

# Le Circolari della Fondazione Studi

CIRCOLARE NUMERO 1 DEL 15/01/2026

## Legge di Bilancio 2026: l'analisi delle principali novità di lavoro, fisco e previdenza

### Sommario

<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>1</b>
<b>PREMESSA .....</b>	<b>2</b>
<b>LAVORO E PREVIDENZA .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 1, commi 7-13 e 14 - Disposizioni sulla tassazione dei rinnovi contrattuali, dei premi di produttività e del trattamento accessorio e modifica alla disciplina fiscale delle prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica .....</b>	<b>4</b>
<b>Art.1, commi 18-21 - Trattamento integrativo speciale settore turismo e pubblici esercizi su notturni e festivi .....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 1, commi 153-155 - Misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato .....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 1, commi 156-157 - Lavoro occasionale e contratti di rete in agricoltura .....</b>	<b>10</b>
<b>Art. 1, commi 158-161 - Misure in materia di assegno di inclusione (ADI) .....</b>	<b>12</b>
<b>Art. 1, commi 162-163 - Ape sociale.....</b>	<b>13</b>
<b>Art. 1, commi 164-174 - Ammortizzatori sociali .....</b>	<b>15</b>
<b>Art. 1, comma 176 - Modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASPI .....</b>	<b>17</b>
<b>Art. 1, comma 179 - Incremento delle pensioni in favore dei soggetti in condizioni disagiate .....</b>	<b>18</b>
<b>Art. 1, commi 185-193 - Misure in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla variazione della speranza di vita e di incentivazione al posticipo del pensionamento .....</b>	<b>19</b>
<b>Art. 1, comma 194 - Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato.....</b>	<b>20</b>
<b>Tfr e previdenza complementare .....</b>	<b>21</b>
<b>Art. 1, commi 201-205 - Modifiche alla previdenza complementare dal 2026 .....</b>	<b>21</b>

<b>Misure in materia di previdenza complementare .....</b>	<b>23</b>
<b>Art. 1, commi 206-207 - Misure di integrazione a favore delle lavoratrici madri .....</b>	<b>24</b>
<b>Art. 1, commi 210-213 - Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici .....</b>	<b>26</b>
<b>Art. 1, commi 214-218 - Incentivi per la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro .....</b>	<b>28</b>
<b>Art. 1, commi 219-220 - Congedo parentale e malattie dei figli .....</b>	<b>29</b>
<b>Art. 1, comma 221 - Prolungamento del contratto di lavoro stipulato in sostituzione delle lavoratrici in congedo.....</b>	<b>31</b>
<b>Art. 1, comma 227 - Fondo per il finanziamento delle iniziative legislative a sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare.....</b>	<b>32</b>
<b>TRIBUTI E FISCO .....</b>	<b>33</b>
<b>Art. 1, commi 3-4 - Misure in materia di revisione IRPEF e relative detrazioni .....</b>	<b>33</b>
<b>Art. 1, comma 22 - Detrazioni delle spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici .....</b>	<b>34</b>
<b>Art. 1, commi 25 e 26 - Misure in materia di imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero, realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia .....</b>	<b>36</b>
<b>Art. 1, commi da 35 a 41 - Assegnazione agevolata di beni ai soci ed estromissione dei beni delle imprese individuali .....</b>	<b>37</b>
<b>Art. 1, commi 42 e 43 - Razionalizzazione della disciplina in materia di rateizzazione per la tassazione delle plusvalenze sui beni strumentali.....</b>	<b>39</b>
<b>Art. 1, commi da 82 a 110 - Definizione agevolata dei carichi affidati all'Agente della Riscossione .....</b>	<b>40</b>
<b>Art. 1, commi da 111 a 115 - Misure di contrasto agli inadempimenti in materia di imposte dirette e di imposta sul valore aggiunto .....</b>	<b>42</b>
<b>Art. 1, comma 116 - Misure di contrasto alle indebite compensazioni .....</b>	<b>44</b>
<b>Art. 1, commi 138 e 139 - Modifiche al calcolo della base imponibile IVA per operazioni permutative e dazioni in pagamento .....</b>	<b>46</b>
<b>Art. 1, commi da 140 a 143 - Estensione dell'applicazione della ritenuta a titolo di acconto IRPEF o IRES sulle provvigioni percepite da agenzie di viaggio, mediatori marittimi/aerei e agenti petroliferi.....</b>	<b>47</b>
<b>Art. 1, comma 725 - Regolamento contributivo per esercenti di arti e professioni che svolgono attività presso la PA .....</b>	<b>48</b>

## INTRODUZIONE

La Legge di Bilancio 2026 segna un passaggio rilevante per l'economia italiana in una fase ancora segnata da forti tensioni strutturali ma anche da segnali di recupero e di stabilizzazione. Il contesto dei conti pubblici resta impegnativo, con un rapporto debito/PIL stimato attorno al 137,4% e una disponibilità di risorse più limitata rispetto al passato: 22 miliardi di euro contro i 30 della precedente Manovra. Questo margine ridotto non è il frutto di una scelta contingente ma della necessità di rientrare nei parametri europei dopo il superamento del limite del 3% nel rapporto deficit/PIL, evitando l'apertura di una procedura d'infrazione che avrebbe effetti diretti sul costo del nostro debito pubblico e, quindi, sulla capacità futura di finanziare politiche di sviluppo.

Dentro questo quadro di rigore, la Manovra 2026 compie però una scelta chiara: concentrare le risorse disponibili su lavoro, famiglie e competitività, anziché disperderle in interventi frammentati. Il taglio dell'IRPEF, la detassazione dei rinnovi contrattuali e gli interventi a favore della genitorialità non sono misure simboliche, ma strumenti che agiscono direttamente sulle buste paga, rafforzando il reddito disponibile dei lavoratori e sostenendo la domanda interna. In un Paese segnato da una lunga perdita di potere d'acquisto, queste scelte contribuiscono a rendere la crescita più inclusiva e socialmente sostenibile. Particolarmente rilevante è il capitolo famiglia, che la Legge di Bilancio affronta come una vera priorità strutturale. La denatalità non è soltanto una questione demografica ma una variabile decisiva per il futuro del sistema produttivo e previdenziale. Incentivare la genitorialità significa agire oggi per garantire domani una base occupazionale e contributiva più solida, evitando che il peso dell'invecchiamento ricada in modo sproporzionato sulle nuove generazioni. Sul versante del mercato del lavoro, i dati confermano che l'Italia sta attraversando una fase positiva: con un tasso di disoccupazione al 5,7%, inferiore alla media europea e ai minimi storici, l'occupazione mostra una tenuta strutturale che rafforza la credibilità delle politiche adottate negli ultimi anni. La Legge di Bilancio si innesta su questo trend, consolidandolo attraverso incentivi mirati e una fiscalità più favorevole al lavoro regolare e qualificato. A questo si aggiunge un altro elemento di forte discontinuità: il rafforzamento delle politiche di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il Decreto Sicurezza e le norme introdotte dal 2024 rappresentano i primi interventi organici dopo il Testo Unico del 2008, colmando un vuoto normativo durato oltre quindici anni. È una svolta che va nella direzione di una modernizzazione del sistema di prevenzione, più aderente alla complessità delle filiere produttive e alle trasformazioni tecnologiche.

La manovra, dunque, non va letta solo come un esercizio contabile ma come un atto di indirizzo: rigore nei saldi ma selettività nelle scelte, con una chiara priorità assegnata al lavoro, alle famiglie e alla qualità dello sviluppo. In questo quadro, diventa decisivo il lavoro di interpretazione e di traduzione operativa delle norme. Questo documento, curato dagli esperti della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, nasce proprio con

questo obiettivo: offrire a imprese, professionisti e lavoratori una guida chiara per comprendere come le scelte di bilancio si trasformano in regole applicabili, consentendo di coglierne pienamente le opportunità e di gestirne correttamente gli adempimenti.

**Rosario De Luca**

*Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro*

## PREMESSA

Nel sistema di regolazione della politica economica e sociale, la Legge di Bilancio rappresenta un atto normativo di primaria rilevanza, non solo per la funzione di allocazione delle risorse pubbliche ma anche per l'incidenza diretta che essa esercita su ambiti centrali dell'ordinamento giuridico. In tale contesto si colloca la Legge n. 199/2025 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028), adottata in un quadro macroeconomico e sociale caratterizzato da profonde trasformazioni del tessuto produttivo, dall'evoluzione dei modelli occupazionali e dalla crescente attenzione ai profili di sostenibilità finanziaria dei sistemi di welfare, nel costante bilanciamento tra esigenze di competitività delle imprese e tutela del lavoro.

Il presente contributo propone una prima analisi tecnico-scientifica delle principali novità introdotte dalla Legge n. 199/2025 in materia di lavoro, previdenza e fisco, ricostruendone il contenuto, la collocazione sistematica e le potenziali ricadute applicative. L'esame è condotto seguendo l'ordine dei commi della Legge di Bilancio ed è articolato per macroaree tematiche, al fine di offrire una lettura organica e criticamente orientata delle scelte legislative operate e del loro impatto sull'assetto giuslavoristico, previdenziale e fiscale vigente.

## LAVORO E PREVIDENZA

### **Art. 1, commi 7-13 e 14 - Disposizioni sulla tassazione dei rinnovi contrattuali, dei premi di produttività e del trattamento accessorio e modifica alla disciplina fiscale delle prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica**

Tra le misure previste dalla Legge di Bilancio 2026, finalizzate a incrementare il reddito netto derivante da lavoro dipendente, di sicuro impatto sono quelle contenute nei commi da 7 a 13 dell'art. 1. In essi sono previsti per il 2026 tre distinti interventi: applicazione di imposta sostitutiva pari al 5% sugli incrementi retributivi erogati in attuazione di rinnovi contrattuali, riduzione dal 5% all'1% dell'imposta sostitutiva applicata ai premi di produttività e aumento del limite su cui applicarla (da 3.000 euro a 5.000 euro) e, infine, l'introduzione di un'imposta sostitutiva pari al 15% sulle somme corrisposte a titolo di maggiorazione/indennità per lavoro notturno, festivo e di turno. Il comma 14 prevede poi l'innalzamento della soglia di esenzione (da 8 euro a 10 euro) del valore dei buoni pasto.

Procedendo con ordine nell'analisi della disposizione in esame, il comma 7, al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, prevede che gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, siano assoggettati - salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, con conseguente assoggettamento all'imposizione ordinaria - a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%. Tale regime di favore si applica esclusivamente nei confronti dei lavoratori dipendenti del settore privato con reddito non superiore a euro 33.000 e senza necessità di una specifica istanza da parte dei lavoratori. Si ritiene che, nel caso in cui il datore di lavoro non sia a conoscenza del reddito conseguito nel 2025 dal lavoratore, sarà lo stesso dipendente che dovrà autocertificare la sussistenza del requisito richiesto dalla Legge. La norma, come si rileva dalla relazione tecnica al DDL Bilancio, "Interviene in materia di rinnovi contrattuali, con il duplice obiettivo di assicurare ai lavoratori, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 36 della Costituzione, trattamenti retributivi adeguati, nonché di incentivare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali nell'interesse dei lavoratori stessi." Tale indicazione, oltre all'assenza di rinvio all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, parrebbe far ritenere che gli incrementi retributivi indicati dal legislatore siano da riferirsi a quelli previsti dai Contratti collettivi nazionali, sottoscritti tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026, e non anche ai contratti territoriali e aziendali ancorché non vi sia una esplicita indicazione in tal senso nel comma in commento. Stante poi il tenore letterale del dettato normativo ("...incrementi retributivi corrisposti...nell'anno 2026"), non si ritiene possano rientrare nell'applicazione dell'imposta sostitutiva gli incrementi disposti dai contratti collettivi già corrisposti nel biennio precedente, e che continuano ad essere corrisposti anche nel 2026 in virtù di previsioni contrattuali collettive che scaglionano gli aumenti in più anni. Ai fini dell'applicazione della misura fiscale occorrerà attendere l'indicazione

dell'Agenzia delle Entrate che dovrà individuare il codice tributo relativo ed eventualmente fornire i chiarimenti operativi.

I successivi commi 8 e 9 riducono, limitatamente agli anni 2026 e 2027, dal 5% all'1% l'aliquota dell'imposta sostitutiva applicata sulle somme erogate - in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 - sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa, di cui ai commi da 182 a 189 dell'art. 1 della Legge n. 208/2015 (c.d. "detassazione dei premi di risultato"). Per il medesimo periodo, inoltre, viene innalzato da 3.000 a 5.000 euro il limite complessivo annuo entro il quale si applica la predetta imposta sostitutiva. Giova ricordare che tale beneficio è riservato ai lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, che abbiano percepito nel periodo d'imposta precedente redditi da lavoro dipendente d'importo non superiore a 80.000 euro.

I successivi commi da 10 a 13 del già richiamato art. 1 Legge n. 199/2025 prevedono un ulteriore intervento di natura fiscale. In particolare, per il solo anno 2026 - salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro - sono assoggettate a un'imposta sostitutiva pari al 15% le somme corrisposte, entro il limite di 1.500 euro, a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'art. 1 comma 2 del D.Lgs. n. 66/2003 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.

Le predette disposizioni sono applicate dai sostituti d'imposta del settore privato - esclusi quelli appartenenti al settore turistico, ricettivo e termale - nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro. Qualora il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non sia 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. L'imposta sostitutiva non è applicabile, per espressa previsione normativa, ai compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria. Infine, viene previsto che non concorrono al raggiungimento del limite annuo di 1.500 euro i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati all'imposta sostitutiva disciplinata all'art. 1, comma 182 e seguenti, della Legge n. 208/2015. Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente. Opportuna poi l'indicazione contenuta nel comma 13, in quanto conferma che per l'anno 2026 risulta ancora applicabile l'art. 6, comma 1, terzo periodo, della Legge n. 76/2025, il quale prevede che "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% del loro ammontare”.

In ultimo, come anticipato, il comma 14 dell’art. 1 della Legge di Bilancio per il 2026 novella l’art. 51, comma 2, lettera c), del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 (TUIR) in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente, innalzando da 8 a 10 euro l’importo complessivo giornaliero delle prestazioni sostitutive del vitto (c.d. buoni pasto) rese in forma elettronica che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente.

### **Art.1, commi 18-21 - Trattamento integrativo speciale settore turismo e pubblici esercizi su notturni e festivi**

Il comparto turistico si conferma uno dei principali bacini occupazionali nazionali ma la crescita dell’attività economica continua a scontrarsi con una criticità strutturale: la difficoltà di reperimento della manodopera, in particolare nelle figure operative e specialistiche di cucina, sala, pasticceria, gelateria e camerieri di sala. In tale contesto si colloca il trattamento integrativo speciale riconosciuto per le prestazioni di lavoro notturno e straordinario festivo, finalizzato a rendere più attrattive le fasce orarie e le giornate a maggiore disagio lavorativo e a sostenere il reddito dei lavoratori. L’efficacia della misura va valutata alla luce dell’andamento del mercato del lavoro turistico che, nel 2024, ha superato 1,5 milioni di occupati, registrando una crescita del 2,1% su base annua e del 21,5% rispetto al 2014, ma anche un significativo aumento delle assunzioni di difficile reperimento, passate dal 24,6% del 2019 al 51,8% del 2024. Parallelamente, emerge una crescente domanda di lavoratori qualificati, con un incremento delle assunzioni rivolte a profili con qualifica professionale; segnale di un’evoluzione delle competenze richieste e di una maggiore selettività del mercato del lavoro nel settore.

