dossier

XIX Legislatura

23 dicembre 2025

LEGGE DI BILANCIO 2026

Profili di interesse della XI Commissione Lavoro

A.C. 2750

Senato della Repubblica

Camera dei deputati

Senato della Repubblica

SERVIZIO STUDI
TEL. 06 6706-2451 - ✉ studi1@senato.it – 𝕏 @SR_Studi

Camera dei deputati

SERVIZIO STUDI
Dipartimento Lavoro
Tel. 06 6760-4884 - ✉ st_lavoro@camera.it – 𝕏 @CD_lavoro

Progetti di legge n. 516/3/0/XI

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

LA0208.docx

NOTA

IL PRESENTE DOSSIER È ARTICOLATO IN DUE PARTI:

- la prima parte contiene le schede di lettura delle disposizioni della prima sezione, di competenza di ciascuna Commissione;
- la seconda parte illustra i principali elementi contenuti nella seconda sezione del disegno di legge di competenza di ciascuna Commissione.

I N D I C E

SEZIONE PRIMA

La disciplina contabile della prima sezione 7

Sintesi dei principali interventi di interesse della Commissione 9

SCHEDE DI LETTURA DELLE DISPOSIZIONI DELLA PRIMA SEZIONE DI COMPETENZA DELLA XI COMMISSIONE 19

- Articolo 1, commi 7 e 12 *(Imposta sostitutiva su incrementi retributivi contrattuali nel settore privato)* 19
- Articolo 1, commi 8-12 *(Imposta sostitutiva per i lavoratori dipendenti privati su premi di risultato e forme di partecipazione agli utili d'impresa nonché su alcune maggiorazioni e indennità)* 20
- Articolo 1, comma 13 *(Norma temporanea di riduzione dell'IRPEF su dividendi di azioni di lavoratori dipendenti)* 23
- Articolo 1, commi 18-21 *(Misure in favore dei dipendenti di strutture turistico-alberghiere)* 24
- Articolo 1, commi 153-155 *(Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2026)* 25
- Articolo 1, comma 156 *(Lavoro occasionale in agricoltura)* 26
- Articolo 1, commi 158-161 *(Modifiche alla disciplina sull'assegno di inclusione)* 28
- Articolo 1, commi 162 e 163 *(Ape sociale)* 33
- Articolo 1, commi 164-174 *(Proroga ammortizzatori sociali mediante utilizzo del Fondo sociale per occupazione e formazione)* 35
- Articolo 1, comma 175 *(Benefici per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale)* 44
- Articolo 1, comma 176 *(Modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpI)* 46
- Articolo 1, comma 179 *(Incremento delle maggiorazioni sociali per pensionati in condizioni di disagio)* 48
- Articolo 1, commi 180-184 *(Requisiti pensionistici per il personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e Risorse per polizze assicurative per il personale suddetto)* 50
- Articolo 1, commi 185-193, 197 e 198 *(Misure in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla variazione della speranza di vita e sui termini di liquidazione delle indennità di fine servizio dei dipendenti pubblici)* 52

- Articolo 1, comma 194 *(Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato)* 57
- Articolo 1, comma 195 *(Prestazioni della previdenza complementare al fine del pensionamento anticipato)* 59
- Articolo 1, comma 196 *(Omesso versamento di contributi per l'assicurazione obbligatoria di invalidità, vecchiaia e superstiti)* 61
- Articolo 1, commi 199-200 *(Disposizioni per il rafforzamento degli investimenti in infrastrutture da parte delle forme pensionistiche complementari)* 63
- Articolo 1, commi 201-202 *(Disposizioni in materia di previdenza complementare)* 66
- Articolo 1, commi 203-205 *(Disposizioni sugli accantonamenti inerenti ai trattamenti di fine rapporto e sul relativo Fondo INPS nonché sulle adesioni alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato)* 73
- Articolo 1, commi 206 e 207 *(Misura di integrazione al reddito delle lavoratrici madri con due o più figli)* 79
- Articolo 1, commi 210-213 *(Esonero contributivo per promuovere l'assunzione di madri lavoratrici)* 84
- Articolo 1, commi 214-218 *(Incentivi per la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro per alcune categorie di soggetti)* 87
- Articolo 1, commi 219 e 220 *(Congedi parentali e congedi per malattia di figli minorenni)* 89
- Articolo 1, comma 221 *(Prolungamento del contratto di lavoro stipulato in sostituzione delle lavoratrici in congedo)* 91
- Articolo 1, c. 228 *(Rifinanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità)* 94
- Articolo 1, comma 238 *(Armonizzazione del trattamento accessorio del personale dei comuni)* 97
- Articolo 1, comma 239 *(Risorse finanziarie per il trattamento economico accessorio del personale di alcune amministrazioni)* 99
- Articolo 1, comma 256-257 *(Prestazioni per i dipendenti delle Autorità)* 100
- Articolo 1, commi 295 e 296 *(Disposizioni in materia di sanzioni amministrative per violazione della disciplina sulle forme di previdenza complementare)* 101
- Articolo 1, commi 625-627 *(Assunzioni regioni ed enti locali interessati dagli eventi sismici del 2016)* 102
- Articolo 1, comma 674 *(Fondo per l'armonizzazione dei trattamenti economici del personale dei comuni)* 104

- Articolo 1, comma 717 *(Trattamento pensionistico per i cosiddetti lavoratori precoci)* 106
- Articolo 1, comma 718 *(Riduzione dell'autorizzazione di spesa per il pensionamento dei lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti)* 108
- Articolo 1, comma 719 *(Abrogazione esonero contributivo per l'ammodernamento laboratori professionalizzanti e assunzione giovani)* 109
- Articolo 1, comma 758 *(Risorse per lavoro straordinario nelle Amministrazioni dello Stato)* 112
- Articolo 1, comma 767 *(Incremento del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro)* 113
- Articolo 1, comma 787 *(Indennità lavoratori aree crisi industriale complessa della Sicilia)* 114
- Articolo 1, comma 840 *(Modifiche all'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo)* 116
- Articolo 1, commi 860-862 *(Interpretazione autentica sull'ambito di applicazione di due misure di esonero contributivo, con riferimento a soggetti operanti nell'ambito assicurativo e Norme di varie coperture finanziarie)* 119
- Articolo 1, comma 863 *(Istituzione del Fondo per il benessere psicologico dei lavoratori e degli studenti)* 121
- Articolo 1, commi 922-924 *(Assegno sostitutivo dell'accompagnatore militare)* 122

SEZIONE SECONDA

La disciplina contabile della seconda sezione 127

I principali interventi di sezione seconda sugli stanziamenti di interesse della Commissione 131

Sezione prima

La disciplina contabile della prima sezione

Il disegno di legge di bilancio è costituito da un **provvedimento unico**, articolato in **due sezioni**.

La **prima sezione** reca esclusivamente le **misure normative** tese a realizzare gli obiettivi di finanza pubblica indicati nei documenti programmatici di bilancio. La **seconda sezione** è dedicata alle previsioni di entrata e di spesa, formate sulla base del criterio della legislazione vigente, e reca le proposte di **rimodulazioni e di variazioni** della **legislazione di spesa** che non necessitano di innovazioni normative.

L'articolo 21, comma 1-*ter*, della legge n. 196 del 2009, pone **precisi limiti** al **contenuto** della **prima sezione** del disegno di legge di bilancio. In estrema sintesi, la prima sezione contiene esclusivamente:

- la determinazione del livello massimo dei saldi del bilancio dello Stato per il triennio di riferimento,
- le norme in materia di entrata e di spesa che determinano effetti finanziari, con decorrenza nel triennio, attraverso la modifica, la soppressione o l'integrazione dei parametri che regolano l'evoluzione delle entrate e della spesa previsti dalla normativa vigente o delle sottostanti autorizzazioni legislative ovvero attraverso nuovi interventi;
- le norme volte a rafforzare il contrasto e la prevenzione dell'evasione fiscale e contributiva o a stimolare l'adempimento spontaneo degli obblighi fiscali e contributivi;
- l'importo complessivo massimo destinato al rinnovo dei contratti del pubblico impiego nel triennio;
- le norme eventualmente necessarie a garantire il concorso degli enti territoriali agli obiettivi di finanza pubblica.

