISCALE DEI BUONI PASTO ELETTRONICI (*comma 14*) - Dal 2026, in via strutturale, il limite entro il quale i buoni pasto elettronici, ovvero le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto rese in forma elettronica, non concorrono a formare il reddito, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera c), del TUIR, è aumentato da 8 a 10 euro giornalieri.

BONUS MAMME (*commi 206-207*) - È rinviata di un ulteriore anno l'attuazione del "Bonus mamme" previsto dalla Legge di bilancio 2025 e, per il 2026, è disposto che:

- alle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali e la Gestione separata INPS, con due figli e fino al mese del compimento del decimo anno del secondo figlio, è riconosciuta dall'INPS, a domanda, una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili (aumentati rispetto ai 40 euro del Bonus mamme 2025: per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, da corrispondere alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua);

- la medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali e la Gestione separata INPS, con più di due figli e fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, 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, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o

frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le mensilità del bonus spettanti a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino alla mensilità di novembre 2026, sono corrisposte, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2026. Il Bonus mamme non rileva ai fini della determinazione dell'ISEE.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE IN FAVORE DEI DIPENDENTI DEL SETTORE TURISTICO, RICETTIVO E TERMALI (*commi 18-21*) - Per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi.

I lavoratori beneficiari del trattamento integrativo speciale sono i dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2025, a 40.000 euro.

Il trattamento è anticipato dal sostituto d'imposta su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025.

ASSUNZIONI AGEVOLATE E ALTRI INCENTIVI IN FAVORE DEL DATORE DI LAVORO

ASSUNZIONI O TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO (*commi 153-155*) - Sono previsti 154 milioni di euro per il 2026, 400 milioni per il 2027 e 271 milioni per il 2028 al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate e sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica. Tali risorse saranno destinate, da uno specifico decreto interministeriale, a riconoscere l'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, per una durata massima 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 o per la trasformazione - nello stesso periodo - del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato. Il decreto interministeriale che stabilirà requisiti e condizioni per l'accesso ai benefici in argomento terrà conto della valutazione degli effetti sull'occupazione delle analoghe misure previste dal "Decreto Coesione" scadute il 31 dicembre 2025.

ASSUNZIONI DELLE LAVORATRICI MADRI DI TRE O PIU' FIGLI (*commi 210-213*) - Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno tre figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per 12 mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di 18 mesi dalla data

dell'assunzione. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di 24 mesi dalla data dell'assunzione.

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. L'esonero è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni.

INCENTIVO AL PART-TIME (*commi 215-218*) - Ai datori di lavoro privati che, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, consentono 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, la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o la rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determini una riduzione dell'orario di lavoro di almeno 40 punti percentuali, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 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.

Le disposizioni per l'attuazione di questo incentivo saranno adottate con apposito decreto interministeriale.

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, mentre è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni.

Saranno accolte le domande di esonero fino a concorrenza dello stanziamento previsto per gli anni dal 2026 al 2034.

RAPPORTO DI LAVORO

PRIORITA' NELLA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO (*comma 214*) - Al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, 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 della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determini una riduzione dell'orario di lavoro di almeno 40 punti percentuali.

In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale o rimodulazione dell'orario, il datore di lavoro può accedere - qualora la trasformazione o la riduzione non comporti riduzione del complessivo monte orario di lavoro - all'esonero contributivo per un periodo massimo di 24 mesi

CONGEDO PARENTALE (*comma 219*) - La possibilità di fruizione del congedo parentale di cui all'art. 32 del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico maternità e paternità), con la relativa indennità, è estesa fino al quattordicesimo anno di età del figlio o dall'ingresso del minore in famiglia (anziché al dodicesimo).

È esteso fino al quattordicesimo anno (di età del figlio o dall'ingresso del minore in famiglia) anche il diritto, previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni.

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO (*comma 220*) - È esteso il diritto di ciascun genitore di astenersi dal lavoro, per le malattie di ogni figlio, previsto dall'art. 47, comma 2, del Decreto Legislativo n. 151/2001: ora ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno (anziché 5), per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 14 anni (anziché 8).

PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE PER MATERNITÀ (*comma 221*) - In caso di assunzione a termine per la sostituzione della lavoratrice assente per maternità, il contratto di lavoro può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

CIGS IN DEROGA PER LE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA (*commi 165-166*) - Sono stanziati, per il 2026, 100 milioni di euro, oltre alle risorse residue dei precedenti finanziamenti, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, previsti dall'art. 44, comma 11-bis, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

E' stato altresì prorogato per l'anno 2026 l'esonero della contribuzione addizionale dovuto in caso di CIGS in unità produttive di imprese nelle aree di crisi industriale complessa previsto dall'art. 6 del Decreto-Legge 26 giugno 2025, n. 92 che non spetta o, se già in godimento, si interrompe qualora il datore di lavoro attivi, durante il periodo di utilizzo dell'integrazione salariale straordinaria, una procedura di licenziamento collettivo.