La misura, nata con l’art. 39-bis del D.Lgs. n. 48/2023 (Decreto Lavoro) prevedeva, per il periodo 1° giugno – 21 settembre 2023, un trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde riferite a lavoro notturno e/o straordinario festivo, da riconoscere ai lavoratori del turismo (inclusi gli stabilimenti termali) con reddito da lavoro dipendente, nell’anno precedente, non superiore a 40.000 euro. Il beneficio non concorreva alla formazione del reddito e veniva erogato dal datore di lavoro su richiesta del dipendente.

Con la Legge di Bilancio 2024 (Legge n. 213/2023, commi 21-25) il trattamento veniva confermato e applicato nel primo semestre 2024, ampliando espressamente la platea dei destinatari anche agli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (pubblici esercizi). La finalità veniva ribadita: incentivare la permanenza nel settore e rispondere al fabbisogno di personale nei mesi di maggiore intensità.

Con la Legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207/2024, commi 395-398) era stato confermato l'impianto e ampliata la finestra temporale: il trattamento integrativo speciale spettava dal 1° gennaio al 30 settembre 2025 e restavano invariati:

- la misura del beneficio (15%);
- la base di calcolo (retribuzioni lorde relative a notturno e straordinario festivo);
- la non concorrenza alla formazione del reddito del beneficio;
- la necessità della richiesta del lavoratore.

Il requisito reddituale veniva verificato sul reddito 2024 entro la soglia 40.000 euro e la richiesta doveva contenere un'attestazione scritta del reddito percepito.

Sul fronte operativo, il datore di lavoro recuperava le somme mediante compensazione F24 con codice tributo 1702, istituito con la risoluzione n. 8/2025.

Con la Legge di Bilancio 2026 si ripropone una misura in continuità con il 2025, estendendo l'applicazione dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, con la stessa percentuale (15%) e le medesime condizioni sostanziali. In questo caso il requisito reddituale è ancorato al reddito 2025 (sempre entro 40.000 euro).

## **Applicazione del trattamento integrativo speciale nel 2026**

### La Platea

- Lavoratori dipendenti del comparto turismo, inclusi stabilimenti termali
- Lavoratori dipendenti di esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (pubblici esercizi)

### Misura e base di calcolo

- Trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde riferite a:
  1. lavoro notturno
  2. lavoro straordinario nei giorni festivi

### Periodi di applicazione

1° gennaio 2026 – 30 settembre 2026

### Requisiti del lavoratore

- Reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro (riferito all'anno precedente: 2025 per il 2026)

### Procedura

- Richiesta del lavoratore: il dipendente presenta domanda scritta attestando il possesso del requisito reddituale

- Erogazione: il datore riconosce l'importo in busta paga come sostituto d'imposta, calcolando il 15% sulle voci agevolabili (notturni/straordinari festivi) entro il conguaglio di fine anno (circolare Agenzia delle Entrate n. 4E/2025)
- Recupero: il datore recupera l'importo tramite compensazione F24 con codice tributo 1702

## Esempi di Trattamento Integrativo speciale

CCNL pubblici esercizi ristorazione e turismo

### Lavoro notturno

- Retribuzione mensile di un dipendente che ha lavorato nel corso di un mese 120 ore durante il periodo notturno con la maggiorazione del 25%.

CCNL Pubblici esercizi - 4 livello - Retribuzione mensile	Retribuzione per 120 ore di lavoro notturno	Maggiorazione lavoro notturno da CCNL 25%	Totale riconosciuto lordo per 120 ore di notturno	Trattamento Integrativo Speciale spettante
1.652,69	1.153,04	288,26	1.441,30	216,19

### Lavoro straordinario festivo

- Retribuzione di un dipendente che ha effettuato, nel corso di più mesi, tra il 1/1/2026 ed il 30/09/2026, 50 ore di straordinario festivo con la maggiorazione del 30%.

CCNL Pubblici esercizi - 4 livello - Retribuzione mensile	Retribuzione per 50 ore di lavoro	Maggiorazione di lavoro straordinario da CCNL 30%	Totale riconosciuto lordo per 50 ore di straordinario nei giorni festivi	Trattamento Integrativo Speciale spettante
1.652,69	480,43	144,13	624,56	93,68

Il trattamento integrativo speciale per lavoro notturno e straordinario festivo nel comparto turismo rappresenta uno strumento mirato di politica del lavoro, concepito per intervenire su una fase specifica del rapporto di lavoro e su prestazioni caratterizzate da maggiore onerosità organizzativa e personale. La sua riproposizione nelle diverse Leggi di Bilancio, fino alla conferma per il 2026, evidenzia la volontà del legislatore di consolidare un meccanismo di sostegno al reddito che risponde a esigenze concrete delle imprese e

dei lavoratori nei periodi di massima intensità produttiva. Dal punto di vista operativo, la misura presenta un impianto relativamente semplice e replicabile ma richiede un'attenta gestione da parte dei datori di lavoro e dei consulenti, soprattutto nella corretta individuazione delle prestazioni agevolabili, nella verifica dei requisiti reddituali e nella conservazione della documentazione a supporto. In tale ottica, il ruolo della consulenza del lavoro diventa centrale per garantire un'applicazione conforme e coerente con il dettato normativo.

### **Art. 1, commi 153-155 - Misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato**

L'art. 1, commi da 153 a 155, della Legge n. 199/2025 introduce una nuova agevolazione alle assunzioni, finalizzata a incrementare l'occupazione giovanile stabile, a favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, nonché a sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

Come si può notare, l'ambito di applicazione degli incentivi ricalca quello dei destinatari delle agevolazioni previste dagli artt. 22, 23 e 24 del D.L. n. 60/2024, convertito dalla Legge n. 95/2024 (c.d. Decreto Coesione), a testimonianza della volontà di dare continuità alle misure agevolative scadute il 31 dicembre 2025.

Anche la Legge di Bilancio 2026 interviene, infatti, per ridurre il costo del lavoro derivante dagli oneri contributivi dovuti dai datori di lavoro privati che assumono giovani, donne svantaggiate e lavoratori nelle regioni ZES, sebbene lo sgravio previsto sia parziale e non totale.

In particolare, è previsto un esonero contributivo parziale dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), per una durata massima di ventiquattro mesi.

Le assunzioni agevolate sono quelle effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2026, riguardanti personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché le trasformazioni, nel medesimo periodo, dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, laddove previste.

Gli interventi specifici, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto del limite di spesa previsto dal comma 153 saranno disciplinati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, tenendo conto della valutazione degli effetti sull'occupazione delle misure di esonero contributivo di cui agli artt. 22, 23 e 24 del D.L n. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 95/2024.

Nell'adozione del decreto dovranno essere rispettati i vincoli comunitari in materia di aiuti di Stato, ai sensi degli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea.

È verosimile che i destinatari dell'esonero contributivo siano i giovani che non abbiano mai prestato attività di lavoro subordinato a tempo indeterminato, le donne svantaggiate individuate dal Regolamento (UE) n. 651/2014 e i soggetti assunti nelle aree ricadenti nella Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno - ZES unica, come già previsto dal menzionato Decreto Coesione.

In ogni caso, trattandosi di aiuti di Stato, sarà necessaria un'interlocuzione con la Commissione Europea al fine di consentire la concessione dell'agevolazione in conformità alla disciplina comunitaria.

Si ritiene utile evidenziare che le agevolazioni previste dalla Legge di Bilancio 2026 appaiono destinate a garantire una continuità rispetto a quelle già introdotte dal Decreto Coesione per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2025.

Invero, la volontà di dare continuità alle agevolazioni di cui agli artt. 22, 23 e 24 del D.L. n. 60/2024 è stata confermata sin dal 1° gennaio 2026 da fonti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Dopo il mancato inserimento nel D.L. n. 200/2025 (c.d. Decreto Milleproroghe), è stato annunciato che, mediante un emendamento in sede di conversione, verrà prevista una proroga delle agevolazioni per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2026.

### **Art. 1, commi 156-157 - Lavoro occasionale e contratti di rete in agricoltura**

La Legge di Bilancio 2026, all'art. 1 comma 156, rende strutturale il c.d. "LOAgri", introducendo la proposizione "*e a decorrere dall'anno 2026*" all'art. 1, comma 343, alinea, della Legge n. 197/2022. Trattasi, più nel dettaglio, delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura, concepite allo scopo di garantire la continuità produttiva delle imprese agricole e di creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali in tale settore.

Giova ricordare che detta forma contrattuale permette, da parte dei datori di lavoro agricolo in possesso di codice CIDA e rispettosi della contrattazione collettiva più rappresentativa, l'assunzione agevolata dei c.d. "lavoratori inattivi", ossia:

- a) persone disoccupate;
- b) percettori di NASpl, DIS-COLL, mobilità in deroga, e strumenti di sostegno come l'Assegno di inclusione;
- c) beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa;

- d) titolari di pensione di vecchiaia, anzianità o anticipata, erogata da un Ente previdenziale pubblico o comunque da Enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza;
- e) giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università;
- f) detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

A condizione che le predette figure non abbiano avuto un rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti rispetto all'instaurazione del "LOAgri" (condizione, questa, da non applicarsi però ai pensionati).

Di seguito si elencano alcune ulteriori caratteristiche del rapporto<sup>1</sup>:

- ha natura espressamente subordinata e richiede l'iscrizione nel LUL;
- è destinato esclusivamente a mansioni riconducibili alla categoria operaia, di natura stagionale;
- la prestazione lavorativa non può essere superiore a 45 giornate effettive annue (anno civile) per singolo lavoratore, per un contratto di lavoro che può avere una durata massima di 12 mesi;
- il datore di lavoro gode della riduzione contributiva per territori svantaggiati, indipendentemente dal luogo di resa della prestazione;
- il lavoratore riceve una retribuzione esente da imposizione fiscale, che non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato, che è cumulabile con i trattamenti pensionistici, e che è utile al fine di percepire successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione, anche agricole, ovvero computabile per il rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno;
- fino all'emanazione di eventuali nuovi chiarimenti, si ritiene possano essere ancora applicate le precedenti istruzioni fornite dagli Istituti, tra le quali la circolare INPS n. 102/2023, i messaggi INPS nn. 4688 e 4652 del 2023 e la nota INL n. 521/2024.

In definitiva, l'intervento risulta senz'altro opportuno al fine di dare continuità a uno strumento di indubbia utilità, tanto ai fini della lotta al lavoro nero in agricoltura, quanto per reinserire nel mercato del lavoro i soggetti maggiormente a rischio, assicurando loro le tutele previste dalla subordinazione. In ragione del disposto di cui all'art. 74 D.Lgs. n. 276/2003 (che disciplina le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro in agricoltura,

---

<sup>1</sup> Per un'analisi maggiormente dettagliata, si rimanda all'approfondimento della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro del 25/03/2024.

ove occasionali) potrebbe risultare opportuno, eventualmente anche da parte degli ulteriori organi pubblici coinvolti, chiarirne "ufficialmente" l'inapplicabilità (oppure applicabilità) ovvero i suoi precisi perimetri (anche in relazione alla conformazione del datore di lavoro) per i soggetti legati da vincolo familiare all'imprenditore agricolo, ancorché "inattivi". D'altra parte, si fa presente, proprio l'occasionalità, storicamente, in giurisprudenza ha corroborato l'idea della presunzione di gratuità nei confronti di tali soggetti.

Si segnala da ultimo, in aggiunta ai profili squisitamente lavoristici, che all'art. 1 comma 157, la Legge di Bilancio 2026 interviene in materia di contratti di rete per le imprese agricole, definite come piccole e medie, disponendo che i contraenti possano cedere la propria quota di prodotto ad altre parti del contratto, in aggiunta alla divisione della produzione agricola derivante dall'esercizio in comune delle attività, disposizione quest'ultima già prevista.

### **Art. 1, commi 158-161 - Misure in materia di assegno di inclusione (ADI)**

Il Legislatore, con il D.L. n. 48/2023 ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di Inclusione (c.d. ADI) quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli della popolazione mediante percorsi di inserimento non solo sociale, ma anche di formazione, di lavoro e di politiche attive del lavoro. I requisiti relativi alla condizione economica e reddituale per il riconoscimento del beneficio, nonché il relativo importo d'integrazione del reddito familiare, sono stati modificati dalla Legge di Bilancio per il 2025 (art. 1, commi 198-199, Legge n. 207/2024). Tale misura è riconosciuta ai nuclei familiari che hanno almeno un componente minorenne o con almeno 60 anni di età o con disabilità o in condizione di svantaggio e inserito in specifici programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla Pubblica Amministrazione. In particolare, per avere diritto al beneficio in oggetto, i sopra citati nuclei familiari devono risultare, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione, in possesso di determinati requisiti in relazione alla cittadinanza, alla residenza, alla condizione economica e patrimoniale, alla condizione lavorativa, al godimento di beni durevoli e alla situazione giuridica soggettiva. Per poter avere accesso all'Assegno di Inclusione, il richiedente deve effettuare l'iscrizione presso il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) e deve espressamente autorizzare la trasmissione dei dati relativi alla domanda ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione lavorativa. Questa registrazione ha quale fine la sottoscrizione del patto di attivazione digitale. Successivamente alla sottoscrizione del patto, i componenti dei nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di Inclusione sono tenuti ad aderire a un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, che comporta l'adempimento di diversi obblighi formativi e di istruzione (vi sono alcune eccezioni per determinati soggetti fragili).

Il componente attivabile al lavoro è tenuto ad accettare, a pena di decadenza, un'offerta di impiego, purché ricorrano determinate condizioni.

La Legge di Bilancio per il 2026, con riferimento a questa misura, modifica la disciplina dell'Assegno di Inclusione mediante la riformulazione dell'art. 3, comma 2, del D.L. n. 48/2023 a opera dei commi da 158 a 161 dell'art. 1 della Legge n.199/2025.

La disciplina precedentemente in vigore prevedeva che tale beneficio economico venisse erogato per 18 mesi, con possibilità di rinnovo per periodi di ulteriori 12 mesi, previa sospensione di un mese. Ed è proprio su questo intervallo di un mese che interviene la Legge di Bilancio per il 2026, arrivando ad eliminarlo. A ben vedere, la modifica si pone in continuità con la via intrapresa dal Legislatore già nel 2025: era stato introdotto infatti un meccanismo *ad hoc* per neutralizzare gli effetti del periodo di sospensione tra la fine di un periodo di erogazione dell'ADI e l'inizio del successivo.

Nel dettaglio, l'art. 10-ter del D.L. n. 92/2025 aveva previsto, in via d'eccezione per l'anno 2025, l'erogazione di un contributo straordinario finalizzato a garantire ai fruitori dell'ADI una continuità nella copertura del beneficio, pari all'importo della prima mensilità di rinnovo, comunque non superiore a 500 euro. La misura era riconosciuta ai nuclei familiari che avevano presentato la domanda di rinnovo ed erano stati ammessi alla fruizione dell'ulteriore periodo di 12 mensilità.

Mentre il contributo straordinario per il 2025 era pari a un'intera mensilità di ADI rinnovato, nel 2026 l'importo della prima mensilità di rinnovo sarà riconosciuto nella misura pari al 50% dell'importo mensile del beneficio economico rinnovato a 'regime'.