In ogni caso, la prima sezione **non deve contenere** norme di **delega**, di carattere **ordinamentale** o **organizzatorio**, né interventi di natura **localistica** o **microsettoriale** ovvero norme che dispongono la variazione diretta delle previsioni di entrata o di spesa contenute nella seconda sezione del medesimo disegno di legge.

Sintesi dei principali interventi di interesse della Commissione

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Lavoro privato	
Imposta agevolata per incrementi retributivi	**Comma 7**	Prevede che gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti nel 2026, in attuazione di nuovi contratti collettivi di lavoro sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, siano sottoposti, salvo rinuncia, ad un'imposta sostitutiva agevolata del 5% limitatamente ai casi in cui il complessivo reddito da lavoro dipendente del soggetto non sia superiore a 33.000 euro nel 2025
Welfare aziendale	**Commi 8-12**	Per il 2026 e 2027 si riduce dal 5 all'1 per cento la tassazione agevolata per i premi di risultato e per partecipazione agli utili e eleva da 3.000 a 5.000 euro lordi il limite annuo dell'imponibile ammesso a tale regime tributario agevolato
	Comma 256-257	Prevede che le misure relative ai benefici di natura assistenziale e sociale - ivi incluse quelle in materia di previdenza complementare, anche in assenza di trattamento di fine rapporto, e di welfare integrativo - stabilite, esclusivamente per il personale dipendente, dalla contrattazione integrativa o da analoghi accordi, possono applicarsi anche al Presidente e ai componenti di alcune Autorità indipendenti
Riduzione IRPEF dividendi azioni dei lavoratori	**Comma 13**	Estende all'anno 2026 una norma transitoria, già posta per l'anno 2025, che prevede, per i dividendi corrisposti (nel relativo anno) ai lavoratori dipendenti e derivanti dalle azioni attribuite dalle aziende in sostituzione di premi di risultato, il computo nella base imponibile delle imposte sui redditi nella misura pari al 50 per cento, ad esclusione della quota di tali dividendi eccedente il limite di 1.500 euro, per la quale resta ferma l'inclusione integrale nell'imponibile
Salvaguardia occupazionale	**Comma 175**	Incrementa il limite di spesa entro cui può essere riconosciuto lo sgravio contributivo totale alle imprese con almeno 1000 dipendenti che hanno stipulato un accordo con un progetto industriale e di politica attiva
	Commi 153-155	Si riconosce un esonero sgravio contributivo parziale, per un periodo massimo di 24 mesi, per

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Lavoro privato	
Esonero contributivo		assunzioni a tempo indeterminato (o trasformazioni di contratti a tempo determinato) effettuate nel 2026 da parte di datori di lavoro privati al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica per il Mezzogiorno
	Commi 210-213	Si prevede un esonero contributivo totale per i datori di lavoro privati che dal 2026 assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni e prive di un impiego retribuito da almeno sei mesi. Lo sgravio spetta per 12 mesi se l'assunzione è a tempo determinato, anche in somministrazione, per 18 mesi se vi è una trasformazione e per 24 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato
	Comma 719	Abroga la disposizione che riconosce un esonero contributivo alle imprese che dispongono erogazioni liberali a favore di istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado tecnica o professionale per il potenziamento di laboratori e ambienti di apprendimento innovativi e che assumono a tempo indeterminato giovani diplomati, a conclusione del ciclo scolastico, nelle medesime istituzioni scolastiche
	Commi 860-862	Si prevede, con norma di interpretazione autentica e con decorrenza dal 1° luglio 2022, che l'ambito di applicazione di due misure di esonero contributivo, poste in favore dei datori di lavoro privati, si applichino anche ai datori privati che, nel tempo di applicazione delle misure svolgevano attività rientranti nei codici ATECO relativi a determinate professioni. Gli esoneri in questione sono: quello previsto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, relative a lavoratori con meno di 30 anni di età ed effettuate nel biennio 2021-2022; quello previsto, per il periodo 2021-2024, in favore dei datori di lavoro del settore privato operanti in alcune regioni (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia). Il credito derivante dal riconoscimento, ai sensi dell'estensione in esame, dei corrispondenti periodi di esonero contributivo può essere fatto

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Lavoro privato	
		valere dall'interessato dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026
Assegno di inclusione	**Commi 158-161**	Si elimina la sospensione di un mese dell'erogazione dell'assegno di inclusione, sia in caso di primo rinnovo per ulteriori dodici mesi (dopo un periodo continuativo di fruizione non superiore a diciotto mesi), sia al termine di ogni periodo di rinnovo di dodici mesi, e prevede che l'importo della prima mensilità di rinnovo è pari al 50 per cento dell'importo mensile del beneficio economico rinnovato
Misure di sostegno al reddito	**Commi 164-174**	Vengono prorogate alcune misure di sostegno al reddito quali l'indennità per i lavoratori della pesca e dei *call-center*, l'integrazione al reddito per i dipendenti ex-Ilva, il trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese che operano in aree di crisi industriale complessa che cessano l'attività o in caso di riorganizzazione, contratti di solidarietà o crisi aziendale, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale.
	Commi 206 e 207	Si prevede per il 2026 un'integrazione al reddito pari a 60 euro mensili per le lavoratrici dipendenti e autonome, con reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, madri di due o più figli. Tale integrazione è riconosciuta, per le madri di due figli, fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio e, per le madri di più di due figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno da parte del figlio più piccolo
	Commi 18-21	Si prevede, per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026, a favore dei lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale con un reddito fino a 40.000 euro nel periodo d'imposta 2025, il riconoscimento di una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi
	Comma 176	L'erogazione della liquidazione anticipata della NASpI che può essere richiesta dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità non avvenga più in un'unica soluzione ma in due rate (la prima pari al 70% e la seconda al 30%)
	Comma 840	Modifica, dal 1° gennaio 2026, la disciplina in materia di requisiti di accesso all'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo, innalzando da 30.000 a 35.000

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Lavoro privato	
		euro il tetto massimo di reddito dichiarato al di sotto del quale è possibile avere accesso al beneficio e prevedendo per i lavoratori del cinema e dell'audiovisivo che il numero minimo di giornate di contribuzione richieste sia pari a 15 nell'anno precedente nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda o a 30 complessive nei due anni precedenti (in luogo delle 51 richieste per la generalità dei lavoratori dello spettacolo)
Lavoro occasionale agricolo	**Comma 156**	Pone a regime dal 2026 la disciplina transitoria del lavoro occasionale in agricoltura
Invalidi di guerra	**Commi 922-924**	Dal 1° gennaio 2026 si riconosce ai grandi invalidi di guerra affetti da determinate invalidità, ai grandi invalidi per servizio, nonché ai pensionati di guerra e per servizio militare affetti da invalidità insigniti di medaglia d'oro al valore militare, un assegno sostitutivo dell'accompagnatore militare pari a 1.000 euro (ridotto della metà in determinati casi)
Decontribuzione madri lavoratrici	**Commi 210-213**	Viene posticipato dal 2026 al 2027 un parziale esonero contributivo (la cui misura sarà stabilita da apposito decreto ministeriale) della quota dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici dipendenti o autonome madri di due o più figli, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo
Congedi parentali	**Commi 219-220**	Si estende da 12 fino a 14 anni del figlio la possibilità di richiedere il congedo parentale; eleva poi da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno il limite dei congedi per malattia del figlio fruibili da ciascun genitore lavoratore dipendente, estendendo l'applicabilità dell'istituto anche ai genitori di figli di età compresa tra i 3 e i 14 anni (in luogo di 8 anni)
	Comma 221	Prevede la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore – assunti a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale - per un ulteriore periodo di affiancamento della "lavoratrice sostituita" non superiore al primo anno di età del bambino
Fondo pari opportunità	**Comma 228**	Incrementa di 10 mln annui dal 2026 la dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, per specifiche finalità in materia

