

Tavagnacco, 02 marzo 2026

Oggetto: Le novità in materia di lavoro dopo la legge di bilancio e le altre misure di fine anno.

Circolare numero 008/2026

In breve

La Legge di Bilancio per il 2026 ha apportato diverse modifiche ad alcuni istituti del diritto del lavoro. Altri provvedimenti normativi sono intervenuti sul finire dell'anno scorso prevedendo novità nella materia di nostra competenza.

Di seguito si esaminano le novità/modifiche più rilevanti apportate da tali norme.

Approfondimento

Esonero contributivo per l'assunzione di donne madri di almeno tre figli minorenni

È stato previsto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro privati che assumano donne madri di almeno 3 figli minorenni, disoccupate da almeno 6 mesi.

L'esonero ha una durata e un importo differenziati in base alla tipologia di contratto stipulato.

L'importo è pari al 100% dei contributi previdenziali dovuti, fino a un limite di 8.000 euro annui, con applicazione riparametrata su base mensile;

La durata è variabile a seconda della tipologia di contratto di lavoro:

- se l'assunzione avviene con un contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, il beneficio dura 12 mesi dalla data di assunzione. Nel caso in cui il contratto venga successivamente trasformato in tempo indeterminato, l'esonero si estende per un massimo di 18 mesi complessivi;
- se l'assunzione avviene con contratto a tempo indeterminato sin dall'inizio, l'esonero si applica per un periodo di 24 mesi.

L'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato e di lavoro domestico e non può essere sommato con altri incentivi o riduzioni contributive previste dalla normativa vigente.

Lo stesso è invece compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per le nuove assunzioni, (cd. maxideduzione).

Per l'operatività di tale misura è necessario attendere le apposite istruzioni dell'INPS.

Incentivi per la trasformazione a part time dei contratti.

Dal 01/01/2026 i lavoratori con almeno 3 figli conviventi avranno priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nel caso il loro rapporto sia già a tempo parziale, potranno richiedere una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%.

Questa misura si applica fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo e senza limiti di età per i figli con disabilità.

Dott. Riccardo Canu Dott.ssa Elena Zanon P.Az. Roberta Gregoris Dott. Massimiliano Caprari

Sinergie Consulenti del Lavoro Associati

Via M.Buonarroti 41 – Feletto Umberto – 33010 Tavagnacco (UD) T. 0432 502540
info@sinergie.studio / studio.sinergie@legalmail.it / www.sinergie.studio

A favore del datore di lavoro che accolga tali richieste, è previsto un esonero dal pagamento dei contributi previdenziali pari al 100% per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, fino a un limite di 3.000 euro annui, calcolati su base mensile.

Condizione essenziale per il riconoscimento dell'esonero contributivo in esame è che la trasformazione avvenga senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro aziendale.

L'esonero non si applica ai premi dovuti all'INAIL, non è cumulabile con altri incentivi o riduzioni contributive già previsti dalla normativa vigente e non si applica ai rapporti di apprendistato né di lavoro domestico.

L'operatività della misura è condizionata all'emanazione di un decreto interministeriale entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio e della relativa Circolare INPS.

Congedi parentali e per la malattia dei figli

Il limite anagrafico entro cui i lavoratori dipendenti possono fruire dei congedi parentali viene esteso da 12 a 14 anni di età dei figli (ovvero fino al 14esimo anno di ingresso nella famiglia in caso di adozione o affidamento).

Restano invariate le regole di indennizzo: a ciascun genitore spettano tre mesi non trasferibili indennizzati al 30% della retribuzione e, in alternativa tra i genitori, tre mesi complessivi indennizzati all'80% entro il sesto anno di vita del bambino. I periodi ulteriori sono indennizzati al 30% — in presenza dei requisiti reddituali previsti — e, per effetto della modifica normativa, tali indennità possono ora essere riconosciute fino al compimento del 14° anno di età del figlio.

Resta confermato il diritto al prolungamento del congedo parentale in presenza di figlio con *handicap* in situazione di gravità accertata, fruibile per un periodo massimo complessivo di tre anni. Anche per tale istituto la Legge di Bilancio 2026 è intervenuta esclusivamente sul limite anagrafico, elevandolo dal compimento del 12° al compimento del 14° anno di età del minore.

La Legge di Bilancio modifica anche la disciplina dei congedi non retribuiti per la malattia dei figli di età superiore a 3 anni, elevando i giorni di fruizione da 5 a 10 all'anno ed estendendone l'applicabilità fino al 14esimo anno di età dei figli (prima fino all'ottavo anno di età).

Rimangono senza limitazioni i congedi per malattie di figli fino a 3 anni di età.