Per far fronte a queste novità, la Legge di Bilancio per il 2026 dispone, inoltre, una maggiore autorizzazione di spesa, dall'anno in corso al 2033, anche se più contenuta rispetto all'iniziale previsione. Al tempo stesso, con riferimento all'autorizzazione di spesa inherente agli incentivi previsti a vantaggio dei datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'ADI con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto a tempo di apprendistato (art. 13, comma 8 lett. b, del D.L. n. 48/2023), viene prevista, a seguito dell'attività di monitoraggio, una riduzione di 54 milioni di euro per l'anno 2026 e di 90 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027.

Un plauso in conclusione va al Legislatore che con questo meccanismo mira a garantire un supporto economico più costante alle famiglie fragili, evitando 'salti' nelle erogazioni, ma con un adeguamento della prima mensilità per ragioni di gestione finanziaria.

Sicuramente grande rilevanza continuerà ad avere l'attività di monitoraggio della misura, affinché questa sia sempre più affinata per rispondere alle esigenze del Paese, dove - ci raccontano i dati dell'ultimo decennio - la povertà resta stabile, ma su livelli ancora elevati.

## Art. 1, commi 162-163 - Ape sociale

La Manovra per il 2026, ai commi 162 e 163 dell'art. 1, ha disposto l'estensione fino al 31 dicembre 2026 delle disposizioni in materia di Ape sociale, originariamente introdotto dall'art. 1, commi da 179 a 186, della Legge n. 232/2016, a favore dei soggetti che perfezioneranno entro la fine del 2026 il requisito anagrafico di almeno 63 anni e 5 mesi trovandosi anche in una delle condizioni soggettive previste dal comma 179 (disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità che necessita di sostegno intensivo, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, dipendenti per lavori gravosi di cui all'allegato C della Legge n. 234/2021).

L'Ape sociale anche per il 2026 si conferma quale 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 per 12 rate annue, non compatibile con altri trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria. È riconosciuta da INPS fino al conseguimento dei requisiti pensionistici di vecchiaia (anche considerati gli adeguamenti a speranza di vita) per chi ha compiuto 63 anni e 5 mesi (incrementato di 5 mesi rispetto ai precedenti 63 anni originariamente richiesti dalla manovra del 2024), a favore dei lavoratori che rientrino in uno dei seguenti quattro requisiti:

- assicurati con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, in stato di disoccupazione a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o per scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato (in quest'ultimo caso, occorre aver lavorato per almeno diciotto mesi nei tre anni precedenti) e che hanno concluso la prestazione per la disoccupazione loro spettante;
- assicurati con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, che assistono da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave o un parente o un affine di secondo grado convivente i cui genitori o il cui coniuge abbia più di settant'anni o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti o mancati;
- persone con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni e con una capacità lavorativa ridotta di almeno il 74%;
- assicurati lavoratori dipendenti con almeno 36 anni di anzianità contributiva che svolgono, da almeno sette anni negli ultimi dieci anni o da almeno sei anni negli ultimi sette anni, attività lavorative gravose. L'elenco di tali professioni è stato aggiornato ed esteso con la Legge di Bilancio 2022, che ha previsto anche un'anzianità contributiva più bassa, pari a 32 anni, per gli operai edili, i ceramisti e i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.

Per le donne i requisiti di anzianità contributiva previsti sono ridotti di 12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni (un anno in meno per chi ha un solo figlio, due anni in meno per chi ha due o più figli). Il comma 163 della Legge di Bilancio prevede, come già previsto da due anni, che l'Ape sociale, dal momento della decorrenza, non sia cumulabile con i redditi di lavoro dipendente o di lavoro autonomo, fatti salvi i redditi che derivino da lavoro autonomo occasionale entro i 5.000 euro lordi annui. La Manovra conferma anche il timing per inviare la domanda di certificazione e di accesso ad Ape: i soggetti che entro il 31 dicembre 2026 matureranno le condizioni previste dalla Legge devono, preliminarmente alla domanda di prestazione, presentare domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio entro il 31 marzo 2026, il 15 luglio 2026 e comunque non oltre il 30 novembre 2026 (finestra residuale, attivabile solo in presenza di ulteriori risorse disponibili). Contestualmente, o in attesa della lavorazione della domanda di certificazione delle condizioni di accesso all'Ape, il lavoratore già in possesso dei requisiti richiesti, compresa la cessazione dell'attività lavorativa, ha facoltà di inviare la domanda di Ape in modo da non perdere il diritto alle rate maturate. Tale misura conferma una indennità che sostiene i lavoratori più fragili; se ne auspicherebbe la stabilizzazione dato che la sua sperimentazione perdura ormai dal 2017.

### **Art. 1, commi 164-174 - Ammortizzatori sociali**

Con l'art. 1, commi da 164 a 174, la Legge 30 dicembre 2025 n.199, recante disposizioni in materia di "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028", ha introdotto una serie di disposizioni in materia di ammortizzatori sociali provvedendo a rifinanziare il sostegno a reddito in costanza di lavoro in determinati ambiti o settori.

In particolare, con il comma 164 è stata concessa anche per il 2026 l'indennità onnicomprensiva, pari a 30 euro giornalieri, prevista per i lavoratori dipendenti di imprese adibite alla pesca marittima, ivi comprese le cooperative, nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa, a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, nel limite di spesa di 30 milioni di euro.

Per effetto dei commi 165 e 166 si registra la proroga della CIGS e, con essa, dell'esonero dal versamento del relativo contributo addizionale, per le imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa. In particolare, vengono stanziate per il 2026 ulteriori risorse, pari a 100 milioni di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti dall'art. 44, comma 11-bis, del D.Lgs. n. 148/2015, in aggiunta e in deroga ai limiti generali di durata vigenti, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Come osservato, viene altresì prorogato per il 2026 l'esonero dal contributo addizionale - già previsto per il 2025 dall'art. 6 del D.L. n. 92/2025 - per un periodo massimo di 12 mesi,

per le unità produttive di imprese che operano nelle suddette aree di crisi industriale complessa e che accedono ai suddetti trattamenti CIGS.

È stata prorogata per il 2026, nel limite di spesa di 100 milioni di euro, la CIGS in deroga, per cessazione di attività, di cui all'art. 44, comma 1, del D.L. n. 109/2018. La provvidenza spetta ai datori di lavoro - anche con meno di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda - per un periodo di 12 mesi, previo accordo in sede governativa, allorquando risultino concrete prospettive di cessione dell'attività, con conseguente riassorbimento occupazionale, quando sia possibile realizzare interventi di reinustrializzazione del sito produttivo oppure siano individuati percorsi di politica attiva del lavoro, posti in essere dalla Regione interessata. I dipendenti coinvolti sono sottoposti a specifiche ipotesi decadenziali dal trattamento (comma 167). Il richiamato limite di spesa è inoltre integrato per 20 milioni di euro, a valere per il 2026, per la concessione di un ulteriore intervento di CIGS 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 (comma 172).

Il comma 168 ha prorogato per il 2026, nel limite di spesa di 19 milioni di euro, l'integrazione economica, per la parte non coperta, del trattamento di CIGS riconosciuta, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo Ilva.

Sono state altresì previste la proroga, fino al 31 dicembre 2026, del termine per la possibilità di applicazione di alcune convenzioni relative ai lavoratori socialmente utili, stipulate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con talune Regioni (comma 169) e, nel limite di spesa di 20 milioni di euro per il 2026, dell'indennità prevista in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei *call center* (comma 170), anche in cessazione, ai sensi del combinato disposto dell'art. 44, comma 7, del D.Lgs. n. 148/2015 e del D.M. 16 gennaio 2025 n. 45, secondo il quale la provvidenza può essere richiesta prioritariamente per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, qualora non sia possibile ricorrere alle prestazioni del Fondo di solidarietà bilaterale per la Filiera delle Telecomunicazioni.

Il comma 171 ha riconosciuto per il 2026 un ulteriore periodo di CIGS a favore delle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille e che abbiano in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati. Tale ulteriore periodo è riconosciuto in continuità con le tutele già autorizzate, e quindi anche con effetto retroattivo, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa generale e nel limite di spesa di 63,3 milioni di euro. Allo strumento non si applicano le disposizioni in materia di consultazione sindacale oltre che i termini e le modalità procedurali di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 148/2015.

I commi 173 e 174 hanno quindi elevato da 100 a 150 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027 le risorse già destinate alla proroga - prevista dalla normativa vigente

per i medesimi anni - della possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di CIGS, ai sensi dell'art. 22-bis del D.Lgs. n. 148/2015, in deroga ai limiti di durata generali. In particolare, l'ulteriore *tranche* di sostegno al reddito è concessa al fine del completamento dei programmi già intrapresi per una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

### **Art. 1, comma 176 - Modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl**

Il comma 176 modifica le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) che può essere richiesta dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità. La suddetta disposizione prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, come precedentemente previsto, ma in due rate. Preliminamente, si ricorda che il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpl può richiedere la liquidazione anticipata dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha a oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Sul punto, la circolare INPS n. 174/2017 precisa che è possibile riconoscere l'incentivo in argomento in caso di:

- attività professionale esercitata da liberi professionisti anche iscritti a specifiche Casse, in quanto attività di lavoro autonomo;
- attività di impresa individuale commerciale, artigiana, agricola;
- sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha a oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio;
- a determinate condizioni, costituzione di società unipersonale caratterizzata dalla presenza di un unico socio;
- costituzione o ingresso in società di persone o di capitali in quanto il reddito derivante dall'attività svolta dal socio nell'ambito della società è fiscalmente qualificato come reddito di impresa.

Resta fermo che ai beneficiari di NASpl che rivestono la posizione di socio di capitale conferendo esclusivamente capitale e la cui partecipazione alla società non è riconducibile ad attività di lavoro autonomo o di impresa, non può essere riconosciuto l'incentivo all'autoimprenditorialità.

La norma che precede prevede che l'ammontare dell'anticipazione sia erogato 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 quattro anni ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 22/2015), qualora questo intervenga prima dei sei mesi dall'inizio dell'attività o non oltre il termine di sei mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, qualora il termine del periodo di trattamento intervenga successivamente.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D.Lgs. n. 22/2015 la domanda di anticipazione va inoltrata all'INPS, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

L'erogazione della 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. Sul punto, la Corte di Cassazione, con la recente ordinanza n. 4724/2025, ha escluso che l'assegno ordinario di invalidità e la NASPl possano essere qualificate come obbligazioni alternative e quindi non cumulabili. La Corte ha infatti rilevato che l'art. 11, comma 1 lett. e), del D.Lgs. n. 22/2015 prevede una decadenza dalla fruizione della NASPl solo nel caso in cui il beneficiario acquisisca anche il diritto all'assegno ordinario di invalidità mentre riceve il trattamento di disoccupazione. Poiché, rileva sempre la Corte, le norme che prevedono una decadenza da un diritto non sono suscettibili di interpretazione analogica, non vi è alcuna decadenza nell'ipotesi contraria, ossia quando la NASPl viene richiesta da chi già percepisce l'assegno ordinario di invalidità.

Infine, in caso di intervenuta rioccupazione non si ha diritto alla liquidazione di tale seconda rata e, ai sensi dell'art. 8, comma 4, del D.Lgs. n. 22/2015, vi è l'obbligo di restituire per intero l'anticipazione ottenuta (salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale). Sul punto, la Corte Costituzionale, con sentenza n. 90/2024, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di tale previsione nella parte in cui non limita l'obbligo restitutorio nella misura corrispondente alla durata del periodo di lavoro subordinato, quando il lavoratore non possa proseguire, per causa sopravvenuta a lui non imputabile, l'attività di impresa per la quale l'anticipazione gli è stata erogata.

## **Art. 1, comma 179 - Incremento delle pensioni in favore dei soggetti in condizioni disagiate**

Il comma 179 dell'art. 1 della Manovra stabilizza, a decorrere dal 2026, l'incremento delle maggiorazioni sociali per i pensionati INPS in condizioni di disagio che si trovino nelle condizioni reddituali richieste per l'accesso al beneficio. Tale incremento era stato già previsto, con importi inferiori, limitatamente al 2025, mentre la norma incrementa da 8 a 20 euro mensili lordi l'importo dell'incremento delle maggiorazioni sociali e, di conseguenza, da 104 a 260 euro annui il limite reddituale compatibile oltre il quale l'incremento in oggetto non è ulteriormente riconosciuto. La maggiorazione sociale consiste in un'integrazione del trattamento di pensione a favore di quei pensionati che siano titolari di redditi inferiori alle soglie fissate dalla Legge; questa viene erogata per 13 mensilità e l'importo varia in base all'età, al reddito e alla tipologia di pensione. In base al combinato disposto dell'art. 38, comma 1, della Legge n. 448/2001 e dell'art. 5, comma 5, della Legge n. 81/2007, la misura delle maggiorazioni sociali dei trattamenti pensionistici è incrementata per i pensionati previdenziali e assistenziali di età pari o superiore a 70 anni e i cittadini di età superiore a 18 anni, invalidi civili totali o sordomuti, ciechi assoluti, titolari di pensione o di pensione di inabilità, fino a garantire un reddito proprio pari, per il 2025, a 747,84 euro al mese per tredici mensilità (come specificato dall'allegato 2 alla circolare INPS n. 23/2025). A decorrere dal 2026 la disposizione contenuta nella Manovra determina la misura di tale incremento a 20 euro mensili, rispetto agli 8 euro previsti per il solo 2025 dalla Legge di Bilancio 2025. Dal 2026 quindi viene aumentato di 260 euro annui, al posto dei precedenti 104 euro previsti per l'anno 2025, il limite reddituale massimo oltre cui l'incremento pensionistico non è più riconosciuto. In attesa delle istruzioni fornite dall'Istituto, va ricordato come la circolare n. 53/2025 dell'INPS, a proposito dell'incremento pensionistico transitorio - analogo alla misura in commento - previsto per il 2025, aveva chiarito che l'importo maggiorato viene riconosciuto d'ufficio a coloro che risultino già destinatari della maggiorazione sociale e del connesso incremento reddituale.

## **Art. 1, commi 185-193 - Misure in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla variazione della speranza di vita e di incentivazione al posticipo del pensionamento**

La Manovra per il 2026 contiene una serie di commi dedicati al tema pensionistico, con particolare riferimento alla mitigazione degli effetti della c.d. 'speranza di vita' sugli accessi a pensione. In particolare, va ricordato che per effetto della Legge n. 122/2010 coordinata con la c.d. Riforma Fornero (art. 24 D.L. n. 201/2011) il prossimo incremento dei requisiti anagrafici e contributivi delle pensioni di vecchiaia (requisito anagrafico) e anticipate (requisito contributivo per la pensione anticipata ordinaria e anagrafico e contributivo per la pensione anticipata contributiva) è fissato per il biennio 2027-2028 e sarebbe pari alla

misura massima di 3 mesi. La Manovra, tuttavia, al comma 185 dell'art. 1, dispone che tale incremento biennale è applicato nella misura di un solo mese limitatamente al 2027, mentre troverà piena applicazione dal 1° gennaio 2028, nella misura di tre mesi. Secondo il comma 190, l'incremento biennale non troverà applicazione (nemmeno nella formula graduale sopra ricostruita) 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 che al momento del pensionamento fruivano dell'Ape sociale. Inoltre, l'adeguamento alla speranza di vita non sarà applicato ai lavoratori dipendenti che, al momento del pensionamento, risultano aver svolto da almeno 7 anni negli ultimi 10, o da almeno 6 anni negli ultimi 7, attività lavorative gravose in presenza di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni. Del medesimo beneficio godranno i lavoratori addetti a lavorazioni usuranti ex art. 1 comma 1 D.Lgs. n. 67/2011, che svolgono tali attività da almeno sette anni negli ultimi dieci di attività lavorativa, o da almeno la metà della vita lavorativa complessiva, con almeno 30 anni di contributi. Non si registrerà l'incremento a speranza di vita nemmeno per i lavoratori precoci, di cui alla Legge n. 232/2016, che vantano 12 mesi di contribuzione da lavoro effettivo prima dei 19 anni di età addetti a mansioni gravose o usuranti. Tale misura appare garantire i lavoratori più fragili, considerando la difficoltà di alcune lavorazioni più usuranti, in sinergia con le norme che attualmente codificano gli altri benefici pensionistici riservati a questa categoria di lavoratori.