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Lavoro privato	
		di Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, nonché per il potenziamento dei centri antiviolenza e delle case-rifugio
Fondo infortuni sul lavoro	**Comma 767**	Incrementa il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro di 30 milioni di euro per il 2026 e di 27 milioni di euro annui a decorrere dal 2027, al fine di rideterminare gli importi della prestazione *una tantum* erogata dal fondo ai superstiti dei lavoratori deceduti a causa di infortunio sul lavoro
Fondo benessere psicologico	**Comma 863**	Istituisce il Fondo per il benessere psicologico dei lavoratori e degli studenti, la cui dotazione è determinata in 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027
Trasformazione del rapporto di lavoro	**Commi 214-218**	Si riconosce alla lavoratrice o al lavoratore, con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili, la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali. Ai datori di lavoro privati che consento tale trasformazione è riconosciuto un esonero sgravio contributivo totale per un massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Pubblico impiego	
Trattamento accessorio e lavoro straordinario	**Comma 238**	I comuni che incrementano il fondo risorse decentrate, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, in deroga al limite massimo previsto dalla normativa vigente, possono trasferire alle unioni di comuni a cui aderiscono una quota di tale incremento
	Comma 239	Dispone che, dal 2026, una quota del fondo destinato all'incremento delle risorse per la determinazione, da parte della contrattazione collettiva integrativa, del trattamento economico accessorio del personale (anche dirigenziale) dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri sia attribuita alle amministrazioni di cui al

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Pubblico impiego	
		relativo allegato (tra cui INL e Corte dei conti), al fine dell'incremento omologo
	Comma 674	Istituisce un fondo con una dotazione pari a 50 mln per il 2027 e a 100 mln annui a decorrere dal 2028 da destinarsi, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del Comparto Funzioni locali per il triennio 2025-2027, all'incremento del trattamento accessorio, anche fisso e ricorrente, del personale non dirigente dei predetti enti
	Comma 758	Determina in 32.030.899 euro a decorrere dal 2026 la dotazione del fondo per corrispondere i compensi per lavoro straordinario, in relazione a eccezionali e indilazionabili esigenze di servizio, nelle Amministrazioni dello Stato
LSU	**Comma 169**	Proroga al 31 dicembre 2026 talune convenzioni per l'impiego di lavoratori socialmente utili
Stabilizzazione personale	**Commi 625-627**	Le regioni, gli enti locali (comprese le unioni di comuni) e gli Enti parco nazionali che hanno assunto personale a tempo determinato per la ricostruzione post sisma 2016 vengono autorizzate a stabilizzare – nei limiti dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio - il personale non dirigenziale non di ruolo assunto a tempo determinato presso gli uffici speciali per la ricostruzione o presso i suddetti enti al 1° gennaio 2026 con almeno tre anni di servizio al 31 dicembre 2025
Aree crisi industriale complessa Sicilia	**Comma 787**	Riconosce fino al 31 dicembre 2026 l'indennità in favore dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa della Sicilia, qualora tali lavoratori abbiano presentato la relativa richiesta nel corso del 2020. Tale indennità è pari al trattamento di mobilità in deroga

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Previdenza	
APE sociale	**Commi 162 e 163**	Si estende l'applicazione dell'APE sociale fino al 31 dicembre 2026 per i soggetti in possesso dei requisiti richiesti
Incremento delle maggiorazioni sociali per pensionati in condizioni di disagio	**Comma 179**	Pone a regime, dal 2026, l'incremento delle maggiorazioni sociali per pensionati in condizioni di disagio che si trovano nelle condizioni reddituali richieste per beneficiarne, incremento già previsto, con importi inferiori, limitatamente al 2025. In particolare aumenta da 8 a 20 euro mensili l'importo dell'incremento di tali maggiorazioni sociali e, conseguentemente, da 104 a 260 euro annui il limite reddituale massimo oltre il quale l'incremento in oggetto non è riconosciuto
Adeguamento requisiti per pensionamento alla speranza di vita e anticipo liquidazione tfs/tfr dipendenti pubblici	**Commi 180-184**	Dal 1° gennaio 2028 si prevede l'incremento di un mese per l'anno 2028, di un ulteriore mese per l'anno 2029 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2030 dei requisiti per il pensionamento del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che si aggiunge all'incremento generale dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico. Con successivo DPCM saranno individuate le specifiche professionalità per le quali, in ragione della specificità del peculiare impiego, non si applica o si applichi parzialmente l'incremento. Viene altresì incrementato il fondo per la progressiva perequazione del regime previdenziale del suddetto personale
	Commi 185-193, 197 e 198	Si prevede che il prossimo incremento dei requisiti anagrafici e contributivi per il pensionamento si applicherà nella misura di un solo mese limitatamente al 2027, mentre troverà piena applicazione dal 1° gennaio 2028, nella misura di tre mesi. L'incremento non sarà applicato ai lavoratori che svolgono attività gravose o particolarmente faticose e pesanti (cosiddette usuranti). Si prevede altresì che per il personale delle amministrazioni pubbliche e degli enti pubblici, compresi quelli di ricerca, il termine dilatorio per la liquidazione delle indennità di fine servizio comunque denominate decorra non dal collocamento a riposo, ma dal momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto al pensionamento a seguito del raggiungimento del requisito anagrafico o contributivo previsto dalla normativa vigente – comprensiva del relativo

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Previdenza	
		incremento di tre mesi - e che tale termine dilatorio per la suddetta liquidazione nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età (o di servizio) è ridotto da 12 a 9 mesi a decorrere dal 2027, con conseguente neutralizzazione a regime (dal 2028), ai fini della corresponsione della medesima buonuscita, dell'incremento di 3 mesi dell'età pensionabile
	Comma 195	Abroga la previsione che, dal 1° gennaio 2025, riconosce ai soggetti con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996, la possibilità di computare anche il valore delle prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare al fine del raggiungimento dell'importo soglia per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata con il sistema contributivo integrale. Conseguentemente, viene abrogata anche la disposizione che prevede un aumento del requisito contributivo per l'accesso al pensionamento anticipato da parte dei lavoratori che esercitino la suddetta facoltà
Omessa contribuzione	**Comma 196**	Demanda ad apposito decreto ministeriale l'aggiornamento delle tabelle contenenti le tariffe che il datore di lavoro o il lavoratore devono versare all'INPS al fine di costituire una rendita vitalizia in caso di contributi pensionistici non versati dal datore di lavoro (o dal committente) e prescritti
Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa	**Comma 194**	Estende il riconoscimento dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa anche ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che raggiungono entro il 31 dicembre 2026 i requisiti inerenti a quota 103 o il requisito di anzianità contributiva previsto in via generale per il riconoscimento del trattamento pensionistico anticipato a prescindere dall'età anagrafica
Previdenza complementare	**Commi 199-200**	Si riconosce la possibilità per le forme pensionistiche complementari di investire, anche in via indiretta, in strumenti finanziari emessi da società ed enti operanti prevalentemente nella elaborazione o realizzazione di progetti relativi a settori infrastrutturali turistici, culturali, ambientali, idrici, stradali, ferroviari, portuali, aeroportuali, sanitari, immobiliari pubblici non residenziali, delle telecomunicazioni, incluse