CIGS PER CESSAZIONE DI ATTIVITA' (*commi 167 e 172*) – E' stata prorogata, per l'anno 2026, la possibilità di accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale da parte delle aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberi di personale, ai sensi dell'art. 44, comma 1, del Decreto-Legge 28 settembre 2018, n. 109.

Si ricorda che l'art. 1, comma 190, della Legge di bilancio 2025 ne ha ampliato l'ambito di applicazione ai datori di lavoro non coperti dai Fondi bilaterali di solidarietà i quali, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti.

Tale misura è stata finanziata con 100 milioni di euro per il 2026 e l'integrazione salariale può essere concessa, in deroga ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali, per un periodo massimo di 12 mesi.

Sono state anche prororate per l'anno 2026 le misure già previste per il 2025 dal Decreto-Legge n. 92/2025 secondo le quali:

- entro il limite di spesa di 20 milioni di euro, può essere autorizzato, previo accordo in sede governativa presso il Ministero del Lavoro, anche in presenza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, per un massimo di 6 mesi, non

ulteriormente prorogabili, qualora, all'esito di un programma aziendale di cessazione di attività, sussistano concrete ed attuali prospettive di rapida cessione, anche parziale, dell'azienda con conseguente riassorbimento occupazionale;

- in caso di CIGS per cessazione di attività o di eventuale proroga, il lavoratore decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente, oppure non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;

- tale decadenza non opera quando la sede di lavoro offerta o quella del corso di formazione distano più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o sono raggiungibili in un tempo mediamente superiore ad 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

CIGS OLTRE I LIMITI TEMPORALI DI LEGGE (*comma 173*) – E' aumentato da 100 a 150 milioni annui, il tetto di spesa già previsto dalla Legge di bilancio 2025 per ciascuno degli anni 2026 e 2027 per l'attuazione dell'art. 22-bis del Decreto Legislativo n. 148/2015. Si tratta della possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 24 del medesimo decreto legislativo, di durata fino ad un massimo di 6 mesi per la proroga della CIGS per crisi e 12 mesi per la proroga della CIGS per riorganizzazione o per contratto di solidarietà.

SOSTEGNO AL REDDITO PER I LAVORATORI DEI CALL CENTER (*comma 170*) - Le misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center, di cui all'art. 44, comma 7, del citato Decreto Legislativo n. 148/2015 sono state prorogate, per l'anno 2026, nel limite di spesa di 20 milioni di euro.

PROROGA DELLA CIGS PER IMPRESE DICHiarATE DI INTERESSE STRATEGICO NAZIONALE (*comma 171*) – Per le imprese dichiarate di interesse strategico nazionale con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, aventi un numero di dipendenti non inferiore a 1.000, che hanno già in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi, il Ministero del Lavoro può autorizzare, a domanda, la proroga dell'integrazione salariale straordinaria, in deroga ai limiti di legge, fino al 31 dicembre 2026.

MODIFICHE ALLA LIQUIDAZIONE ANTICIPATA DELLA NASPI (*comma 176*) - L'anticipazione dell'indennità di disoccupazione NASPI, prevista dall'art. 8 del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22, per coloro che avviano un'attività lavorativa autonoma o un'impresa individuale o sottoscrivono una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, non è più erogata in unica soluzione, bensì in due rate di cui la prima in misura del 70 per cento dell'intero importo spettante e la seconda, pari al 30 per cento residuo, da corrispondere al termine della durata teorica e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione.

INDENNITA' DI DISCONTINUITA' PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (*comma 840*) - Sono state ulteriormente rideterminate, in senso più favorevole per i beneficiari, le condizioni per l'accesso all'indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo prevista dall'art. 2 del Decreto Legislativo 30 novembre 2023, n. 175.

PENSIONI

ADEGUAMENTO DEI REQUISITI PENSIONISTICI ALLA VARIAZIONE DELLA SPERANZA DI VITA (*commi 185-193*) - L'incremento dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico decorrente dal 1° gennaio 2027, previsto dal Decreto direttoriale 19 dicembre 2025 nella misura di tre mesi per il biennio 2027-2028, sarà applicato - limitatamente all'anno 2027 - nella misura di un mese. Dal 1° gennaio 2028 tale incremento decorrerà nella misura piena di tre mesi.

L'incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico previsto per il biennio 2027-2028 non trova applicazione, ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata, nei confronti dei soggetti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria (AGO), alle Gestioni esclusive dell'AGO e alla Gestione separata INPS, che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate nell'allegato B alla Legge 27 dicembre 2017, n. 205, che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 o da almeno 6 anni negli ultimi 7, attività lavorative in dette professioni per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni (attività gravose);
- lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, di cui all'art. 1, comma 1, lettere a), b), c) e d), del Decreto Legislativo 21 aprile 2011, n. 67, che soddisfino le condizioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni (lavori usuranti);
- lavoratori di cui all'art. 1, comma 199, lett. d), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (lavoratori precoci che svolgono mansioni particolarmente faticose e pesanti);
- soggetti che, al momento del pensionamento, godono dell'APE sociale.