### **Art. 1, comma 194 - Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato**

Al comma 194 viene prorogata l'applicabilità di un incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa (c.d. Bonus Maroni) da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, includendo i soggetti che, nel corso del 2026, maturino il diritto alla pensione anticipata (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 1 anno in meno per le donne). Il bonus sarà erogato a valle della finestra di 3 mesi generalmente prevista per tale pensionamento. Così come per quello già previsto nel 2025, il bonus consiste nella quota di contribuzione pensionistica a carico del lavoratore (9-10,19%), con conseguente esclusione del versamento a INPS e dell'accrédito di tale quota contributiva che non andrà a incrementare il montante contributivo (a differenza della quota datoriale IVS, regolarmente versata). Il bonus era già accessibile ai dipendenti che, entro il 31 dicembre 2025, avessero conseguito il requisito per il suddetto trattamento pensionistico anticipato o per la c.d. 'Quota 103', maturando il requisito contributivo anche in cumulo con le altre gestioni. La quota corrisposta fino alla cessazione del lavoro subordinato o al pensionamento o, ancora, fino al raggiungimento dell'età pensionabile di vecchiaia, viene corrisposta in esenzione fiscale ai sensi dell'art. 51, comma 2 lett. i-bis, TUIR (non concorrenza reddituale per gli iscritti alle gestioni INPS dei lavoratori dipendenti o anche

ex Inpdap o Ipost). L'esercizio della facoltà di rinuncia all'accreditto contributivo pensionistico cessa di avere effetti in caso di revoca da parte dell'assicurato. Per dare piena operatività all'estensione della platea e della scadenza del bonus dovrà attendersi l'adeguamento delle procedure INPS con pubblicazione della relativa circolare.

## Tfr e previdenza complementare

### **Art. 1, commi 201-205 - Modifiche alla previdenza complementare dal 2026**

La Legge di Bilancio per il 2026 interviene in modo significativo in alcuni aspetti legati alla previdenza complementare e in modo particolare alla destinazione del Trattamento di fine rapporto.

La *ratio* di queste misure è quella di ampliare la platea di destinatari aderenti alle forme di previdenza complementare al fine di integrare, attraverso la pensione di secondo pilastro quella pubblica, oltre a costituire un'importante leva per colmare il divario tra il livello retributivo degli ultimi anni di carriera lavorativa e l'importo della pensione.

La disciplina dei fondi pensione privatistici trova luce con il D.Lgs. n. 124/1993 ma è con la Legge n. 243/2004 che il legislatore ha stabilito di ampliare il finanziamento della previdenza complementare attraverso il conferimento del Trattamento di fine rapporto.

La riforma complessiva della previdenza complementare è avvenuta per opera del D.Lgs. n. 252/2005 che per effetto della Legge n. 296/2006, art. 1, comma 749, è entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2007: da tale data il lavoratore subordinato può decidere se mantenere il Tfr in azienda oppure destinarlo a un fondo di previdenza complementare.

In questo ultimo caso, se l'adesione avviene a un fondo negoziale, oltre alla quota di Tfr maturanda può essere destinata anche una quota aggiuntiva di contribuzione a carico del lavoratore (nella misura prevista dal CCNL) alla quale viene aggiunta la quota parte a carico del datore di lavoro.

Tale contribuzione è deducibile dal reddito complessivo per un importo, fino al 31 dicembre 2025, non superiore a 5.164,57 euro, calcolato tenendo conto, oltre che dei contributi versati direttamente dal lavoratore anche delle quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza e dei contributi relativi ai familiari fiscalmente a carico.

La Legge di Bilancio 2026, al comma 201, interviene modificando tale importo annuo, innalzandolo a euro 5.300.

Tale innalzamento implica un impatto anche sulla possibilità, per i lavoratori di prima assunzione successiva al 1° gennaio 2007 e, limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari di dedurre, nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.300 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i

contributi effettivamente versati nei primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore alla metà del limite annuo.

Ulteriore modifica del comma in commento è data dalla differente gestione dell'ammontare della rendita dell'erogazione dell'accantonamento alla previdenza complementare: il lavoratore può richiedere che la prestazione avvenga in capitale, la quale non può superare il 60% della posizione. Tale percentuale è stata aumentata dalla Legge di Bilancio a decorrere dal 1° gennaio 2026, mentre fino al 31 dicembre 2025 era pari al 50%.

Rimanendo in tema di trattamento di fine rapporto, l'art. 1, comma 203, della Legge di Bilancio per il 2026 prevede l'ampliamento della platea dei datori di lavoro che obbligatoriamente dovranno destinare il Tfr maturando dei propri lavoratori, non iscritti alla previdenza complementare, al Fondo Tesoreria gestito dall'INPS.

Nello specifico, a decorrere dal periodo di paga dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento del Tfr all'INPS i datori di lavoro che, negli anni successivi a quello di avvio dell'attività, hanno raggiunto o raggiungano la soglia dimensionale dei 50 dipendenti, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.

Fino alla data del 31 dicembre 2025, il limite dimensionale che determinava l'applicazione automatica dell'adesione al Fondo Tesoreria era di 50 dipendenti diversificando il calcolo in questo modo:

- azienda in attività al 31 dicembre 2006: limite calcolato come media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006;
- aziende con inizio attività dal 1° gennaio 2007: limite calcolato come media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

I lavoratori rientranti nel calcolo sono tutti coloro che abbiano in essere un contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro, computati in proporzione all'orario di lavoro. La Legge di Bilancio per il 2026 inserisce un periodo transitorio: per il biennio 2026–2027, infatti, l'obbligo di versamento al Fondo Tesoreria INPS scatta per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non inferiore a 60. Nel periodo tra il 1/1/2028 e il 31/12/2031 saranno obbligati al versamento al Fondo di Tesoreria i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti, sempre con riferimento alla media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.

A decorrere, invece, dal periodo di paga dal 1° gennaio 2032, si amplia ulteriormente la platea dei datori di lavoro che obbligatoriamente dovranno versare il Tfr al Fondo Tesoreria INPS, portando il limite numerico di addetti pari o superiore a 40 o che raggiungano tale limite dimensionale negli anni successivi a quello di inizio dell'attività.

Il calcolo deve essere fatto prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.

Operativamente, i datori di lavoro dovranno versare mensilmente la quota del Tfr maturando al Fondo di Tesoreria con le modalità e i termini previsti per il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria, ossia entro il 16 del mese successivo a quello del periodo di paga cui si riferisce la quota maturata. Egualmente, al momento di liquidazione della quota a carico del lavoratore, il datore di lavoro opererà come importo a credito a conguaglio sulle somme da versare.

## Misure in materia di previdenza complementare

Il comma 204 della Legge n. 199/2025 interviene invece in materia di scelta di destinazione del Tfr, modificando la disciplina del D.Lgs. n. 252/2005 a decorrere dal 1° luglio 2026.

Al momento dell'assunzione il lavoratore deve esprimere una scelta riguardo alla destinazione del trattamento di fine rapporto maturando: mantenerlo in azienda oppure destinarlo alla previdenza complementare.

Il comma in commento interviene sulla modalità di conferimento tacito o automatico, c.d. silenzio – assenso, alle forme di previdenza complementare.

Nello specifico, la misura è destinata ai lavoratori subordinati del settore privato di prima assunzione, ad eccezione di quelli domestici, prevedendo come linea operativa, qualora non sia anticipatamente effettuata una scelta da parte del lavoratore, l'adesione automatica alla forma pensionistica complementare collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali.

In questo modo è prevista la devoluzione dell'intero Tfr maturando, oltre la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nella misura definita dagli accordi, salvo il caso in cui la retribuzione annuale lorda del lavoratore sia inferiore al valore pari all'assegno sociale INPS.

In assenza della forma previdenziale prevista dai CCNL o dagli accordi territoriali o aziendali, l'adesione automatica è quella residuale al Fondo Cometa come individuato dal regolamento di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 31 marzo 2020 n. 85.

Al momento della prima assunzione è onere del datore di lavoro di fornire informativa al lavoratore:

- sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare;
- sul meccanismo di adesione automatica;
- sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica;
- sulle diverse scelte disponibili;
- sulla relativa tempistica.

Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore ha la possibilità di scegliere di rinunciare all'adesione automatica, conferendo la quota di Tfr maturando a un'altra forma di previdenza complementare o mantenendolo in azienda. In quest'ultimo caso, il lavoratore potrà successivamente aderire a un fondo di previdenza complementare da lui prescelto. Il datore di lavoro dovrà conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale rilascerà una copia.

Con riferimento ai lavoratori non di prima assunzione, contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro, 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 già aderisca a una forma di previdenza complementare, il datore di lavoro fornirà al lavoratore informativa circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il Tfr maturando da tale data. Il datore di lavoro preciserà, altresì, che in difetto si applicherà il meccanismo di adesione automatica.

Tali disposizioni, come anticipato, si applicano a decorrere dal 1° luglio 2026, data entro la quale la COVIP, Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, deve adeguare le proprie istruzioni.

Tale nuova modalità operativa mira a favorire maggiore consapevolezza riguardo al futuro pensionistico dei lavoratori alla prima esperienza lavorativa, promuovendo adesioni alla previdenza complementare al fine di integrare l'importo della pensione pubblica.

### **Art. 1, commi 206-207 - Misure di integrazione a favore delle lavoratrici madri**

La Legge di Bilancio per l'anno 2026 prevede, tra le altre, misure specifiche per le lavoratrici madri, in termini di riconoscimento di somme di sostegno economico.

Rispetto a tale materia l'azione del Legislatore si pone in coerente continuità rispetto al recente passato, andando a chiudere il cerchio con quanto introdotto a suo tempo dai commi 180 e seguenti della Legge n. 213/2023, (Legge Bilancio 2024) ma anche dall'art. 6 del D.L. n. 95/2025, come convertito in Legge n. 118/2025, senza dimenticare quanto stabilito dai commi 219 e 220 della Legge n. 207/2024 (Legge Bilancio 2025).

Il comma 206 della Legge n. 199/2025 va ad aggiornare il testo dell'art. 1, comma 219, della Legge n. 207/2024 (a sua volta già in precedenza novellato dall'art. 6, comma 1, D.L. n. 95/2025, sempre con la medesima finalità di rivedere per scorrimento le annualità di erogazione dei trattamenti indennitari previsti).

Prima di procedere con l'analisi dell'ultimo aggiornamento operato dalla Legge n. 199/2025 è opportuno effettuare un piccolo passo in avanti e ricordare che le disposizioni

di cui al comma 219 dell'art. 1, Legge n. 207/2024, sono in attesa di attuazione, come ricordato dallo stesso incipit del successivo comma 207 della Legge di Bilancio per l'anno 2026.

Proprio per tale motivo, come già anticipato in precedenza, il comma 206 si occupa di andare a rivedere le decorrenze dei trattamenti indennitari originariamente previsti a favore delle lavoratrici madri, da parte della Legge di Bilancio per l'anno 2025.

In primo luogo, viene aggiornato al 2027 l'anno di riconoscimento del parziale esonero contributivo a favore delle lavoratrici madri, sia rispetto a coloro che risultano essere interessate da un rapporto subordinato, sia nei confronti di chi invece svolge attività autonoma e d'impresa.

Sotto il profilo soggettivo, il parziale esonero in trattazione spetta a coloro che hanno due figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Per quanto concerne le tipologie di attività di impresa, il cui svolgimento dà diritto all'esonero parziale in trattazione, il primo periodo del comma 219 rinvia a redditi da lavoro autonomo, a quelli d'impresa (sia in contabilità ordinaria, sia semplificata) e a quelli da partecipazione, escludendo in ogni caso dal novero delle potenziali beneficiarie coloro che hanno optato per il regime fiscale forfettario.

Prosegue il comma 206 dell'art. 1, Legge n. 199/2025, andando a prevedere l'aggiornamento del secondo periodo dello stesso comma 219 (con eliminazione dell'indicazione dell'anno 2027 quale periodo di iniziale decorrenza), nel passaggio in cui il riconoscimento dell'esonero parziale viene previsto a favore delle lavoratrici con tre o più figli fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

Tale previsione rappresenta il raccordo con la norma originaria che aveva introdotto forme di esonero per le lavoratrici madri e in particolare con i commi 180 e ss. dell'art. 1, Legge n. 213/2023 (che verrà in seguito richiamato).

Sempre in coordinamento con gli appena richiamati commi 180 e ss., art. 1, Legge n. 213/2023, si pone l'ultimo passaggio del comma 206, che prevede la soppressione del terzo periodo del comma 219 dell'art. 1, Legge n. 207/2024, il quale sanciva – quale norma di raccordo – l'impossibilità di riconoscere l'esonero parziale a quelle lavoratrici già beneficiarie della misura prevista dalla Legge di Bilancio per l'anno 2024.

Prima di affrontare il successivo comma 207 dell'art. 1, Legge n. 199/2025, è quindi opportuno andare a riprendere proprio il dettato dei commi 180 e ss., art. 1, Legge n. 213/2024, in quanto con l'anno 2026 andrà ad esaurirsi il riconoscimento dell'esonero di cui alla Legge di Bilancio per l'anno 2024.

Tale norma (i commi 180 e ss., art. 1, Legge n. 213/2023) ha introdotto il riconoscimento di un esonero totale del versamento dei contributi a carico dipendente (senza pregiudizio per quanto concerne l'accreditamento ai fini pensionistici) per le lavoratrici madri titolari di un rapporto subordinato a tempo indeterminato, con tre o più figli, fino al compimento

del diciottesimo anno di vita del figlio più piccolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2026; in via sperimentale, e per il solo 2024, era poi stato previsto il medesimo esonero a favore delle lavoratrici madri titolari di un rapporto subordinato a tempo indeterminato, con due figli, e comunque non oltre il compimento del decimo anno di vita del figlio più piccolo.

Tornando alla trattazione delle previsioni contenute nella Legge di Bilancio per l'anno 2026, il successivo comma 207 dell'art. 1, Legge n. 199/2025, ripropone – ampliando (rispetto allo schema originariamente previsto dall'art. 6 del D.L. n. 95/2025) – per l'anno 2026, il riconoscimento di una somma (che non concorre a formare reddito ed è esclusa dal computo ai fini ISEE) a favore di lavoratrici madri che presentino particolari requisiti.

Sotto il profilo professionale, la platea delle potenziali beneficiarie è composta sia dalle lavoratrici subordinate, sia da coloro che svolgono attività autonome (dalle quali deriva l'obbligo di iscrizione alle gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le Casse professionali, nonché alla Gestione Separata).