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Previdenza	
		quelle digitali, e della produzione e trasporto di energia
	Commi 201-202	Recano alcune modifiche operanti dal 1° luglio 2026 tra le quali l'innalzamento del limite annuo di deducibilità dalle imposte sui redditi per i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente alle forme di previdenza complementare, l'introduzione della possibilità di tipologie di rendita diverse dalla rendita vitalizia con differenti regimi tributari; l'aumento del limite dell'importo liquidabile in forma di capitale, la soppressione della clausola secondo la quale il diritto del lavoratore ai versamenti alla nuova forma pensionistica complementare da lui prescelta – nell'ambito della possibilità di trasferimento della posizione individuale - spetta nei limiti e secondo le modalità posti dai contratti o accordi collettivi di lavoro (anche aziendali).
	Commi 203-205	Dal 1° luglio 2026 si prevede, tra l'altro, l'adesione automatica alla previdenza complementare dei lavoratori del settore privato di prima assunzione, se non esprimono la propria scelta entro 60 giorni dall'assunzione, con devoluzione dell'intero importo del tfr. I lavoratori non di prima assunzione che avevano in essere l'adesione ad una forma pensionistica complementare entro 60 giorni dall'assunzione devono indicare a quale forma pensionistica complementare destinare il proprio tfr. In assenza, si applica il suddetto meccanismo di adesione automatica e il lavoratore può scegliere di conferire solo una parte del tfr maturando. Sono inoltre tenuti al versamento al Fondo INPS delle quote di tfr non destinate alla previdenza complementare) anche i datori di lavoro che raggiungono i 50 dipendenti negli anni successivi a quello di inizio attività ad esclusione, per gli anni 2026 e 2027, dei datori di lavoro per i quali la media annuale (del relativo anno precedente) sia inferiore a sessanta lavoratori dipendenti. Infine, con effetto sui periodi di retribuzione decorrenti dal 1° gennaio 2032, si prevede la riduzione da 49 a 39 del numero di lavoratori dipendenti oltre il quale, per il datore di lavoro, si applica l'obbligo in oggetto
	Commi 295-296	elevano il limite massimo delle sanzioni amministrative previste per determinate violazioni della disciplina delle forme pensionistiche

SETTORE	DDL BILANCIO 2026	
	Previdenza	
		complementari, nonché quello previsto per i componenti degli organi che non effettuano le comunicazioni relative alla sopravvenuta variazione delle condizioni di onorabilità
Lavoratori precoci	**Comma 717**	Riduce il limite di spesa entro il quale ai lavoratori cosiddetti precoci è riconosciuto il diritto al trattamento pensionistico anticipato con un requisito contributivo ridotto
Lavori usuranti	**Comma 718**	Riduce l'autorizzazione di spesa per il pensionamento anticipato dei lavoratori che svolgono attività faticose e pesanti (cosiddette usuranti)

SCHEDE DI LETTURA DELLE DISPOSIZIONI DELLA PRIMA SEZIONE DI COMPETENZA DELLA XI COMMISSIONE

Articolo 1, commi 7 e 12
(Imposta sostitutiva su incrementi retributivi contrattuali nel settore privato)

Il **comma 7** prevede che gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione di nuovi contratti collettivi di lavoro, sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026, siano sottoposti ad un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi[1], costituita da un'aliquota del 5 per cento, limitatamente ai casi in cui il complessivo reddito da lavoro dipendente del soggetto non sia superiore, nell'anno 2025 a 33.000 euro; **il Senato** ha riformulato nei suddetti termini, con l'elevamento del limite suddetto da 28.000 a 33.000 euro e con l'estensione anche ai contratti summenzionati sottoscritti nel corso del 2024. Il **comma 12** reca una norma di rinvio generale alle disposizioni sulle imposte sui redditi.

L'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva di cui al **comma 7** concerne, entro i termini temporali summenzionati, gli incrementi previsti dai contratti collettivi di lavoro nel settore privato; non si operano distinzione tra contratti nazionali e contratti territoriali o aziendali; *si valuti l'opportunità di una definizione esplicita di tale profilo.*

Il lavoratore può rinunciare, con atto scritto, al regime sostitutivo (con conseguente applicazione delle imposte sui redditi ordinarie).

Il **comma** richiama le finalità di favorire l'adeguamento delle retribuzioni alle variazioni del costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e retribuzione.

Il successivo **comma 12** specifica che per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, riguardanti l'imposta sostitutiva in esame, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in materia di imposte sui redditi.

Riguardo ad un regime di imposta sostitutiva nel settore del pubblico impiego, cfr. il successivo **comma 237**.

[1] La sostituzione concerne anche le addizionali IRPEF regionali e comunali.

Articolo 1, commi 8-12
(Imposta sostitutiva per i lavoratori dipendenti privati su premi di risultato e forme di partecipazione agli utili d'impresa nonché su alcune maggiorazioni e indennità)

I **commi 8 e 9** modificano in via transitoria la disciplina – relativa ai lavoratori dipendenti privati – dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, concernente alcuni emolumenti retributivi, costituiti da premi di risultato e da forme di partecipazione agli utili d'impresa. Le modifiche prevedono, per gli anni 2026 e 2027: la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva ad 1 punto percentuale; l'elevamento del limite annuo dell'imponibile ammesso al regime tributario in oggetto a 5.000 euro (lordi). **Il Senato** ha specificato in termini più chiari che l'intervento transitorio in oggetto concerne anche gli emolumenti derivanti da forme di partecipazione agli utili d'impresa.
I **commi 10 e 11**, per il periodo di imposta relativo all'anno 2026, introducono, limitatamente ai dipendenti del settore privato, aventi un determinato requisito di reddito, e con esclusione dell'ambito delle attività di cui al successivo **comma 18**[2], un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali con riferimento a maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro nei giorni di riposo settimanali e indennità e altri emolumenti inerenti al lavoro a turni, fino a un limite massimo del relativo imponibile pari a 1.500 euro; l'aliquota dell'imposta sostitutiva è pari a 15 punti percentuali; il riconoscimento di tale regime tributario è subordinato alla condizione che il reddito da lavoro dipendente del soggetto non sia stato superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro.
Il **comma 12** reca una norma di rinvio generale alle disposizioni sulle imposte sui redditi.

Riguardo alle modifiche transitorie, poste dai **commi 8 e 9**, alla disciplina dell'imposta sostitutiva, per i lavoratori dipendenti privati, sui premi di risultato e sulle forme di partecipazione agli utili d'impresa, si ricorda che, nella normativa finora vigente: l'aliquota della medesima imposta sostitutiva per gli anni 2026 e 2027 – oggetto ora della riduzione ad 1 punto – è pari a 5 punti, mentre l'aliquota a regime, che resta valida per gli anni successivi al

[2] Cfr. la relativa scheda di lettura.

2027, è pari a 10 punti[3]; il limite annuo dell'imponibile ammesso al regime tributario – limite oggetto ora dell'elevamento a 5.000 euro lordi – è pari a 3.000 euro lordi[4] (quest'ultimo limite resta valido per gli anni successivi al 2027). Resta fermo che l'applicazione del regime sostitutivo è subordinata alla condizione che il reddito da lavoro dipendente privato del soggetto non sia stato superiore, nell'anno precedente a quello di percezione degli emolumenti in oggetto, a 80.000 euro.

Si ricorda, più in particolare, che il trattamento tributario sostitutivo in oggetto – la cui disciplina generale è posta dall'articolo 1, commi da 182 a 189, della L. 28 dicembre 2015, n. 208, e successive modificazioni, e dal D.M. 25 marzo 2016 – concerne gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Al fine in oggetto, le somme ed i valori suddetti devono essere corrisposti in esecuzione di contratti collettivi, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. È fatta in ogni caso salva l'ipotesi di espressa rinunzia per iscritto al regime sostitutivo da parte del lavoratore, con conseguente applicazione delle imposte sui redditi ordinarie.

Si ricorda che per molti profili del regime tributario sostitutivo in oggetto è ancora valida la circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

Riguardo alle nozioni dei summenzionati emolumenti che possono rientrare nell'imposta sostitutiva di cui ai **commi 10 e 11**, la disposizione fa rinvio ai contratti collettivi nazionali di lavoro e per il lavoro notturno, in primo luogo, alla definizione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera *e)*, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni. Sono esclusi in ogni caso dall'ambito i compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscano in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.

Il **comma 11** specifica inoltre che: resta fermo l'ordinario regime di contribuzione previdenziale e assistenziale, fatte salve le disposizioni normative e contrattuali speciali; al fine dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, qualora il sostituto di imposta non sia lo stesso che abbia rilasciato

[3] L'aliquota ridotta di 5 punti si è applicata per le corresponsioni relative agli anni 2023-2025 (cfr. l'articolo 1, comma 63, della L. 29 dicembre 2022, n. 197, l'articolo 1, comma 18, della L. 30 dicembre 2023, n. 213, e l'articolo 1, comma 385, della L. 30 dicembre 2024, n. 207).