APE SOCIALE (*commi 162-163*) - È prorogata la misura dell'APE sociale per l'anno 2026, con il mantenimento dell'età di 63 anni e 5 mesi dell'età minima per accedervi e le medesime condizioni già previste per il 2024 e il 2025 anche per coloro che raggiungono i relativi requisiti nell'anno 2026.

Si ricorda che l'APE sociale consiste in un'indennità a carico dello Stato, erogata dall'INPS a soggetti in determinate condizioni contributive e "di bisogno", i quali non siano già titolari di pensione in Italia o all'estero. Tale indennità è corrisposta, a domanda, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia ovvero fino al conseguimento della pensione anticipata.

INCENTIVO AL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO ANTICIPATO (*comma 194*) - L'incentivo a posticipare il pensionamento anticipato, consistente nella possibilità di rinunciare all'accreditto contributivo a proprio carico e percepirlo, senza che concorra a formare il reddito, unitamente alla retribuzione, si applica anche con riferimento ai dipendenti che abbiano maturato i requisiti del trattamento pensionistico anticipato raggiungibile con anzianità contributiva pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, entro il 31 dicembre 2026.

CONCORSO DELLA PRESTAZIONE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE AL FINE DEL PENSIONAMENTO ANTICIPATO (*comma 195*) - E' stata abrogata la modifica all'art. 24 del Decreto-Legge 6 dicembre 2011, n. 201, introdotta con la Legge di bilancio 2025 (art. 1, commi 181-185) che consentiva ai soggetti con primo accredito contributivo successivo al 1° gennaio 1996, ai soli fini del raggiungimento degli importi soglia mensili necessari per la liquidazione della pensione di vecchiaia o

della pensione anticipata, di computare, unitamente all'ammontare mensile della prima rata di pensione, anche il valore di una o più prestazioni di previdenza complementare richieste con opzione per la prestazione in forma di rendita in misura non inferiore al 50 per cento del capitale accantonato nel Fondo pensione.

AGGIORNAMENTO DELLE TARIFFE AI FINI DELLA RENDITA VITALIZIA SPETTANTE IN CASO DI CONTRIBUTI NON VERSATI E PRESCRITTI (*comma 196*) – Un decreto interministeriale dovrà adeguare le tariffe emanate per l'applicazione dell'art. 13 della Legge 12 agosto 1962, n. 1338 sulla base di coefficienti attuariali aggiornati.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

INVESTIMENTI DA PARTE DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI (*commi 199-200*) – I Fondi pensione potranno investire, in via diretta e indiretta, in strumenti finanziari emessi da società o enti operanti prevalentemente nell'elaborazione o nella realizzazione di progetti relativi a settori infrastrutturali turistici, culturali, ambientali, idrici, statali, ferroviari, portuali, aeroportuali, sanitari, immobiliari pubblici non residenziali, delle telecomunicazioni e dell'energia, entro i limiti massimi stabiliti con apposito decreto interministeriale.

Il patrimonio dei Fondi pensione deve essere investito in via prevalente in strumenti finanziari negoziati su mercati regolamentati o sistemi multilaterali di negoziazione che abbiano le caratteristiche definite da uno specifico decreto ministeriale. Sono consentiti, comunque entro livelli prudenziali, investimenti in attività non ammesse allo scambio in un mercato regolamentato.

TETTO DI DEDUCIBILITA' FISCALE DEI CONTRIBUTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE (*commi 201, lett. a) e 202*) - A decorrere dal 2026, il limite di 5.164,57 euro è aumentato a 5.300 euro.

E' correlativamente modificato il regime fiscale agevolato dei contributi alla previdenza complementare da parte dei lavoratori di prima occupazione: limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è infatti ora consentito, nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.300 euro pari all'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi 5 anni di partecipazione ma non effettivamente versati e comunque per un importo non superiore a 2.650 euro annui.

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE PENSIONISTICA COMPLEMENTARE (*commi 201, lett. b) e 202*) – A decorrere dal 1° luglio 2026, le prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione definita e di prestazione definita possono essere ora erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 60 per cento (anziché del 50 per cento) del montante finale accumulato, e in rendita.

Nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale sia inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, la prestazione può essere erogata interamente in capitale.