Sotto il profilo soggettivo, la somma in questione viene riconosciuta (per i mesi interessati dallo svolgimento di una delle attività come sopra individuate dalla quale promana il diritto) a favore delle lavoratrici che hanno due figli, e fino al compimento del decimo anno di vita del figlio più piccolo.

La medesima somma può essere riconosciuta anche alle lavoratrici (come sopra definite rispetto alla tipologia di attività svolta) che hanno un numero di figli pari a tre o superiore, in questo caso fino al compimento del diciottesimo anno di vita del figlio più piccolo, e sempre relativamente alle mensilità interessate dallo svolgimento di una delle attività sopra elencate.

Rispetto alle lavoratrici che hanno tre o più figli, inoltre, il comma 207 prevede un'ulteriore condizione di esclusione dal diritto alla percezione della somma in trattazione, costituita dall'eventuale presenza di un rapporto subordinato a tempo indeterminato, al ricorrere del quale (e limitatamente ai periodi interessati dallo stesso) prevale il riconoscimento dell'esonero di cui al comma 180 della Legge n. 213/2023.

La somma prevista dal comma 207, il cui concreto riconoscimento sarà sotteso alla trasmissione di un'apposita domanda da presentare all'INPS (in qualità di soggetto erogante), è pari a 60 euro mensili, e sarà erogata nel mese di dicembre 2026 per tante quote mensili spettanti per il periodo gennaio-novembre 2026, unitamente a quella di competenza dello stesso mese di dicembre 2026.

Si assiste quindi a una sostanziale riproposizione della misura prevista dall'art. 6 del D.L. n. 95/2025 (rispetto alla quale l'INPS aveva a suo tempo fornito indicazioni procedurali con circolare 28 ottobre 2025, n. 139) con un innalzamento della somma riconosciuta, che passa da 40 euro a 60 euro mensili.

## **Art. 1, commi 210-213 - Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici**

L'art. 1, commi da 210 a 213, della Legge n. 199/2025 introduce un nuovo incentivo volto a favorire l'assunzione di lavoratrici madri di almeno tre figli minorenni.

Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne madri di almeno tre figli di età inferiore a diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%, nel limite massimo di euro 8.000 annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

Il requisito della mancanza di un impiego regolarmente retribuito è disciplinato dal decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 17 ottobre 2017 ed è soddisfatto dalla lavoratrice che, nei sei mesi precedenti:

- non abbia prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi;
- abbia svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione, corrispondente a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni di cui all'art. 13 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR). In particolare, in caso di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, il reddito non deve essere superiore a euro 8.500; in caso di lavoro autonomo, non deve essere superiore a euro 5.500.

Sono agevolabili sia i contratti di lavoro a tempo determinato sia quelli a tempo indeterminato, anche in somministrazione.

Nell'ipotesi di stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per una durata di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione. Qualora il contratto sia stipulato a tempo determinato, l'esonero ha una durata di dodici mesi dalla data dell'assunzione; ove il contratto venga successivamente trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di diciotto mesi dalla data dell'assunzione. In ogni caso, 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, mentre è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023.

Sono esclusi dall'agevolazione in parola i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 213, della Legge n. 199/2025; al raggiungimento di tale limite non si procederà all'accoglimento di ulteriori comunicazioni per l'accesso all'esonero contributivo.

Per l'effettiva operatività dell'esonero contributivo sarà, pertanto, necessario attendere le istruzioni dell'INPS, che dovrà indicare le modalità e la decorrenza delle istanze di agevolazione presentate dai datori di lavoro.

Si tratta di una misura agevolativa che si affianca alla decontribuzione della quota di contributi previdenziali a carico delle lavoratrici prevista dall'art. 1, comma 180, della Legge n. 213/2023.

Tale disposizione, come noto, prevede fino al 31 dicembre 2026 un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, a favore delle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico. L'esonero contributivo spetta fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di euro 3.000, riparametrato su base mensile (cfr. circolare INPS n. 27/2024).

### **Art. 1, commi 214-218 - Incentivi per la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro**

La Legge di Bilancio introduce, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, una disciplina volta a favorire la conciliazione tra vita familiare e attività lavorativa per i genitori di nuclei numerosi. L'intervento normativo, contenuto nei commi 214-218, si articola su un duplice binario: da un lato, l'istituzione di un criterio di priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale; dall'altro, il riconoscimento di un esonero contributivo a beneficio dei datori di lavoro che operino tale conversione contrattuale.

Il comma 214 riconosce priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, sia nella modalità orizzontale che verticale, ai lavoratori con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. Qualora uno dei figli presenti una condizione di disabilità, il limite anagrafico non trova applicazione, ferma restando la soglia minima di tre figli conviventi.

La disposizione presenta elementi di significativa novità rispetto alla disciplina generale del D.Lgs. n. 81/2015. In primo luogo, estende il criterio di priorità anche alla rimodulazione di contratti part-time già esistenti, ampliando così l'ambito applicativo della misura. In secondo luogo, subordina l'operatività della priorità a un requisito quantitativo, ossia una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali, soglia evidentemente finalizzata a concentrare il beneficio su trasformazioni di impatto significativo.

Si configura, pertanto, una fattispecie più restrittiva rispetto a quelle previste dall'art. 8, commi 4-5, del D.Lgs. n. 81/2015, che riconosce analoga priorità già in presenza di un solo figlio convivente fino a tredici anni o con disabilità. Di fatto, la norma introduce una

categoria ulteriore di priorità senza chiarire il rapporto gerarchico con quelle preesistenti, prestando il fianco a potenziali conflitti applicativi nelle situazioni in cui più lavoratori invochino contemporaneamente criteri differenti.

Il comma 215 prevede un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro annui riparametrati su base mensile, per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla trasformazione.

Quale condizione essenziale per l'accesso all'esonero, il datore di lavoro deve garantire la trasformazione senza riduzione del complessivo monte orario aziendale. Tale previsione mira evidentemente a evitare che l'incentivo si traduca in una contrazione occupazionale, ma non specifica il perimetro di riferimento (reparto, unità produttiva o intera azienda) né l'intervallo temporale della verifica.

La definizione delle disposizioni attuative è demandata a un decreto interministeriale, da emanarsi entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge (comma 216). L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive, pur risultando compatibile con la maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione per nuove assunzioni ex art. 4, D.Lgs. n. 216/2023.

Un elemento di particolare criticità attiene all'esclusione dall'incentivo delle altre fattispecie di priorità già disciplinate dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, quali la presenza di figli conviventi fino a tredici anni, patologie oncologiche o cronico-degenerative gravi nel nucleo familiare, necessità di assistenza a conviventi con disabilità grave. La scelta legislativa, infatti, concentra il beneficio esclusivamente sulla numerosità della prole, a prescindere da situazioni connotate da evidente urgenza sociale.

Ulteriori interrogativi riguardano la verifica del requisito della convivenza, posto che la norma non specifica se occorra la residenza anagrafica comune o sia sufficiente una convivenza di fatto, né individua i documenti probatori richiesti. Analoghe incertezze emergono in relazione ai casi di affido o di nuclei familiari complessi.

Il comma 218 fissa limiti di spesa crescenti (da 3,3 milioni nel 2026 a 20,7 milioni nel 2035) e attribuisce all'INPS compiti di monitoraggio, con conseguente blocco dell'accoglimento di nuove domande al raggiungimento del limite di spesa.

La misura presenta indubbi profili positivi, introducendo un sostegno concreto alle famiglie numerose e offrendo alle imprese un significativo alleggerimento del costo del lavoro. Tuttavia, l'efficacia dello strumento dipenderà dalla capacità delle disposizioni attuative di risolvere le criticità evidenziate, definendo con precisione i criteri di calcolo del monte ore, le modalità di verifica dei requisiti soggettivi e il coordinamento con le priorità già esistenti.

## **Art. 1, commi 219-220 - Congedo parentale e malattie dei figli**

Si ricorda che il congedo parentale rappresenta una tappa importante nel percorso di superamento della concezione puramente femminile dell'assistenza della prole, tracciando - in chiave di "parità di genere" e, soprattutto, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro della madre lavoratrice - la strada della condivisione della responsabilità genitoriale (c.d. "*care burden*").

Tale cambio di paradigma, avviato con la Legge n. 53/2000, attuativa della direttiva 96/347/CE, si rinviene già nella denominazione dell'istituto in commento che da "astensione facoltativa", espressione del diritto potestativo riconosciuto alla madre lavoratrice subordinata e, solo in subordine - previa rinuncia della stessa - al padre, evolve, mercé la spinta comunitaria, nell'espressione "congedo parentale", inteso quale diritto individuale e non trasferibile spettante sia alla lavoratrice madre che al lavoratore padre, con l'obiettivo di favorire la continuità della carriera lavorativa delle donne, carriera solitamente interrotta nei primi anni di vita, e/o di ingresso nel nucleo familiare, del bambino.

Di tal guisa si sono gettate le basi per promuovere un *equilibrio* dei tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione proprio attraverso l'istituzione dei congedi dei genitori e dell'estensione del sostegno di genitori di soggetti portatori di handicap.

La Legge n. 199/2025, art. 1 comma 219, continuando tale percorso, amplia - di fatto - l'età del minore per il godimento dei congedi parentali, elevandola da 12 a 14 anni.

Per l'effetto, alla luce del richiamato comma 219 che interviene sugli artt. 32, comma 1, 33, comma 1, 34, commi 1 e 3, e art. 36, commi 2 e 3, del Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto delegato 151/2001, il quadro dei congedi parentali risulta così declinato:

<b>ART. 32 D.LGS. n. 151/2001 - PER OGNI BAMBINO, NEI PRIMI 14 ANNI DI VITA</b>		
<b>Genitore</b>	<b>Durata del congedo parentale</b>	<b>Decorrenza</b>
Madre	Periodo continuativo o frazionato (anche ad ore) non superiore a 6 mesi	Dall'astensione obbligatoria
Padre	Periodo continuativo o frazionato (anche ad ore) non superiore a 6 mesi, elevato a 7 se fruito per un periodo continuativo o frazionato superiore a 3 mesi	Dalla nascita del figlio
Madre + Padre	Limite complessivo 10 mesi (anche ad ore), fermi i limiti individuali di cui sopra	
Madre + Padre	Limite complessivo 11 mesi (anche ad ore), fermi i limiti individuali di cui sopra, solo se il padre fruisce un periodo continuativo o frazionato superiore a 3 mesi	
Unico genitore	Periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi (anche ad ore)	

Art. 33 D.Lgs. n. 151/2001: i congedi di cui all'art. 32 (fino al compimento del 14° anno di età), così come novellati dalla Legge di Bilancio 2026, sono prolungati, per la madre lavoratrice o, in alternativa, per il padre lavoratore, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, qualora il minore presenti handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge 104/1992 e sempre che non sia ricoverato, a tempo pieno, presso un istituto specializzato, sempre che, in tal caso, non sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Art. 34 D.Lgs. n. 151/2001: il trattamento economico vigente (indennità carico INPS del 30% e 3 mesi all'80% fino al 6° anno di vita del bambino), per i permessi ex artt. 32 e 33, è garantito fino al 14° anno di vita del figlio.

Art. 36 D.Lgs. n. 151/2001: i congedi parentali di cui agli artt. 32 e 33 possono essere fruiti dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 14 anni (il limite precedente la novella era di 12) dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità di cui all'art. 34, comma 1, è dovuta, fermi i limiti ivi previsti, entro 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Infine, il comma 220 della Legge n. 199/2025, modificando il comma 2 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001, stabilisce che ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro (senza indennità economica), nel limite di 10 giorni (il precedente limite era 5 gg) lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3<sup>2</sup> e i 14 anni (il limite precedente era di 8 anni).

## **Art. 1, comma 221 - Prolungamento del contratto di lavoro stipulato in sostituzione delle lavoratrici in congedo**

Il comma 221 interviene sull'art. 4 del D.Lgs n. 151/2001 - rubricato "Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo" - aggiungendo, dopo il comma 2, un ulteriore comma 2-bis, secondo cui *"Al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione ai sensi dei commi 1 o 2, 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"*.

Ai fini di una corretta valutazione della misura, si ritiene utile ricordare che il citato art. 4, ai commi 1 e 2, prevede la possibilità per il datore di lavoro di assumere personale con contratto a tempo determinato, al fine di sostituire le lavoratrici e i lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, anche con anticipo fino a un mese

---

<sup>2</sup> Al di sotto dei 3 anni il diritto all'assenza è esteso per tutta la durata della malattia del bambino.

rispetto al periodo di inizio del congedo (salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva).

La misura in commento si caratterizza per un'elevata qualità sistemica e per una chiara coerenza con gli obiettivi di politica del lavoro orientati alla promozione della genitorialità e alla piena attuazione del principio di parità di genere. L'estensione del periodo di affiancamento, entro il limite del primo anno di vita del bambino, consente di coniugare esigenze organizzative dell'impresa e tutela sostanziale della lavoratrice o del lavoratore rientrante dal congedo, favorendo un reinserimento graduale e non penalizzante. In tale prospettiva, la previsione normativa si configura come strumento evoluto di conciliazione tra vita privata e vita professionale, idoneo a rafforzare la continuità occupazionale, la qualità del lavoro e la sostenibilità delle scelte genitoriali, contribuendo in modo significativo a un modello di mercato del lavoro più inclusivo, responsabile e attento alle dinamiche familiari.

### **Art. 1, comma 227 - Fondo per il finanziamento delle iniziative legislative a sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare**

Con le disposizioni contenute al comma 227, viene istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze, un Fondo per il finanziamento delle iniziative legislative a sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare, con una dotazione di 1,15 milioni di euro per l'anno 2026 e di 207 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027. Tale Fondo è destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati alla definizione della figura del caregiver familiare delle persone con disabilità e al riconoscimento del valore sociale ed economico della relativa attività di cura non professionale.

Detta disposizione pone dunque le basi per la costruzione di un sistema di sostegni, tutele e servizi adeguati che possa supportare concretamente i caregiver familiari, a partire da quelli familiari conviventi e prevalenti, e si inserisce nel contesto delle misure volte a garantire la piena attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata e resa esecutiva con Legge n. 18/2009.

Sul tema, giova altresì ricordare che il profilo del caregiver familiare è stato riconosciuto e delineato normativamente per la prima volta dalla Legge di Bilancio 2018 (art. 1, commi 254-256, Legge n. 205/2017), che, al comma 255, lo definisce come "*persona che assiste e si prende cura di specifici soggetti*". Più nel dettaglio, la norma definisce il caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della Legge n. 76/2016, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, in presenza di un handicap grave, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia

riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata, o sia titolare di indennità di accompagnamento.

Particolarmente significativo risulta, inoltre, il raccordo con l'evoluzione del diritto dell'Unione Europea, come confermato dalla recente giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea<sup>3</sup>, che ha riconosciuto ai caregiver familiari il diritto agli "accomodamenti ragionevoli" sul luogo di lavoro, per poter svolgere la loro attività di assistenza. In questo senso, il Fondo si configura come uno strumento essenziale per colmare il divario tra riconoscimento giuridico e tutela effettiva, contribuendo a un modello di welfare più equo, sostenibile e attento alle trasformazioni demografiche e sociali, nel quale la cura familiare viene assunta come valore collettivo e responsabilità condivisa.