[4] Il limite (per effetto di una versione previgente dell'articolo 1, comma 189, della L. 28 dicembre 2015, n. 208) è pari a 4.000 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro in base a contratti collettivi, territoriali o aziendali, stipulati entro il 24 aprile 2017 e ancora vigenti.

la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nel suddetto anno; nel limite di imponibile, pari a 1.500 euro, non rientrano gli emolumenti assoggettati all'imposta sostitutiva di cui al precedente **comma 7**. È fatta salva (**comma 10**) la facoltà di rinuncia scritta (da parte del lavoratore) al regime di imposta sostitutiva, con conseguente applicazione delle imposte sui redditi ordinarie.

Il **comma 12** specifica che per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, riguardanti le imposte sostitutive oggetto dei **commi da 7 a 11**, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in materia di imposte sui redditi.

Riguardo ad un regime di imposta sostitutiva nel settore del pubblico impiego, cfr. il successivo **comma 237**.

Articolo 1, comma 13
(Norma temporanea di riduzione dell'IRPEF su dividendi di azioni di lavoratori dipendenti)

Il **comma 13** – inserito **dal Senato** – estende all'anno 2026 una norma transitoria, già posta per l'anno 2025, che prevede, per i dividendi corrisposti (nel relativo anno) ai lavoratori dipendenti e derivanti dalle azioni attribuite dalle aziende in sostituzione di premi di risultato, il computo nella base imponibile delle imposte sui redditi nella misura pari al 50 per cento, ad esclusione della quota di tali dividendi eccedente il limite di 1.500 euro, per la quale resta ferma l'inclusione integrale nell'imponibile.

L'estensione temporale in esame concerne la norma di cui all'articolo 6, comma 1, terzo periodo, della L. 15 maggio 2025, n. 76. La fattispecie interessata dall'estensione temporale è costituita dall'attribuzione, da parte delle aziende, di azioni in sostituzione di premi di risultato, secondo le disposizioni previste da piani aziendali di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, relative sia ai premi di risultato sia alla medesima sostituzione con azioni[5].

[5] Riguardo a tali piani di partecipazione finanziaria, cfr., più in dettaglio, il citato articolo 6, comma 1, della L. n. 76.

Articolo 1, commi 18-21
(Misure in favore dei dipendenti di strutture turistico-alberghiere)

Ai **commi 18-21** si prevede una misura in favore dei dipendenti del settore turistico, ricettivo e termale riconfermando il riconoscimento del trattamento integrativo speciale per prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi o per lavoro notturno.

I **commi 18-21** prevedono una misura in favore dei dipendenti del settore turistico, ricettivo e termale riconfermando, per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026, il **riconoscimento del trattamento integrativo speciale**, pari al 15 per cento della retribuzione lorda, **per prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi o per lavoro notturno**.

Il **comma 18**, nel riconfermare la misura sopra descritta per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026, precisa che tale trattamento integrativo non concorre alla formazione del reddito.

Il **comma 19** prevede che il trattamento integrativo di cui al comma 18 si applichi a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000 euro nel periodo d'imposta 2025.

Il **comma 20** disciplina le modalità di riconoscimento dell'agevolazione di cui al comma 18, prevedendo che il sostituto d'imposta riconosca il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025. Si prevede, inoltre, che le somme erogate siano indicate nella certificazione unica di cui al regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 322 del 1998.

Il **comma 21**, da ultimo, prevede che il sostituto d'imposta compensi il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale di cui al comma 1 mediante compensazione ai sensi di quanto previsto dall'articolo 17 del decreto legislativo n. 241 del 1997.

Articolo 1, commi 153-155
(Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2026)

I **commi da 153 a 155** prevedono il riconoscimento di un esonero parziale dalla quota dei contributi di previdenza sociale a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, con riferimento ad assunzioni nell'anno 2026, mediante contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato (per profili non dirigenziali) e con riferimento ad omologhe trasformazioni, nel medesimo anno 2026, di contratti di lavoro dipendente da tempo determinato a tempo indeterminato; si demanda a un decreto ministeriale la determinazione delle misure attuative, nell'ambito di un limite di spesa pari a 154 milioni di euro per l'anno 2026, 400 milioni per l'anno 2027 e 271 milioni per l'anno 2028.

Dal beneficio in esame sono esclusi i premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Il suddetto decreto attuativo è emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze; il decreto definisce gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto del summenzionato limite di spesa; tali definizioni sono operate previa una valutazione degli effetti sull'occupazione delle misure di esonero contributivo richiamate dal **comma 154**[6]. La valutazione è svolta secondo le modalità di cui al **comma 155**, il quale prevede anche il relativo contributo dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).

Il **comma 153** fa riferimento alle finalità di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno (ZES unica) e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

[6] Cfr. i richiamati articoli 22, 23 e 24 del D.L. 7 maggio 2024 n. 60, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 luglio 2024, n. 95.

Articolo 1, comma 156
(Lavoro occasionale in agricoltura)

Il **comma 156** – introdotto al Senato – **pone a regime dal 2026** la disciplina transitoria relativa al **lavoro occasionale in agricoltura**, attualmente prevista sino al 2025.

Preliminarmente, si ricorda che la legge di bilancio 2023 (art. 1, c. 342-354, L. 197/2022) ha previsto che il ricorso al contratto di prestazione occasionale sia, di norma, vietato da parte delle imprese del settore agricolo, dettando però una disciplina transitoria per il biennio 2023-2024 che ammette il ricorso alle prestazioni occasionali in agricoltura. Tale disciplina è stata prorogata sino al 2025 dalla legge n. 182 del 2025 (art. 23).

Agli oneri derivanti dalla disposizione in commento, valutati in 900.000 euro annui a decorrere dal 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2026-2028, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

- ***Lavoro occasionale in agricoltura***

Come anticipato, la legge di bilancio 2023 reca una disciplina transitoria per il biennio 2023-2024, prorogata poi per il 2025, per il ricorso alle prestazioni occasionali in agricoltura (art. 1, co. 344-354, L. 197/2022).

In base a tale disciplina transitoria, le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato sono riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da soggetti che, ad eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti. Il predetto limite di 45 giorni si applica al numero massimo delle presunte giornate di effettivo lavoro, mentre la durata del contratto di lavoro può avere una durata massima di dodici mesi.
A seguito delle modifiche apportate dal D.L. 19/2024, si prevede la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato in caso di superamento del limite di durata di 45 giorni.

Le prestazioni occasionali in agricoltura possono essere rese da soggetti che, ad eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro

subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto quali:

- persone disoccupate, nonché percettori di NASpI, DIS-COLL, dell'Assegno di inclusione o di ammortizzatori sociali;
- pensionati di vecchiaia o di anzianità;
- giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad 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;
- detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

In caso di utilizzo di soggetti diversi è prevista l'applicazione di una sanzione da 500 a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che questa non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione.

A seguito delle modifiche introdotte dal D.L. 19/2024, tale sanzione amministrativa pecuniaria non viene più applicata qualora la violazione derivi dall'inadempimento dell'obbligo di comunicazione relativo all'instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego, con la conseguenza che per tale omessa comunicazione si applicherà, ricorrendone i presupposti, la cosiddetta maxi sanzione per lavoro nero (cfr. art. 3 D.L. 12/2002 come modificato da art. 1, c. 445, lett. d), n. 1, L. 145/2018 e da art. 29, c. 3, D.L. 19/2024), oppure, in mancanza di tali presupposti, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Per quanto concerne il compenso, questo (esente da qualsiasi imposizione fiscale) è percepito dal prestatore di lavoro agricolo occasionale sulla base della retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, direttamente dal datore di lavoro. Il compenso, peraltro, non incide sullo stato di disoccupazione entro il limite di 45 giornate di prestazione per anno civile ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

Si prevede altresì che l'iscrizione dei lavoratori che erogano prestazioni occasionali di lavoro agricolo nel libro unico del lavoro possa avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile.