Sempre a decorrere dal 1° luglio 2026, sono aggiunte nuove modalità di erogazione della prestazione pensionistica complementare nelle forme a contribuzione definita, in luogo della rendita vitalizia:

- nella forma della rendita a durata definita, per un numero di anni pari alla vita attesa residua, con rata annuale determinata rapportando il montante accumulato alla data di erogazione di ciascuna rata annuale al numero di anni residui. Sulla parte imponibile di tali prestazioni (al netto, perciò, della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta), è operata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali;

- nella forma di prelievi liberamente determinabili, nei limiti della somma delle rate maturate e non riscosse della rendita a durata definita come sopra determinata. Sulla parte imponibile di tali prelievi è operata la medesima ritenuta a titolo di imposta stabilita per la rendita a durata definita (vedi precedente alinea);

- mediante un'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a 5 anni, con un numero minimo di rate e con la periodicità stabilite dalla Covip. Le prestazioni così erogate sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. Sulla parte imponibile di tali prestazioni è operata una ritenuta a titolo di imposta con l'aliquota del 20 per cento, ridotta di una quota pari a 0,25 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione alla previdenza complementare, con un limite massimo di riduzione di 5 punti percentuali.

In caso di morte del beneficiario, il montante residuo è riscattato dai soggetti dallo stesso indicati al momento dell'opzione.

Alle nuove forme di prestazione, nonché a RITA, sono estesi i medesimi limiti alla cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni obbligatorie, ferma restando l'intangibilità delle posizioni individuali costituite presso le forme pensionistiche complementari nella fase di accumulo.

MODIFICHE ALLE MODALITA' DI ADESIONE DEI LAVORATORI DIPENDENTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE (commi 204-205) -

LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE - A decorrere dal 1° luglio 2026, i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici, aderiscono automaticamente alla previdenza complementare.

L'adesione automatica 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, l'adesione avviene verso quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. In assenza di accordi collettivi, la forma pensionistica di destinazione è quella residuale, attualmente gestita dal Fondo Cometa).

L'adesione automatica comporta la devoluzione non solo dell'intero trattamento di fine rapporto, ma anche della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi. La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale linda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale.

Tuttavia, entro 60 giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di:

- rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del trattamento di fine rapporto maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente scelta;

- in alternativa, mantenere il trattamento di fine rapporto secondo il regime di cui all'art. 2120 del Codice civile. Tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il trattamento di fine rapporto maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso scelta.

Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia.

In caso di adesione automatica, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza del termine di 60 giorni per l'eventuale rinuncia. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre dalla stessa data.

Al momento della prima assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire una informativa al lavoratore circa:

- gli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare destinataria dell'adesione automatica;
- il meccanismo di adesione automatica;
- la forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica;
- le diverse scelte disponibili e la relativa tempistica.

I contributi e le quote di trattamento di fine rapporto versati alle forme di previdenza complementare sulla base di adesioni non esplicite saranno investite sulla base di diversi profili di rischio-rendimento, che terranno conto dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente, secondo quanto sarà definito dagli statuti e dai regolamenti delle forme pensionistiche.

LAVORATORI NON DI PRIMA ASSUNZIONE - Sempre dal 1° luglio 2026, per quanto riguarda i lavoratori non di prima assunzione, contenutamente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il trattamento di fine rapporto maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica sopra descritto.

Il trattamento di fine rapporto è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore, entro il termine di cui al secondo periodo, decida di destinare a tale forma una percentuale del TFR maturando secondo quanto previsto dagli accordi collettivi ovvero, per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del trattamento di fine rapporto alla previdenza complementare, in misura non inferiore al 50 per cento.

INPS

DATORI DI LAVORO TENUTI AL VERSAMENTO DEL TFR AL FONDO TESORERIA (*comma 203*) - Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento delle somme accantonate a titolo di trattamento di fine rapporto al Fondo di Tesoreria istituito presso l'INPS anche i datori di lavoro che abbiano raggiunto o raggiungano, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 50 dipendenti (60 limitatamente al periodo 2026-2027), prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato. Dal 1° gennaio 2032, detto limite scenderà da 50 a 40 lavoratori.

DEFINIZIONE AGEVOLATA DEI CARICHI AFFIDATI ALL'AGENTE DELLA RISCOSSIONE - "ROTTAMAZIONE QUINQUIES" (*commi 82-101*) - I debiti risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2023, derivanti dall'omesso versamento di imposte risultanti dalle dichiarazioni annuali e dalle attività di liquidazione automatizzata o dal controllo formale delle dichiarazioni stesse, o dall'omesso versamento di contributi previdenziali dovuti all'INPS, con esclusione di quelli richiesti a seguito di accertamento, possono essere estinti senza corrispondere interessi e sanzioni, versando le somme dovute a titolo di capitale e le spese per le procedure esecutive e di notificazione.

Il pagamento è effettuato entro il 31 luglio 2026 in unica soluzione o in 54 rate, dal 31 luglio 2026 al 31 maggio 2035, al tasso di interesse annuo del 3 per cento.