## TRIBUTI E FISCO

### **Art. 1, commi 3-4 - Misure in materia di revisione IRPEF e relative detrazioni**

La Legge n. 199/2025, c.d. Legge di Bilancio 2026, continua nel solco già intrapreso della riduzione delle aliquote IRPEF, confermando la struttura a tre scaglioni e si presenta con una doppia revisione.

L'art. 1 al comma 3 riduce l'aliquota al secondo scaglione modificando l'art. 11 comma 1 lett. b), del Testo Unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986 sostituendo le parole: "35 per cento "con le parole "33 per cento".

Per effetto della modifica apportata, gli scaglioni di reddito e le rispettive aliquote dal 1° gennaio 2026 si presentano come segue:

- 23% per redditi fino a 28.000 euro;
- 33% per redditi compresi tra 28.001 e 50.000 euro;
- 43% per redditi superiori a 50.000 euro.

Dette aliquote risultano applicabili sia alla tassazione dei redditi dei lavoratori dipendenti da parte dei sostituti d'imposta, così come sono applicabili alla determinazione degli acconti IRPEF dovuti per l'anno 2026 calcolati in misura previsionale.

Ecco i benefici rinvenienti dall'applicazione delle nuove aliquote per fascia di reddito:

- reddito fino a 28.000 euro: nessun beneficio;
- reddito di 30.000 euro: risparmio di circa 40 euro all'anno;

---

<sup>3</sup> Causa C-38/24, pubblicata in data 11 settembre 2025.

- reddito tra 35.000 e 40.000 euro: vantaggio limitato, con un risparmio medio di circa 240 euro all'anno;
- reddito da 50.000 euro: risparmio più consistente, pari a 440 euro all'anno.

La riduzione dell'aliquota al 33% si applicherà solo ai redditi fino a 200.000 euro. Il beneficio massimo di 440 euro si raggiunge a 50mila euro e si spalmerà, per effetto dei meccanismi di applicazione dell'imposta, anche sui redditi successivi fino a 200mila euro. Sopra questo valore, la riduzione viene sterilizzata riducendo il tetto massimo di spesa detraibile per il dichiarante in sede dichiarazione dei redditi. Superata questa soglia, non ci saranno benefici derivanti da tale variazione di aliquota per effetto della clausola di salvaguardia che riduce il beneficio per chi supera i 200.000 euro.

Al comma 4 introduce all'art.16-ter del D.P.R. n. 917/86 dopo il comma 5, il comma "5-bis" che detta disposizioni in materia di riordino delle detrazioni fiscali, il quale recita: "*Per i contribuenti titolari di un reddito complessivo superiore a 200.000 euro è diminuito di un importo pari a 440 euro l'ammontare della detrazione dall'imposta linda, determinato tenendo conto di quanto previsto dai commi da 1 a 5 del presente art. e dall'art. 15, comma 3-bis, [...]*".

In particolare, si prevede, che i titolari di redditi superiori a 200.000 euro applichino una riduzione di 440 euro (pari al massimo del beneficio ottenuto con la riduzione dell'aliquota del secondo scaglione) sul totale delle detrazioni spettanti in relazione ai seguenti oneri:

- a) oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19%, salvo le spese sanitarie di cui all'art. 15 comma 1 lett. c);
- b) le erogazioni liberali a favore di partiti politici;
- c) i premi assicurativi per eventi calamitosi di cui all'art. 119, comma 4, quinto periodo del D.L. n. 34/2020.

Oltre alle detrazioni per le spese sanitarie, sono fatte salve da detto cumulo, le detrazioni per gli interventi di recupero edilizio, quelle per interventi di adozione di misure antisismiche, quelle per gli interventi di efficientamento energetico degli edifici, quelle per gli acquisti di mobili e grandi elettrodomestici, nonché quelle spettanti in relazione alle erogazioni liberali in favore di enti del terzo settore.

Si ritiene che la formulazione utilizzata dalla tecnica legislativa, si presti a possibili implicazioni nella determinazione nel calcolo dell'immediato beneficio effettivo determinato dalla difficoltà di calcolo stesso; oltre a disincentivare la spesa detraibile (es. ristrutturazioni, mutui) per i redditi più elevati, limitando l'impatto sociale della misura.

## **Art. 1, comma 22 - Detrazioni delle spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici**

### **Detrazioni fiscali per interventi edilizi ed energetici**

La Legge n. 199/2025 introduce importanti proroghe e modifiche al regime fiscale delle detrazioni per interventi edilizi, energetici e antisismici. Il comma 22 dell'art. 1 estende per tutto il 2026 le agevolazioni previste dalla precedente Legge di Bilancio, mantenendo condizioni più favorevoli rispetto alla prospettiva di riduzione inizialmente programmata in materia di Ecobonus, Ristrutturazioni edilizie, Sismabonus e Bonus Mobili.

È stata operata una distinzione fondamentale tra aliquota generale e aliquota agevolata, introducendo un meccanismo di differenziazione basato sulla destinazione dell'immobile. La proroga per il 2026 rappresenta un elemento di continuità rispetto al 2025, evitando la riduzione al 30% originariamente prevista per il biennio 2026-2027.

Aliquota Generale 36%: applicabile a tutti gli interventi agevolati per le spese sostenute nel 2026;

aliquota Agevolata 50%: riservata ai titolari di diritti reali sull'abitazione principale; prospettiva 2027: riduzione programmata al 30% generale e 36% per abitazione principale.

### **Ecobonus e risparmio energetico: Art. 14 D.L. n. 63/2013**

Le modifiche all'art. 14 del D.L n. 63/2013 riguardano specificamente gli interventi di risparmio energetico e riqualificazione antisismica. La norma mantiene la detrazione al 36% per tutte le tipologie di interventi agevolati, mentre per i proprietari o titolari di diritti reali sull'abitazione principale l'aliquota sale al 50%. La proroga garantisce certezza normativa agli operatori del settore e ai contribuenti che hanno programmato interventi edilizi, evitando la brusca riduzione delle aliquote prevista per il 2026.

### **Ristrutturazioni edilizie: Art. 16 D.L. n. 63/2013**

L'art. 16 del D.L n. 63/2013 disciplina le detrazioni per interventi di ristrutturazione edilizia e l'acquisto di mobili. Le modifiche introdotte dal comma 22 seguono la medesima logica dell'ecobonus, prorogando per il 2026 sia l'aliquota generale del 36% sia quella agevolata del 50% per l'abitazione principale. Il limite massimo di spesa detraibile rimane fissato a 96.000 euro per unità immobiliare, parametro invariato rispetto alla disciplina precedente. Viene esplicitamente esclusa dalla detrazione la sostituzione degli impianti di climatizzazione invernale con caldaie uniche alimentate a combustibili fossili, in coerenza con gli obiettivi di transizione energetica e riduzione delle emissioni inquinanti.

Il sismabonus, disciplinato dai commi da 1-bis a 1-sexies dell'art. 16, beneficia anch'esso della proroga delle aliquote per il 2026. Anche in questo caso si applica la distinzione tra aliquota generale (36%) e aliquota agevolata per abitazione principale (50%). La scelta del Legislatore di mantenere invariato il trattamento fiscale degli interventi antisismici risponde all'esigenza di continuare a incentivare la messa in sicurezza del patrimonio edilizio nazionale, particolarmente esposto al rischio sismico.

Criticità operativa: l'esclusione delle caldaie a combustibili fossili potrebbe generare incertezze interpretative circa la qualificazione di alcuni impianti ibridi o di nuova generazione, richiedendo chiarimenti amministrativi.

### **Bonus mobili: disciplina e limiti**

Il comma 2 dell'art. 16 viene modificato per prorogare al 2026 il cosiddetto bonus mobili, agevolazione riconosciuta ai contribuenti che fruiscono delle detrazioni per ristrutturazione edilizia. La detrazione riguarda l'acquisto di mobili e grandi elettrodomestici destinati all'arredo dell'immobile oggetto di ristrutturazione, con specifici requisiti di efficienza energetica. L'ammontare massimo detraibile è fissato a 5.000 euro, ripartito in dieci quote annuali di pari importo. Questa misura si inserisce in una logica di incentivazione complessiva della filiera edilizia, estendendo il beneficio fiscale anche agli acquisti complementari necessari per completare l'intervento di ristrutturazione.

### **Criticità normative e coordinamento sistematico**

L'analisi della disciplina introdotta evidenzia alcune criticità normative e applicative che potrebbero generare incertezze interpretative. In primo luogo, la stratificazione di interventi normativi successivi sulla medesima materia ha prodotto un quadro regolatorio complesso, caratterizzato da molteplici rinvii e modifiche incrociate tra diverse disposizioni. La necessità di coordinare l'art. 14 e l'art. 16 del D.L. n. 63/2013 con le successive modifiche introdotte dalle leggi di Bilancio richiede un'attenta analisi sistematica per individuare la disciplina effettivamente applicabile.

Un secondo profilo critico riguarda la definizione di "abitazione principale". La norma fa riferimento ai "titolari di diritto di proprietà o di diritto reale di godimento sull'unità immobiliare adibita ad abitazione principale", ma non fornisce una definizione specifica di tale concetto. Sarà necessario verificare se debba farsi riferimento alla nozione civilistica, a quella fiscale ai fini IMU, o ad altre definizioni presenti nell'ordinamento. Questa lacuna potrebbe generare contenziosi e richiederà, probabilmente, chiarimenti amministrativi da parte dell'Agenzia delle Entrate.

## **Art. 1, commi 25 e 26 - Misure in materia di imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero, realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia**

Il comma 25, mediante la novella dell'art. 24-bis, comma 2, primo periodo, del TUIR, incrementa da euro 200.000 a euro 300.000 l'ammontare dell'imposta forfetaria applicabile ai redditi di fonte estera prodotti dalle persone fisiche che trasferiscono la residenza fiscale in Italia, per ciascun periodo d'imposta di validità dell'opzione. La norma inoltre eleva da 25.000 a 50.000 euro l'importo dovuto da ciascun familiare che benefici dell'estensione del regime agevolativo.

Il comma 26, precisa che la novella si applica ai soggetti che hanno trasferito nel territorio dello Stato la residenza ai fini dell'art. 43 del Codice civile successivamente alla data di entrata in vigore della Legge in esame.

Giova ricordare che il regime di cui all'art. 24-bis del TUIR è rivolto esclusivamente alle persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia, alle quali è consentito optare per l'assoggettamento dei redditi di fonte estera a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF.

Si osserva che la norma si configura quale strumento primariamente rivolto a favorire soggetti in grado di produrre redditi in più Stati che trasferiscono la residenza in Italia per finalità lavorative, residenziali o altre ragioni personali, senza tuttavia prescrivere alcun vincolo di investimento produttivo nel tessuto economico nazionale. L'aumento degli importi forfetari operato dalla novella, lungi dal correggere tale impostazione, accentua il carattere meramente fiscale dell'incentivo, privandolo di un diretto collegamento causale tra agevolazione fiscale e beneficio di natura economico-sociale che dovrebbe costituire la *ratio giustificatrice* di regimi agevolativi così incisivi.

In una prospettiva *de iure condendo*, sarebbe auspicabile subordinare la concessione del beneficio fiscale all'assunzione di precisi impegni di investimento nell'economia italiana. Il Legislatore avrebbe potuto prevedere, quale condizione di accesso o di mantenimento del regime, l'obbligo di destinare una quota minima di risorse finanziarie del contribuente all'acquisizione di strumenti partecipativi in società innovative italiane, a investimenti in organismi di investimento collettivo del risparmio specializzati, all'acquisto di titoli di Stato di lungo periodo ovvero a piani di risparmio a lungo termine, con particolare riguardo alle *startup* innovative o a progetti di ricerca scientifica mediante erogazioni liberali in favore di enti qualificati. Tale approccio consentirebbe di potenziare il regime rendendolo uno strumento di attrazione di capitali produttivi per l'economia nazionale.

## **Art. 1, commi da 35 a 41 - Assegnazione agevolata di beni ai soci ed estromissione dei beni delle imprese individuali**

L'art. 1, commi da 35 a 41, ripropone il regime fiscale agevolato per l'assegnazione o cessione di beni ai soci e per l'estromissione degli immobili strumentali delle imprese individuali, ricalcando la disciplina già contenuta nell'art. 1, commi 100-105, della Legge n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) e, da ultimo, nell'art. 1, commi 31-36, della Legge n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025). Pertanto, alla disciplina risultano applicabili i chiarimenti resi dalla consolidata prassi amministrativa in materia, con particolare riferimento alle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 26/E e n. 37/E del 2016.

### **Ambito applicativo dell'assegnazione agevolata**

Ai sensi del comma 35 sul piano soggettivo, sono legittimate a fruire dell'agevolazione le società in nome collettivo, in accomandita semplice, a responsabilità limitata, per azioni e in accomandita per azioni. Il regime si estende altresì alle società aventi per oggetto esclusivo o principale la gestione di beni non strumentali che si trasformino in società semplici entro il 30 settembre 2026.

Sotto il profilo oggettivo, costituiscono beni agevolabili gli immobili diversi da quelli strumentali ai sensi dell'art. 43, comma 2, primo periodo, del TUIR, nonché i beni mobili iscritti in pubblici registri parimenti privi del requisito della strumentalità. Le operazioni devono essere perfezionate entro il 30 settembre 2026.

Requisito essenziale è che tutti i soci risultino iscritti nel libro dei soci, ove prescritto, alla data del 30 settembre 2025, ovvero vi siano iscritti entro trenta giorni dall'entrata in vigore della Legge, in forza di titolo avente data certa anteriore al 1° ottobre 2025.

### **Trattamento tributario**

Sulla differenza tra il valore normale dei beni assegnati o ceduti e il relativo costo fiscalmente riconosciuto si applica un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e dell'IRAP nella misura dell'8%, che si eleva al 10,5% per le società qualificabili come non operative in almeno due dei tre periodi d'imposta precedenti a quello in corso al momento dell'assegnazione, della cessione o della trasformazione. Le riserve in sospensione d'imposta annullate in conseguenza dell'operazione sono assoggettate a imposta sostitutiva del 13% (comma 36).

Per gli immobili è riconosciuta la facoltà di determinare il valore normale mediante applicazione del criterio catastale, con utilizzo dei moltiplicatori di cui al D.M. 14 dicembre 1991 secondo i criteri previsti dall'art. 52, comma 4, primo periodo, del D.P.R. n. 131/1986 (comma 37). Nelle cessioni, qualora il corrispettivo risulti inferiore al valore normale del

bene o a quello catastale, deve essere computato in misura non inferiore a uno dei due valori.

Ai sensi del comma 38 il costo fiscalmente riconosciuto delle partecipazioni dei soci delle società trasformate deve essere aumentato della differenza assoggettata a imposta sostitutiva. Nei confronti dei soci assegnatari non si applica la presunzione di distribuzione prioritaria degli utili e delle riserve di utili di cui all'art. 47, commi 1, 5-8, del TUIR. Il valore normale dei beni ricevuti, al netto dei debiti accollati, riduce il costo fiscalmente riconosciuto delle partecipazioni.

Ai fini delle imposte indirette, le aliquote dell'imposta di registro proporzionale sono ridotte alla metà, mentre le imposte ipotecaria e catastale si applicano in misura fissa di 200 euro (comma 39). L'imposta sostitutiva è versata in due rate: 60% entro il 30 settembre 2026 e 40% entro il 30 novembre 2026, con applicazione delle disposizioni previste per le imposte sui redditi in materia di riscossione, rimborsi e contenzioso (comma 40).