Si ricorda infine che l'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro agricolo che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Articolo 1, commi 158-161
(Modifiche alla disciplina sull'assegno di inclusione)

Il **comma 158, modificato al Senato,** è volto a sopprimere la disposizione attualmente vigente che prevede la sospensione di un mese dell'erogazione dell'assegno di inclusione, sia in caso di primo rinnovo per periodi ulteriori dodici mesi (dopo un periodo continuativo di fruizione non superiore a diciotto mesi), sia al termine di ogni periodo di rinnovo di dodici mesi. Si prevede inoltre, la riduzione del cinquanta per cento dell'importo della prima mensilità di rinnovo rispetto al beneficio mensile dell'assegno di inclusione spettante

Il comma 159 precisa che le norme sul riconoscimento di un contributo straordinario aggiuntivo dell'Assegno di inclusione – che è stato previsto in via eccezionale per l'anno 2025 al fine di garantire una continuità nella copertura di tale beneficio a fronte del mese di sospensione previsto dalla normativa vigente dopo un periodo di fruizione non superiore a diciotto, laddove siano stati ammessi, previa presentazione della domanda, all'ulteriore periodo di 12 mensilità – si applicano ai nuclei familiari per i quali il diciottesimo mese di percezione del beneficio dell'assegno di inclusione, prima della sospensione, ricade nel mese di novembre 2025.

Il comma 160, modificato in sede referente, e il comma 161 provvedono alla quantificazione e alla copertura degli oneri degli interventi di cui ai commi 158 e 159.

Il comma 158, sostituendo il comma 2 dell'articolo 3 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 (convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85), è volto a sopprimere la disposizione attualmente vigente che prevede la sospensione di un mese - che deve intercorrere tra l'esaurimento del periodo fruizione della prestazione e il rinnovo della stessa - sia in caso di primo rinnovo per periodi ulteriori di dodici mesi (dopo un periodo continuativo di fruizione non superiore a diciotto mesi), sia al termine di ogni periodo di rinnovo di dodici mesi. Tale comma, infatti, al primo periodo, stabilisce che il beneficio economico in oggetto è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi e può essere rinnovato per periodi ulteriori di dodici mesi (confermando quanto già previsto), specificando – mediante una novella alla normativa vigente - che tale rinnovo avviene previa presentazione della domanda (senza fare più riferimento, dunque, alla previa sospensione di un mese, attualmente prevista). Il secondo periodo del nuovo comma 2 dell'art. 3 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, precisa che, allo scadere dei periodi di rinnovo di dodici mesi il beneficio

è rinnovato - non più dunque previa sospensione di un mese - ma previa presentazione della domanda.

Sulla base di una modifica apportata in sede referente, si prevede, inoltre, all'ultimo periodo di tale nuovo comma 2, **la riduzione del cinquanta per cento** dell'importo della prima mensilità di rinnovo rispetto al beneficio mensile dell'assegno di inclusione spettante.

Il comma 159, quindi, precisa che il contributo straordinario aggiuntivo dell'Assegno di inclusione – che è stato previsto in via eccezionale per l'anno 2025, dall'articolo 10-*ter*, commi 1 e 2, del decreto-legge 26 giugno 2025, n. 92 (convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2025, n. 113) al fine di garantire una continuità nella copertura di tale beneficio a fronte del mese di sospensione previsto dalla normativa vigente dopo un periodo di fruizione non superiore a diciotto mesi – è riconosciuto ai nuclei familiari per i quali il diciottesimo mese di percezione del beneficio dell'assegno di inclusione, prima della sospensione, ricade nel mese di novembre 2025.

Giova ricordare che il comma 1 dell'art.10-*ter* prevede il richiamato contributo straordinario aggiuntivo dell'Assegno di inclusione, al fine di rafforzare le misure di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, specificando, al comma 2, i modi e i termini relativi al suo riconoscimento, ovvero prevedendo che tale contributo aggiuntivo, pari all'importo della prima mensilità di rinnovo - comunque non superiore a euro 500 - spetta ai nuclei familiari che hanno presentato domanda per il rinnovo dell'Assegno di inclusione, previa verifica della sussistenza dei requisiti previsti a legislazione vigente e viene erogato con la prima mensilità di rinnovo dell'Assegno di inclusione e comunque entro e non oltre il mese di dicembre.

Pertanto, si fa notare che, in base ai commi 158 e 159, ai nuclei familiari per i quali il diciottesimo mese di percezione del beneficio dell'assegno di inclusione, prima della sospensione, ricade nel mese di novembre 2025, è riconosciuto – in virtù del contributo straordinario previsto in via eccezionale per l'anno 2025, dall'articolo 10-ter, commi 1 e 2, del decreto-legge 26 giugno 2025, n. 92 – l'importo totale della prima mensilità di rinnovo lor spettante, mentre, a decorrere dal 1° gennaio 2026, per tale prima mensilità, ai beneficiari, viene prevista una riduzione del 50 per cento dell'importo loro spettante.

Il comma 160, **primo periodo, modificato al Senato,** alla luce dell'ulteriore modificata apportata al comma 1 relativamente alla riduzione del 50 per cento dell'importo della prima mensilità di rinnovo, in virtù della quale conseguono economie in termini di minori prestazioni, per effetto di quanto disposto dai commi 158 e 159, prevede che l'autorizzazione di spesa

di cui all'articolo 13, comma 8, lettera *a)*, del decreto-legge n. 48 del 2023 è incrementata:

- di 160 milioni di euro per l'anno 2026 (il testo originario prevedeva 380 milioni),
- di 166,5 milioni di euro per l'anno 2027(il testo originario prevedeva 393 milioni),
- di 168,5 milioni di euro per l'anno 2028 (il testo originario prevedeva 397 milioni),,
- di 171 milioni di euro per l'anno 2029 (il testo originario prevedeva 402 milioni),,
- di 173 milioni di euro per l'anno 2030 (il testo originario prevedeva 406 milioni),,
- di 176 milioni di euro per l'anno 2031 (il testo originario prevedeva 411 milioni),,
- di 178,5 milioni di euro per l'anno 2032 (il testo originario prevedeva 416 milioni) e di 181,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033 (il testo originario prevedeva 422 milioni),.

Il secondo periodo del medesimo comma 160, stabilisce che, a seguito dell'attività di monitoraggio, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 13, comma 8, lettera *b)*, del decreto-legge n. 48 del 2023 è ridotta di 54 milioni di euro per l'anno 2026 e di 90 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027. Conseguentemente, sono rideterminati gli importi dell'alinea dell'articolo 13, comma 8, del decreto-legge n. 48 del 2023.

Al riguardo, la relazione tecnica precisa che sulla base degli andamenti di monitoraggio relativi ai beneficiari e alle erogazioni e al *trend* previsto di parziale aumento nell'accesso, si stima un maggiore onere di **220 milioni di euro per l'anno 2026** con profilo parzialmente crescente, specificando che a tale maggiore onere concorre, sempre sulla base dei dati di monitoraggio, sia le economie stimate in relazione al limite di spesa previsto a legislazione vigente per la prestazione in esame (pari a 60 milioni di euro annui), sia le economie stimate in relazione al limite di spesa previsto a legislazione vigente per l'utilizzo dell'esonero contributivo riconosciuto ai sensi dell'articolo 10 del decreto-legge n. 48 del 2023 (pari a 54 milioni di euro annui), per effetti complessivi totali dunque pari a **106** milioni di euro per il 2026.