Maggiore flessibilità nell'utilizzo del contratto a termine per sostituzioni in congedo di maternità o parentale

Con riferimento al personale a tempo determinato (anche in somministrazione) assunto in sostituzione di lavoratori assenti che si trovano in congedo di maternità o parentale, viene prevista la possibilità:

- di prolungare il contratto di lavoro per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita di durata non superiore al primo anno di età del bambino;
- di anticipare l'assunzione fino a un mese rispetto al periodo di inizio del congedo (salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva).

Rafforzamento delle tutele per i malati oncologici o con patologie gravi, con invalidità pari o superiore al 74%

La Legge 106/2025 ha previsto un rafforzamento delle garanzie per i lavoratori colpiti da malattie oncologiche, croniche o invalidanti.

In primo luogo, è stato introdotto un congedo straordinario, fruibile dai lavoratori affetti da patologie gravi con invalidità pari o superiore al 74%, che può estendersi fino a 24 mesi complessivi - continuativi o frazionati - durante i quali è garantita al lavoratore la conservazione del posto.

Durante il congedo non è prevista la decorrenza della retribuzione né la maturazione dell'anzianità di servizio.

In secondo luogo, viene riconosciuto al lavoratore un diritto precedenza nell'accesso allo *smart working*, se compatibile con le mansioni svolte.

Infine, è stata prevista l'introduzione di 10 ore annue di permesso retribuito a favore del lavoratore, utilizzabili per visite mediche, esami diagnostici e cicli terapeutici. Si tratta di un monte ore aggiuntivo rispetto ai permessi già previsti per terapie salvavita, esteso anche ai genitori di figli minorenni affetti da patologie oncologiche o croniche invalidanti.

Si ricorda che precedenti norme a tutela dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, croniche o invalidanti, dispongono quanto segue:

- la Legge 104/1992 riconosce 3 giorni di permesso mensile retribuito ai lavoratori con *handicap grave*;
- la Legge 53/2000 ha previsto un congedo straordinario non retribuito per gravi motivi di salute della durata massima di 2 anni;
- il D.Lgs. 81/2015 consente al lavoratore in trattamento oncologico di chiedere la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, con diritto a tornare successivamente al regime originario;
- il D.Lgs. 81/2008 impone al datore di lavoro di predisporre misure particolari per i cosiddetti lavoratori fragili, anche attraverso il ricorso al lavoro agile o al trasferimento a mansioni compatibili.

È opportuno, infine, ricordare che la giurisprudenza ha progressivamente rafforzato le tutele dei lavoratori in esame, disponendo che il datore di lavoro è tenuto ad adottare i cd. "accomodamenti ragionevoli" per consentire ai lavoratori stessi di proseguire l'attività lavorativa.

Previdenza complementare – riduzione del periodo di scelta del lavoratore e aumento deducibilità

La norma in commento ha previsto che il lavoratore ha facoltà di esprimere la scelta di conferire il TFR alla previdenza complementare o di tenerlo in azienda entro 60 giorni dall'assunzione (prima il termine per la scelta era di 6 mesi). In mancanza di scelta, il datore di lavoro è tenuto a conferire il TFR alla forma pensionistica collettiva prevista dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche complementari, la forma pensionistica di destinazione è quella alla quale ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda. In assenza di accordi e contratti, il conferimento sarà effettuato dal datore di lavoro alla forma pensionistica residuale (fondo Cometa).

La modifica sopra indicata si applica ai lavoratori di prima assunzione successiva al 01/07/2026.

Dott. Riccardo Canu Dott.ssa Elena Zanon P.Az. Roberta Gregoris Dott. Massimiliano Caprari

Sinergie Consulenti del Lavoro Associati

Via M.Buonarroti 41 – Feletto Umberto – 33010 Tavagnacco (UD) T. 0432 502540
info@sinergie.studio / studio.sinergie@legalmail.it / www.sinergie.studio

Si fa riserva di tornare specificamente sull'argomento in prossimità della data di decorrenza della modifica normativa.

La Finanziaria ha anche previsto, a decorrere dal periodo d'imposta 2026, l'aumento della soglia annua di deducibilità dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari da 5.164,57 euro a 5.300,00 euro.

Bonus mamme 2026

Viene previsto che le lavoratrici dipendenti con almeno 2 figli e con un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui, possono fare richiesta all'INPS di erogazione di una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro. Tale somma è destinata:

- alle madri con 2 figli - fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo;
- alle madri con più di 2 figli - fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

Le somme saranno liquidate in unica soluzione a dicembre 2026.

Il beneficio non è erogato in busta paga. La lavoratrice deve presentare domanda direttamente all'INPS (portale, Contact Center o patronato). Verificati i requisiti, l'Istituto provvede al pagamento diretto alla beneficiaria, normalmente in unica soluzione annuale, senza intervento del datore di lavoro.