### **Estromissione degli immobili strumentali per gli imprenditori individuali**

Il comma 41 riconosce agli imprenditori individuali la facoltà di applicare le disposizioni di cui all'art. 1, comma 121, della Legge n. 208/2015, al fine di estromettere dal patrimonio dell'impresa i beni immobili strumentali di cui all'art. 43, comma 2, del TUIR, mediante versamento di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e dell'IRAP pari all'8% della differenza tra il valore normale e il costo fiscalmente riconosciuto. I beni devono essere posseduti al 30 settembre 2025 e l'estromissione deve essere effettuata tra il 1° gennaio e il 31 maggio 2026, con effetti decorrenti retroattivamente dal 1° gennaio 2026. L'imposta sostitutiva è versata in due rate: 60% entro il 30 novembre 2026 e 40% entro il 30 giugno 2027.

### **Art. 1, commi 42 e 43 - Razionalizzazione della disciplina in materia di rateizzazione per la tassazione delle plusvalenze sui beni strumentali**

#### **Plusvalenze su beni strumentali: nuova disciplina IRES**

I commi 42-43 dell'art. 1 introducono una significativa razionalizzazione della disciplina in materia di tassazione delle plusvalenze sui beni strumentali ai fini IRES, applicabile dal periodo d'imposta successivo al 31 dicembre 2025. La riforma modifica profondamente l'art. 86, comma 4, del TUIR, eliminando la possibilità generalizzata di rateizzare la tassazione delle plusvalenze patrimoniali in cinque quote annuali. Questa facoltà viene mantenuta solo per specifiche fattispecie, introducendo un regime differenziato che distingue tra cessioni d'azienda, diritti sportivi e altre plusvalenze. La scelta del Legislatore

risponde all'esigenza di contrastare fenomeni elusivi e di anticipare il gettito fiscale, pur mantenendo un trattamento agevolato per operazioni considerate strategiche.

### **Analisi tecnica e criticità della riforma delle plusvalenze**

La nuova disciplina delle plusvalenze presenta profili di criticità che richiederanno attenta valutazione operativa. In primo luogo, viene eliminata la possibilità di rateizzare le plusvalenze su immobilizzazioni finanziarie non PEX, precedentemente consentita per i beni iscritti come tali negli ultimi cinque bilanci. Questa modifica impatta significativamente sulle operazioni di riorganizzazione aziendale e sulle dismissioni di partecipazioni non qualificate, costringendo le imprese a fronteggiare un carico fiscale immediato e potenzialmente rilevante. La scelta di mantenere la rateizzazione solo per cessioni di azienda o ramo d'azienda risponde all'esigenza di favorire operazioni di aggregazione e ristrutturazione aziendale, considerate strategiche per il sistema economico.

Un aspetto positivo della riforma è la semplificazione del quadro normativo, che elimina opzioni interpretative e riduce le possibilità di contestazione. Tuttavia, emergono criticità applicative significative. La definizione di "azienda" e "ramo d'azienda", ai fini della rateizzazione, dovrà essere coordinata con la nozione civilistica e con la giurisprudenza consolidata in materia. Particolare attenzione richiederà la verifica del requisito temporale di possesso triennale, che potrebbe generare incertezze in caso di operazioni straordinarie pregresse o di modifiche nella struttura aziendale.

Criticità interpretativa: la norma non chiarisce se il requisito di possesso triennale debba essere calcolato considerando anche periodi di possesso indiretto o attraverso società controllate, aspetto che richiederà chiarimenti amministrativi.

### **Decorrenza, acconti e considerazioni conclusive**

Il comma 43 stabilisce che le nuove disposizioni si applicano alle plusvalenze realizzate dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2025, quindi dal 1° gennaio 2026 per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare. Per il calcolo degli acconti relativi al primo periodo d'imposta di applicazione, si adotta il criterio storico, considerando l'imposta del periodo precedente ricalcolata applicando le nuove disposizioni. Questa scelta tecnica mira a evitare distorsioni nel versamento degli acconti, ma richiederà alle imprese un'attività di simulazione fiscale complessa per determinare correttamente gli importi dovuti.

## **Art. 1, commi da 82 a 110 - Definizione agevolata dei carichi affidati all'Agente della Riscossione**

Nei commi da 82 a 101 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2026 viene riproposta la definizione agevolata dei carichi affidati all'agente della riscossione, nota come "rottamazione-quinquies".

Oggetto di definizione sono i carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2023. Per verificare l'ammissibilità si deve fare riferimento esclusivamente alla data di consegna del ruolo, come indicata sulla cartella di pagamento, a nulla influendo la data in cui il ruolo sia stato reso esecutivo né, tantomeno, la data di notifica della cartella.

L'estinzione del debito può essere ottenuta versando le somme dovute a titolo di capitale e quelle maturate a titolo di rimborso delle spese per procedure esecutive e di notificazione della cartella di pagamento. Il beneficio consiste nello stralcio integrale di: sanzioni amministrative, interessi iscritti nei carichi, interessi di mora e aggi di riscossione ove spettanti.

La principale novità rispetto al passato riguarda la puntuale individuazione delle tipologie di debiti ammessi alla definizione agevolata.

Rientrano nell'ambito applicativo della misura unicamente i debiti derivanti da:

- attività di controllo automatizzato e formale delle dichiarazioni, ai sensi degli artt. 36-bis e 36-ter del D.P.R. n. 600/1973 e degli artt. 54-bis e 54-ter del D.P.R. n. 633/1972;
- contributi INPS non versati, con espressa esclusione di quelli iscritti a ruolo a seguito di attività di accertamento;
- sanzioni per violazioni al Codice della strada irrogate da amministrazioni statali, limitatamente allo stralcio degli interessi e delle maggiorazioni previste dalla Legge.

I debitori decaduti da precedenti misure di definizione agevolata possono accedere alla nuova definizione, nei limiti dei debiti rientranti nelle tipologie sopra indicate.

Non possono, invece, avvalersi della nuova misura i soggetti che, alla data del 30 settembre 2025, risultano in regola con i pagamenti relativi alla rottamazione-quater, i quali sono tenuti a rispettare l'originario piano di ammortamento.

In base all'attuale formulazione normativa, restano esclusi dalla nuova definizione agevolata anche i debitori decaduti dalla rottamazione-quater a seguito del mancato pagamento della rata con scadenza 9 dicembre 2025.

I debitori titolari di piani di dilazione in corso possono accedere alla definizione agevolata beneficiando della sospensione dei pagamenti fino alla scadenza della prima rata della definizione stessa. Il perfezionamento dell'adesione comporta la revoca automatica delle

dilazioni precedentemente concesse e preclude la possibilità di ottenere nuove dilazioni sui medesimi importi.

Dal punto di vista procedurale l'Agente della Riscossione rende disponibili ai debitori, nell'area riservata del proprio sito, i dati necessari ad individuare i carichi definibili.

- Entro il 30 aprile 2026 occorre presentare la dichiarazione di adesione con le modalità telematiche indicate dallo stesso Agente della Riscossione. In tale dichiarazione il debitore sceglie il numero di rate nel quale intende effettuare il pagamento fino ad un massimo di 54 rate bimestrali di pari ammontare, purché d'importo non inferiore a 100 euro ciascuna. Sugli importi rateizzati sono dovuti gli interessi al tasso del 3% annuo.
- Entro il 30 giugno 2026 l'Agente della Riscossione comunica ai debitori l'ammontare delle somme dovute nonché gli importi delle singole rate e delle rispettive scadenze.
- Entro il 31 luglio 2026 deve essere effettuato il pagamento della prima o unica rata.

Ulteriore elemento di discontinuità con il passato è la tassatività di ciascuna scadenza di pagamento senza la possibilità di avvalersi dei 5 giorni di tolleranza.

La definizione non produce effetti in caso di mancato o insufficiente versamento:

- dell'unica rata scadente il 31 luglio 2026;
- di due rate, anche non consecutive del piano prescelto;
- dell'ultima rata del piano prescelto.

In tali casi i versamenti effettuati saranno considerati a titolo di acconto sulle somme dovute.

### **Definizione agevolata in materia di tributi delle Regioni e degli Enti locali**

Nei commi da 102 a 110 dell'art. 1 vengono introdotte una serie di norme volte ad attribuire alle Regioni e agli Enti locali la facoltà di prevedere, direttamente e in autonomia, tipologie di definizione agevolata per i tributi da essi disciplinati e gestiti. Tali norme non riguardano l'IRAP e le addizionali ai tributi erariali, in quanto, pur costituendo entrate regionali e locali, sono tributi regolati da norme nazionali per i quali si applicano le disposizioni contenute nei commi da 82 a 101 dell'art. 1.

## **Art. 1, commi da 111 a 115 - Misure di contrasto agli inadempimenti in materia di imposte dirette e di imposta sul valore aggiunto**

### **Art. 1, comma 111**

La disposizione contenuta al comma 111 rientra nel quadro del PNRR che prevede anche la riforma dell'amministrazione fiscale e specifici interventi per ridurre l'evasione fiscale, potenziando l'utilizzo degli strumenti digitali.

In tal senso, il comma 111 introduce nel D.P.R. n. 600/1973 il nuovo art. 54-bis 1, che consente all'Agenzia delle Entrate, in caso di omessa presentazione della dichiarazione annuale dell'imposta sul valore aggiunto, di procedere autonomamente alla liquidazione dell'imposta sulla base delle fatture elettroniche emesse e ricevute, dei corrispettivi telematici trasmessi e degli elementi desumibili dalle comunicazioni dei dati delle liquidazioni periodiche.

L'Agenzia può emettere la liquidazione entro il 31 dicembre del settimo anno successivo a quello in cui la dichiarazione avrebbe dovuto essere presentata, e non potrà tenere conto dell'eventuale credito risultante dalla dichiarazione presentata per il periodo di riferimento antecedente a quello oggetto di liquidazione sicché, dall'imposta dovuta scomputerà solo i versamenti effettuati.

Il nuovo art. 54-bis 1 dispone altresì che *"ai fini della liquidazione si considera omessa anche la dichiarazione presentata senza i quadri dichiarativi necessari per la liquidazione dell'imposta dovuta"*.

La liquidazione eseguita dall'Agenzia deve essere comunicata al contribuente, che ha 60 giorni per *"segnalare eventuali dati o elementi non considerati o valutati erroneamente nella liquidazione e fornire i chiarimenti necessari, oppure provvedere al versamento dell'imposta dovuta, unitamente agli interessi e alle sanzioni"* (120% del tributo con un minimo di 250 euro, ridotta a un terzo in caso di adempimento entro 60 giorni).

Il contribuente raggiunto dall'atto di liquidazione in commento è escluso dai benefici del ravvedimento operoso e, in caso di versamento di quanto dovuto, non può utilizzare la compensazione orizzontale con crediti relativi ad altri tributi.

Il quinto comma del nuovo art. 54-bis 1 prevede espressamente l'emanazione di un provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate per introdurre le disposizioni attuative del presente articolo.

### **Art. 1, commi da 112 a 115**

Anche le disposizioni contenute nei commi da 112 a 115 della Legge di Bilancio 2026 si inseriscono nel potenziamento dell'amministrazione fiscale in attuazione del PNRR.

La graduale estensione dell'applicazione della ritenuta a titolo d'acconto anche ai compensi corrisposti, a decorrere dal 1° gennaio 2028, a contribuenti esercenti attività d'impresa consente di ampliare le informazioni a disposizione dell'amministrazione finanziaria per l'analisi del rischio di evasione fiscale, sia sotto il profilo dell'omessa dichiarazione, sia del mancato pagamento di quanto dovuto.

Dunque, dal 1° gennaio 2028, il sostituto d'imposta dovrà operare una ritenuta a titolo d'aconto anche sui pagamenti eseguiti in favore degli esercenti attività di impresa; la ritenuta sarà calcolata sul corrispettivo al netto dell'IVA e sarà pari allo 0,5% per l'anno 2028 e all'1% a decorrere dal 2029.

Restano esclusi dall'applicazione della nuova ritenuta d'aconto:

- i contribuenti che hanno aderito al concordato preventivo biennale di cui al D.Lgs. n. 13/2024;
- i contribuenti sono in regime di adempimento collaborativo ai sensi del D.Lgs. n. 128/2015;
- i compensi già assoggettati all'11% di ritenuta automatica da parte di banche e Poste Italiane S.p.A. ai sensi dell'art. 25, comma 1, del D.L. n. 78/2010 (bonifici per oneri deducibili o detraibili).

Così come avvenuto per la "nuova" liquidazione automatica dell'imposta sul valore aggiunto, anche per l'estensione delle ritenute d'aconto ai compensi per redditi di lavoro autonomo, la Legge di Bilancio prevede che con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate verranno individuate le necessarie modalità attuative.

### **Art. 1, comma 116 - Misure di contrasto alle indebite compensazioni**

L'art. 1, comma 116, della Legge n. 199/2025 interviene in materia di compensazioni dei crediti mediante la delega di pagamento, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 241/1997, allo scopo di favorire la riscossione degli importi iscritti a ruolo o dei carichi affidati agli agenti della riscossione relativi ad atti emessi dall'Agenzia delle Entrate.

A tal fine, viene abbassata da euro 100.000 a euro 50.000 la soglia prevista dall'art. 37, comma 49-*quinquies*, del D.L. n. 223/2006, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 248/2006.

Viene conseguentemente modificato l'art. 5, comma 7, del Testo Unico in materia di versamenti e di riscossione, di cui al D.Lgs. n. 33/2025, che, a decorrere dal 1° gennaio 2027, disciplinerà la fattispecie in luogo del citato comma 49-*quinquies*.

Il comma oggetto di modifica è stato originariamente introdotto dall'art. 1, comma 94, lettera b), della Legge n. 213/2023 e successivamente sostituito dall'art. 4 del D.L. n. 39/2024, convertito con modificazioni dalla Legge n. 67/2024, e prevede, con

decorrenza dal 1° luglio 2024, l'esclusione della facoltà di avvalersi della compensazione di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 241/1997 per i contribuenti che presentano iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori, nonché iscrizioni a ruolo o carichi affidati agli agenti della riscossione relativi ad atti comunque emessi dall'Agenzia delle Entrate in base alle norme vigenti, ivi compresi quelli per atti di recupero emessi ai sensi dell'art. 1 commi da 421 a 423 della Legge n. 311/2004, e dell'art. 38-bis del D.P.R. n. 600/1973, per importi complessivamente superiori a euro 100.000 (dal 1° gennaio 2026 euro 50.000), per i quali i termini di pagamento siano scaduti e non siano in essere provvedimenti di sospensione.

La preclusione in parola non si applica alla compensazione dei crediti relativi a:

- contributi previdenziali dovuti da titolari di posizione assicurativa in una delle gestioni amministrate da enti previdenziali, comprese le quote associative;
- contributi previdenziali e assistenziali dovuti dai datori di lavoro e dai committenti di prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa;
- premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

La disposizione si colloca nell'ambito delle misure di controllo preventivo delle compensazioni previste dai commi 49-bis, 49-ter e 49-quater del medesimo art. 37 del D.L. n. 223/2006, salvo i crediti per contributi previdenziali e premi assicurativi.

Secondo tali disposizioni, è necessario utilizzare i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate per la compensazione, mediante F24, del credito annuale o relativo a periodi inferiori all'anno dell'IVA, ovvero dei crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito, all'IRAP, nonché dei crediti maturati in qualità di sostituto d'imposta e dei crediti d'imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi.