Si ricorda che il comma 8 dell'art. 13 del DL n.48/2023 (come modificato dall'art. 1, comma 198, lett. d), n.1.1), della L.207/2024) , ai fini dell'erogazione del beneficio economico dell'Assegno di inclusione e dei relativi incentivi autorizza la

spesa complessiva di 5.660,8 milioni di euro per l'anno 2024, 5.880,9 milioni di euro per l'anno 2025, 5.760 milioni di euro per l'anno 2026, 5.929,3 milioni di euro per l'anno 2027, 5.976,6 milioni di euro per l'anno 2028, 6.042,5 milioni di euro per l'anno 2029, 6.097,9 milioni di euro per l'anno 2030, 6.164,9 milioni di euro per l'anno 2031, 6.234,8 milioni di euro per l'anno 2032 e 6.307 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033, ripartita, in particolare, nei seguenti limiti di spesa (comma 8, alinea):

- per il beneficio economico dell'Assegno di inclusione e per gli incentivi riconosciuti ai beneficiari di tale Assegno per l'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale: 5.573,8 milioni di euro per l'anno 2024, 5.731 milioni di euro per l'anno 2025, 5.607,3 milioni di euro per l'anno 2026, 5.775,2 milioni di euro per l'anno 2027, 5.832,8 milioni di euro per l'anno 2028, 5.885,3 milioni di euro per l'anno 2029, 5.939,1 milioni di euro per l'anno 2030, 6.004,3 milioni di euro per l'anno 2031, 6.072,6 milioni di euro per l'anno 2032 e 6.143,3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033 (comma 8, lettera a));
- per gli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro privati che assumono a tempo determinato o indeterminato beneficiari dell'Assegno di inclusione: 78,3 milioni di euro per il 2024, 140,8 milioni di euro per il 2025, 143,6 milioni di euro per il 2026, 145 milioni di euro per il 2027, 146,5 milioni di euro per il 2028, 147,9 milioni di euro per il 2029, 149,4 milioni di euro per il 2030, 150,9 milioni di euro per il 2031, 152,5 milioni di euro per il 2032 e 154 milioni di euro annui a decorrere dal 2033 (comma 8, lettera b));
- per il contributo riconosciuto a determinati soggetti per lo svolgimento di attività di intermediazione finalizzata all'assunzione di beneficiari dell'Assegno di inclusione: 8,7 milioni di euro per il 2024, 9,1 milioni di euro per il 2025, 9,1 milioni di euro per il 2026, 9,1 milioni di euro per il 2027, 9,3 milioni di euro per il 2028, 9,3 milioni di euro per il 2029, 9,4 milioni di euro per il 2030, 9,7 milioni di euro per il 2031, 9,7 milioni di euro per il 2032 e 9,7 milioni di euro annui a decorrere dal 2033 (comma 8, lettera c)).

Si ricorda altresì che, successivamente, il comma 3 dell'art. 10-ter in precedenza richiamato, ha stimato in 234 milioni di euro per il 2025 gli oneri derivanti dai precedenti commi 1 e 2 (volti a riconoscere il già citato contributo straordinario aggiuntivo), stabilendo che a tali oneri si provvedesse: a) quanto a 141 milioni di euro a valere sull'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 13, comma 8, lettera *a)* del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85; b) quanto a 93 milioni di euro per l'anno 2025 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui al comma 8, lettera b), del medesimo articolo 13, con corrispondente incremento per tale anno dell'autorizzazione di spesa di cui al comma 8, lettera a) del medesimo articolo 13. Infine, per compensare gli effetti fiscali indotti dalla riduzione dell'anno 2025, il medesimo comma 3 ha previsto che alle minori entrate, valutate in 36 milioni di euro per l'anno 2026, si provvedesse mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui al già citato comma 8, lettera b), del predetto articolo 13 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 8, con conseguente rideterminazione, per il medesimo anno, dell'importo complessivo di cui all'alinea dello stesso articolo 13, comma 8.

Il comma 161, infine, riduce, per le finalità di questo articolo, il Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva di cui all'articolo 1, comma 321, della legge 29 dicembre 2022 (istituito ai fini dell'organica riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva), n. 197, di 267,16 milioni di euro per l'anno 2026, di 346,95 milioni di euro per l'anno 2027, di 336,23 milioni di euro per l'anno 2028, di 268,71 milioni di euro per l'anno 2029, di 212,86 milioni di euro per l'anno 2030, di 145,48 milioni di euro per l'anno 2031, di 75 milioni di euro per l'anno 2032, di 2,49 milioni di euro per l'anno 2033 e di 2,07 milioni di euro annui a decorre dall'anno 2034 .

Rileva rammentare che il D.L. 48/2023 ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di inclusione quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro . I requisiti relativi alla condizione economica e reddituale per il riconoscimento del beneficio, nonché il relativo importo, sono stati modificati dalla legge di bilancio 2025 (art. 1, c. 198-199,L. 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 , in possesso di determinati requisiti. In particolare, per avere diritto al beneficio in oggetto, i predetti 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 ricevere il beneficio economico in oggetto – che può essere richiesto all'INPS, ai CAF o ai patronati – 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.

La suddetta registrazione è finalizzata alla sottoscrizione del patto di attivazione digitale.

Una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, i componenti dei nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione sono tenuti a aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, che comporta l'adempimenti di diversi obblighi formativi e di istruzione (fatta eccezione per taluni soggetti fragili). Il componente attivabile al lavoro è tenuto ad accettare, a pena di decadenza, un'offerta di lavoro, purché ricorrano determinate condizioni.

Articolo 1, commi 162 e 163
(Ape sociale)

I commi 162 e 163 recano disposizioni in materia di **Ape sociale.**
In particolare, il **comma 162** prevede di applicare fino al **31 dicembre 2026** le disposizioni in materia di **APE sociale** in favore dei **soggetti** che ne abbiano i requisiti. Inoltre, si dispone l'applicazione delle disposizioni che semplificano la procedura per l'accesso all'APE sociale (di cui di cui al secondo e terzo periodo dell'art. 1, c. 165, L. 205/2017) anche con riferimento ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2026, incrementando la relativa autorizzazione di spesa di 170 milioni di euro per l'anno 2026, di 320 milioni di euro per l'anno 2027, di 315 milioni di euro per l'anno 2028, di 270 milioni di euro per l'anno 2029, di 121 milioni di euro per l'anno 2030 e di 28 milioni di euro per l'anno 2031.
Ai sensi del **comma 163**, il predetto **beneficio non** è **cumulabile con** i **redditi di lavoro dipendente o autonomo**, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5 mila euro lordi annui.

Il comma 162 è volto a prevedere l'applicazione sino al 31 dicembre 2026 delle disposizioni in materia di APE sociale - di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge n. 232 del 2016 - in favore dei soggetti che si trovino al compimento dei 63 anni e 5 mesi in una delle condizioni previste dal comma 179 (disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità che necessità di sostegno intensivo, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, dipendenti per lavori usuranti di cui all'allegato C). Inoltre, sempre tale comma dispone l'applicazione delle disposizioni di cui al secondo e terzo periodo del comma 165 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (che semplifica la procedura per l'accesso all'APE sociale), anche con riferimento ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2026.

La Relazione tecnica fa poi presente che, tenuto conto degli elementi di monitoraggio per il 2025 - che hanno richiesto un rifinanziamento dell'intervento per una previsione aggiornata di accessi attorno a 21.000 unità (17.600 circa nel 2024), dell'andamento degli oneri della prestazione in argomento degli ultimi anni nonché dei profili demografici, vi è la conseguente necessità di incrementare la relativa autorizzazione di spesa per gli accessi 2026, stimati in circa 24.000, conseguendone maggiori oneri in termini di incremento del limite di spesa.

Conseguentemente, il comma 162 in commento dispone che l'autorizzazione di spesa che finanzia la suddetta misura (di cui all'articolo 1, comma 186, della legge n. 232 del 2016) è incrementata di 170 milioni di euro per l'anno 2026, 320 milioni di euro per l'anno 2027, 315 milioni di euro per l'anno 2028, 270 milioni di euro per l'anno 2029, 121 milioni di euro per l'anno 2030 e 28 milioni di euro per l'anno 2031.

Il comma 163 prevede, infine, che il beneficio in esame non sia cumulabile con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, salvo quelli che derivino da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5 mila euro lordi annui.

L'Ape sociale consiste in una indennità, pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, comunque di importo massimo pari a 1.500 euro, non cumulabile con altri trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria. È corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, al compimento dei 63 anni e 5 mesi (requisito così elevato, rispetto ai precedenti 63 anni, dalla legge di bilancio 2024), a favore dei seguenti soggetti:

- persone 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;
- persone con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, che assistono da almeno sei 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 mancanti;
- persone con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni e con una capacità lavorativa ridotta di almeno il 74 per cento;
- lavoratori dipendenti con almeno 36 anni di anzianità contributiva che svolgono da almeno sette anni negli ultimi dieci anni o 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 (APE sociale donna).