L'Agenzia delle Entrate può sospendere l'esecuzione delle deleghe di pagamento contenenti compensazioni che presentano profili di rischio fino a trenta giorni, al fine di procedere al controllo dell'utilizzo del credito. La delega viene eseguita, con conseguente effettuazione dei pagamenti e delle compensazioni indicate, solo se all'esito del controllo il credito risulta correttamente utilizzato, ovvero decorsi trenta giorni dalla data di presentazione. In caso contrario, la delega di pagamento non è eseguita e i versamenti e le compensazioni si considerano non effettuati.

Sono esclusi dalle procedure descritte i crediti oggetto di compensazione c.d. "verticale" o "interna" del sostituto d'imposta, cioè quella effettuata all'interno del medesimo tributo, anche se è previsto l'utilizzo del modello F24, come, ad esempio, le compensazioni relative ai rimborsi effettuati dal sostituto d'imposta nell'ambito delle operazioni di assistenza fiscale, nonché alle eccedenze di ritenute e di imposte sostitutive (v. circolare Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro n. 5 del 26 luglio 2024; circolare Agenzia delle Entrate n. 16/E del 2024).

I contribuenti cui è preclusa la compensazione debbono preventivamente procedere al pagamento degli importi iscritti a ruolo e di quelli affidati all'agente della riscossione affinché l'esposizione debitoria risulti entro il limite di euro 50.000, atteso che trattasi di un divieto assoluto alla compensazione.

Per i debiti erariali e relativi accessori sarà possibile procedere alla compensazione con le modalità previste dal decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 10 febbraio 2011 (cfr. nota n. 59 della circolare Agenzia delle Entrate n. 16/E del 2024).

### **Art. 1, commi 138 e 139 - Modifiche al calcolo della base imponibile IVA per operazioni permutative e dazioni in pagamento**

Le disposizioni in esame introducono significative modifiche al D.P.R. n. 633/1973, ridefinendo i criteri di determinazione della base imponibile IVA con riferimento alle obbligazioni permutative e dazioni di pagamento.

Secondo la disciplina vigente sino al 31 dicembre 2025, la base imponibile delle cessioni di beni e delle prestazioni di servizi rese nell'ambito delle operazioni permutative e alle dazioni in pagamento, di cui all'art. 11 del decreto IVA, viene determinata ai sensi dell'art. 13, comma 2, lettera d) del medesimo decreto, mediante riferimento al valore normale dei beni e dei servizi costituenti oggetto di ciascuna operazione.

Il comma 138 novella l'art. 13, comma 2, lettera d) del decreto IVA, proponendo una modifica sostanziale volta a sostituire il criterio del valore normale con il valore dei beni e dei servizi che formano oggetto di ciascuna cessione o prestazione *"determinato dall'ammontare complessivo di tutti i costi riferibili a tali cessioni o prestazioni"*.

Tale nuova formulazione impone ai soggetti passivi di procedere a una ricostruzione analitica dei costi diretti e indiretti sostenuti per la realizzazione delle cessioni o prestazioni oggetto di permuta, computando nell'ambito della base imponibile l'intero complesso delle spese effettuate. La relazione tecnica allegata al provvedimento evidenzia come la modifica normativa possa comportare una perdita di gettito erariale, quantificata in 15,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026. Tale previsione trova fondamento nella circostanza che il valore normale, può risultare superiore rispetto all'ammontare dei costi effettivamente sostenuti dal cedente o dal prestatore, con la conseguenza che l'adozione del nuovo criterio comporterà, in alcuni casi, una contrazione della base imponibile rispetto a quella che sarebbe stata determinata secondo il metodo previgente. L'introduzione del nuovo criterio di determinazione della base imponibile potrà realizzare, in numerose fattispecie concrete, un potenziale vantaggio economico per i contribuenti.

La relazione illustrativa chiarisce la *ratio* dell'intervento modificativo, precisando che esso si è reso necessario a seguito delle osservazioni formulate dai servizi della Commissione

Europea, i quali hanno segnalato possibili profili di disallineamento della normativa nazionale rispetto alla direttiva IVA<sup>4</sup> e alla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea<sup>5</sup>.

Occorre sottolineare che l'art. 80 della direttiva IVA, circoscrive l'applicabilità del criterio del valore normale a ipotesi tassativamente individuate, ammettendo il ricorso a tale parametro esclusivamente in presenza di legami tra le parti dell'operazione, quali vincoli familiari o altri stretti rapporti di natura personale, gestionale, di proprietà, associativa, finanziaria o giuridica.

Il comma 139 stabilisce la decorrenza temporale del nuovo criterio di determinazione della base imponibile, prevedendo la sua applicazione alle sole operazioni effettuate successivamente all'entrata in vigore della Legge di Bilancio in commento. La norma prevede espressamente una clausola di salvaguardia per i comportamenti adottati anteriormente a tale data.

### **Art. 1, commi da 140 a 143 - Estensione dell'applicazione della ritenuta a titolo di acconto IRPEF o IRES sulle provvigioni percepite da agenzie di viaggio, mediatori marittimi/aerei e agenti petroliferi**

L'art. 1 commi 140-142, della Legge n. 199/2025 introduce una novità molto significativa per il settore dell'intermediazione, in particolare per le agenzie di viaggio. Viene eliminato lo storico esonero e introdotto l'obbligo di applicare la ritenuta d'acconto sulle provvigioni percepite da agenzie di viaggio, mediatori marittimi/aerei e agenti petroliferi, a partire dal 1° marzo 2026, ai sensi dell'art. 25-bis del D.P.R. n. 600/1973.

I commi da 140 a 142, infatti, modificano l'art. 25-bis in parola nonché l'art. 39, comma 5, del Testo Unico in materia di versamenti e di riscossione, di cui al D.Lgs. n. 33/2025 che, dal 1° gennaio 2027, disciplinerà la materia in luogo del D.P.R. n. 600/1973.

Dal 1° marzo 2026, pertanto, il sostituto d'imposta dovrà operare la ritenuta fiscale al momento del pagamento delle provvigioni sull'IRPEF e sull'IRES dei percipienti, con obbligo di rivalsa, non essendo più in vigore gli esoneri che consentivano di non applicare la ritenuta fiscale.

Secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 600/1973, la ritenuta si applica nella misura del 23% sul 50% delle provvigioni (prelievo effettivo 11,5%); se il percipiente si avvale di dipendenti, potrà chiederà al sostituto d'imposta che la ritenuta fiscale del 23% venga applicata sul

<sup>4</sup> Cfr. Comunicazione EU Pilot (2022) 10314 e la "Relazione consuntiva sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea, anno 2024" (doc. LXXXVII, n. 2).

<sup>5</sup> Cfr. Corte di Giustizia UE, sentenza 2 giugno 1994, causa C-33/93, Empire Stores; sentenza 3 luglio 2001, causa C-380/99, Bertelsmann AG.

20% delle provvigioni (prelievo effettivo 4,6%). L'applicazione della ritenuta d'acconto in misura ridotta, in presenza di lavoratori dipendenti, è subordinata alla presentazione di una dichiarazione ai propri committenti tramite raccomandata o Pec, attestante la sussistenza dei requisiti richiesti, da inviare entro il 31 dicembre dell'anno precedente, oppure se le condizioni si manifestano in corso d'anno, non oltre 15 giorni in cui le condizioni stesse si sono verificate.

L'allargamento dell'obbligo in modo ampio e generalizzato contribuisce a un sistema normativo più coerente e meno frammentato.

Sebbene la misura abbia un impatto sui flussi finanziari del percepiente, presenta alcuni vantaggi per l'amministrazione finanziaria:

- contrasto all'evasione: l'applicazione obbligatoria della ritenuta obbliga le imprese mandanti a tracciare e comunicare i pagamenti, riducendo il rischio di provvigioni "sommerse";
- uniformità fiscale: viene allineato il trattamento fiscale di tutti gli intermediari di commercio eliminando così la disparità di trattamento esistente.

Un ulteriore aspetto positivo è che la ritenuta funge da acconto delle imposte dovute dal contribuente, ciò può evitare di dover pagare saldi molto elevati al momento della dichiarazione dei redditi.

Tra le criticità viene in rilievo l'aumento degli adempimenti amministrativi, atteso che i sostituti d'imposta devono adeguare i propri processi contabili per operare la ritenuta dall'atto del pagamento delle provvigioni, anche se maturate in periodi precedenti. Ciò comporta complessità operative soprattutto per le aziende e agenzie minori. Un'ulteriore criticità è rappresentata da un carico fiscale anticipato sui percepienti: la ritenuta d'aconto, infatti, costituisce un anticipo d'imposta a carico dei percepienti che riduce la liquidità netta disponibile. L'applicazione della ritenuta può portare a possibili richieste di aumenti dei compensi lordi o alla richiesta di revisione dei contratti per neutralizzare l'effetto dell'anticipazione fiscale.

### **Art. 1, comma 725 - Regolamento contributivo per esercenti di arti e professioni che svolgono attività presso la PA**

La Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199/2025) interviene in modo incisivo sul regime dei pagamenti dei compensi professionali da parte delle Pubbliche Amministrazioni ai professionisti, aggiungendo un nuovo comma 1-ter all'art. 48-bis del D.P.R. n. 602/1973 (oggi abrogato e sostituito dall'art.144 del D.Lgs. n. 33/2025) e introducendo così, a decorrere dal 15 giugno 2026, un obbligo generalizzato a carico della PA di verifica preventiva della regolarità dei professionisti incaricati rispetto alle cartelle di pagamento, indipendentemente dall'importo della prestazione.

La novella si inserisce in un quadro normativo che, come è noto, è già ampiamente caratterizzato da molteplici presìdi di controllo sulla spesa pubblica e in particolare sui pagamenti della PA, ma ne amplia significativamente la portata, incidendo direttamente sulla fase della liquidazione dei compensi professionali.

A partire dal 15 giugno 2026, in virtù di un nuovo obbligo di verifica generalizzata, la liquidazione di tutti i compensi dovuti per prestazioni professionali rese in favore della PA (consulenze, incarichi tecnici, difese giudiziali, supporto specialistico e attività assimilabili) è subordinata alla preventiva verifica della regolarità del professionista rispetto al pagamento di cartelle di pagamento notificate, senza più alcuna soglia minima di importo.

Il meccanismo ha dichiaratamente natura *ex ante* e non concede spazi valutativi in capo all'amministrazione procedente perché, in caso risulti che il beneficiario è inadempiente all'obbligo di versamento derivante dalla notifica di una o più cartelle di pagamento, di qualunque ammontare, l'amministrazione è tenuta a procedere direttamente al pagamento in favore dell'agente della riscossione fino a concorrenza del debito risultante dalla verifica, e al pagamento in favore del beneficiario nei limiti delle somme eventualmente eccedenti l'ammontare del debito.

Posto che, rispetto alle bozze del comma circolate prima dell'approvazione definitiva della manovra, la norma non individua le modalità puntuali di verifica della predetta regolarità è legittimo ritenere che, in attesa di più precise indicazioni, debbano essere seguite le procedure generali in materia di contabilità pubblica. Ciò comporta l'acquisizione, da parte dell'ente controllante, delle informazioni presso le amministrazioni competenti, ferma restando, ove necessario, la cooperazione procedimentale del professionista creditore.

La nuova disciplina apporta notevoli cambiamenti rispetto al sistema generale fondato sull'art. 48-bis del D.P.R. n. 602/1973 (oggi, come detto, abrogato e sostituito dal 1° gennaio 2026 dall'art. 144 del D.Lgs. n. 33/2025) il quale imponeva alle Pubbliche Amministrazioni e alle società a prevalente partecipazione pubblica di verificare, prima di effettuare pagamenti superiori a 5.000 euro, se il beneficiario era inadempiente all'obbligo di versamento derivante dalla notifica di una o più cartelle di pagamento.

Tale meccanismo, infatti, opera solo oltre una soglia quantitativa, è circoscritto alla posizione debitoria fiscale del creditore e si innesta in una logica di sospensione del pagamento e segnalazione all'Agente della riscossione, piuttosto che di (automatico?) sviamento delle somme debitorie in favore dello stesso agente.

La Manovra 2026, per i soli professionisti, supera radicalmente questo impianto, eliminando il criterio dell'importo e affiancando alla verifica fiscale un controllo sistematico più generale, esteso a tutte le prestazioni professionali, anche di modesto valore economico, con meccanismi di distribuzione delle somme ancora da chiarire nella loro attuazione concreta.

## Soggetti pubblici obbligati al controllo, finalità e criticità applicative

L'obbligo di verifica grava su un perimetro soggettivo ampio, coerente con quello già delineato dall'art. 48-bis D.P.R. n. 602/1973 e dalla normativa in materia di spesa pubblica. In particolare, sono tenute al controllo le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché le società a controllo pubblico o a partecipazione pubblica prevalente, quando operano quali soggetti erogatori di risorse pubbliche.

Il controllo diviene, come detto, un passaggio obbligato del procedimento di spesa, da collocarsi prima dell'adozione del mandato di pagamento.

La ratio dell'intervento è chiaramente orientata al rafforzamento della legalità fiscale (e in taluni casi contributiva) utilizzando il momento del pagamento del professionista quale leva di contrasto. In tale prospettiva, la PA viene trasformata in un presidio attivo di verifica, non più limitato a ipotesi selettive o a importi rilevanti.

Sul piano applicativo, tuttavia, emergono alcune evidenti criticità individuabili per i professionisti, nell'incremento degli adempimenti documentali, specie in presenza di incarichi ricorrenti o di importo modesto; per le amministrazioni, nell'introduzione di un ulteriore snodo procedimentale rigido, potenzialmente incidente sui tempi di liquidazione, soprattutto in assenza di sistemi automatizzati di interoperabilità con l'agente riscosso perfettamente allineati.

La rigidità del blocco *ex ante* rischia, in particolare, di incidere sui rapporti continuativi e sugli incarichi a liquidazione rateizzata.

Sono inoltre da indagare e chiarire i profili di diritto inerenti alle correlazioni tra la norma in parola, così come introdotta dalla Legge di Bilancio 2026 con l'48-bis del D.P.R. n. 602/1973, vista l'abrogazione ad opera del D.Lgs. n. 33/2025 e la sua sostituzione, dal 1° gennaio 2026, con il dettato dell'art. 144 del medesimo decreto.

Con la Legge n. 199/2025 il Legislatore, dunque, compie una scelta netta per la quale il pagamento dei compensi professionali da parte della PA non è più un momento neutro, ma diventa uno strumento strutturale di controllo fiscale e contributivo. Le perplessità applicative riguardano la necessità di evitare che l'obiettivo di legalità si traduca in un aggravio procedimentale sproporzionato, specie per le prestazioni di minore entità, affidando alla regolazione attuativa e alla prassi il compito di rendere il sistema effettivamente sostenibile.

Dipartimento Scientifico  
**Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

*A cura di*  
**Giuseppe Buscema, Simone Cagliano, Luca Caratti**  
(coordinamento)  
**Massimo Braghin**  
**Paolo Cacciagrano**  
**Francesco Capaccio**  
**Mario Cassaro**  
**Carlo Cavalleri**  
**Alida Cimarosti**  
**Michele Donati**  
**Dario Fiori**  
**Angela Losito**  
**Mauro Marrucci**  
**Nino Onali**  
**Antonello Orlando**  
**Candio Paternoster**  
**Rafaele Sanna Randaccio**  
**Stefano Sassara**  
**Marco Tuscano**  
**Francesca Zucconi**