Articolo 1, commi 164-174
(Proroga ammortizzatori sociali mediante utilizzo del Fondo sociale per occupazione e formazione)

I **commi da 164 a 174 prorogano alcune misure di sostegno al reddito**, ponendo i relativi oneri a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione. Tali interventi concernono l'indennità per i lavoratori della pesca e dei *call-center*, l'integrazione al reddito per i dipendenti ex-Ilva, il trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese che operano in aree di crisi industriale complessa, o che cessano l'attività, o coinvolte da processi di riorganizzazione o di crisi aziendale, o che stipulano contratti di solidarietà, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale.
La disposizione prevede altresì la proroga di talune convenzioni per l'impiego di lavoratori socialmente utili.

Indennità per i lavoratori del settore della pesca (comma 164)

Per l'erogazione, anche **per il 2026,** dell'**indennità giornaliera** onnicomprensiva prevista per i **lavoratori dipendenti** da imprese adibite alla **pesca** marittima nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa, a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, vengono stanziate risorse nel limite di **30 milioni** di euro per il medesimo anno 2026, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione[7].

La suddetta indennità è pari ad un importo non superiore a **30 euro giornalieri** ed è riconosciuta ad ogni lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca.

Viene altresì specificato che l'indennità in oggetto è incompatibile con altre forme di sostegno al reddito.

Si ricorda che la misura in oggetto è stata rifinanziata più volte, da ultimo dall'art. 1, c. 189, della L. 207/2024 (legge di bilancio 2025) nella misura di 30 mln di euro e che essa viene annualmente attuata attraverso un apposito decreto interministeriale e autorizzata con apposito decreto direttoriale.

Proroga CIGS e esonero dal versamento del relativo contributo addizionale per le imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa (commi 165 e 166)

La norma in esame stanzia **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**,

[7] Di cui all'art. 18, c. 1, lett. a), del D.L. 185/2008.

riconosciuti dall'art. 44, c. 11-*bis*, del D.Lgs. 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 (comma 165, primo periodo)**.

La disposizione in commento affida all'INPS, ai fini del **rispetto del limite delle disponibilità finanziarie assegnate**, il controllo ed il monitoraggio dei flussi di spesa afferenti all'avvenuta erogazione delle prestazioni e ne dà riscontro al Ministero del lavoro e delle politiche sociali almeno semestralmente **(comma 165, ultimo periodo)**.

L'articolo 44, comma 11-*bis* del D.Lgs. n. 148/2015 autorizza un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, previo accordo stipulato in sede governativa, sino al limite massimo di 12 mesi per ciascun anno di riferimento, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa che, a tal fine, debbono presentare un piano di recupero occupazionale che preveda appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria né secondo le disposizioni del citato decreto, né secondo le disposizioni attuative dello stesso. Tali risorse, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, sono assegnate alle regioni dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che provvede ad una ripartizione proporzionale alle esigenze rappresentate.

Ai sensi dell'articolo 53-*ter* del D.L. 50/2017, le suddette risorse finanziarie possono essere destinate dalle regioni, nei limiti della parte non utilizzata, per la prosecuzione - senza soluzione di continuità e a prescindere dall'applicazione dei criteri di cui al DM n. 83473 del 1° agosto 2014 - del trattamento di mobilità in deroga, per un massimo di dodici mesi, per i lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa e che, alla data del 1º gennaio 2017, risultavano beneficiari di un trattamento di mobilità ordinaria o di un trattamento di mobilità in deroga, a condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale.

Inizialmente, il citato art. 44, co. 11-*bis*, del D.Lgs. 148/2015 ha disposto che il trattamento straordinario di integrazione salariale ivi previsto fosse concesso entro un limite massimo di spesa di 216 mln di euro per il 2016 (ripartite con il decreto interministeriale n. 1 del 12 dicembre 2016) e di 117 mln per il 2017 (ripartite con il decreto interministeriale n. 12 del 5 aprile 2017).

Successivamente, le leggi di bilancio dal 2018 al 2025, per la prosecuzione dei trattamenti di CIGS in oggetto, hanno più volte autorizzato l'impiego delle risorse residue anche per le annualità successive al 2017 e hanno altresì stanziato ulteriori risorse. In dettaglio:

- per il 2018 e 2019 è stato consentito l'impiego delle risorse residue stanziate per il 2016 ed il 2017 (art. 1, co. 139, della L. 205/2017 e art. 1, co. 282, della L. 145/2018);
- per il 2019 sono stati stanziati ulteriori 117 mln di euro, ripartiti con il decreto interministeriale n. 16 del 29 aprile 2019 (art. 1, co. 282, della L. 145/2018);

- per il 2020 sono stati stanziati ulteriori 45 mln di euro, ripartiti con il DM 5 marzo 2020 (art. 1, co. 491, L. 160/2019);
- per il 2021 sono stati stanziati ulteriori 180 mln di euro, ripartiti con il DM n. 18 del 16 aprile 2021 (art. 1, co. 289, L. 178/2020)[8];
- per il 2022 sono stati stanziati ulteriori 60 mln di euro, ripartiti con il DM n. 5 del 9 marzo 2022 (art. 1, co. 127, L. 234/2021);
- per il 2023 sono stati stanziati ulteriori 70 mln di euro, ripartiti con apposito DM (art. 1, c. 325, L. 197/2022);
- per il 2024 sono stati stanziati ulteriori 70 mln di euro, ripartiti con DM 11 aprile 2024, n. 886 (art. 1, c. 170, L. 213/2023);
- per il 2025 sono stati stanziati ulteriori 70 mln di euro, ripartiti con DM 28 marzo 2025, n. 989 (art. 1, c. 189, L. 207/2024).

Viene altresì **prorogato per il 2026 l'esonero dal contributo addizionale** – già previsto per il 2025 dall'art. 6 del D.L. 92/2025 - per un periodo massimo di 12 mesi, per le unità produttive di imprese che operano nelle aree di crisi industriale complessa e che accedono ai suddetti trattamenti straordinari di integrazione salariale. Ai conseguenti oneri, valutati in 6,5 milioni di euro per il 2026, si provvede – al fine di garantire la compensazione in termini di indebitamento netto e fabbisogno delle pubbliche amministrazioni - mediante la riduzione per 9,3 milioni di euro per il medesimo 2026, del Fondo sociale per occupazione e formazione **(comma 166)**.

Si ricorda che, in base alle norme generali, per la fruizione dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale, il suddetto contributo addizionale (a carico del datore di lavoro) è pari[9] al:

- 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente, con riferimento alle ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale, ordinaria o straordinaria, fruiti all'interno di uno o più interventi concessi, sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12 per cento oltre il limite suddetto e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15 per cento oltre quest'ultimo limite, nell'ambito di un quinquennio mobile.

[8] La medesima legge di bilancio 2021 (al comma 290) ha istituito un Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa, con una dotazione di 10 milioni di euro per il 2021, al fine di assicurare la prosecuzione degli interventi di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa individuate dalle regioni per l'anno 2020 e non autorizzate per mancanza di copertura finanziaria.

[9] Cfr. art. 5 del D.Lgs. n. 148 del 2015, che prevede altresì una riduzione del contributo addizionale per alcune fattispecie. Si ricorda che per i trattamenti ordinari di integrazione salariale il contributo addizionale non è dovuto qualora il trattamento sia concesso per eventi oggettivamente non evitabili, ex art. 13, c. 3, del citato D.Lgs. n. 148 del 2015.
Inoltre, a decorrere dal 2025, è prevista (articolo 5 citato del D.Lgs. n. 148).

Per la fruizione dell'assegno ordinario di integrazione salariale a carico del FIS dell'INPS, il contributo addizionale (a carico del datore di lavoro) è pari al 4 per cento della retribuzione che sarebbe spettata al dipendente (con riferimento alle ore di lavoro non prestate)[10].

Proroga CIGS per cessazione di attività (commi 167 e 172)

La disposizione in commento prevede lo stanziamento di risorse per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività, qualora ricorrano determinate condizioni. Si ricorda preliminarmente che, anche se dal 2016 la cessazione di attività di impresa (o di un ramo di essa) è stata esclusa dalle cause di richiesta di cassa integrazione guadagni (dal D.Lgs. 148/2015), provvedimenti successivi hanno più volte riconosciuto in via transitoria il trattamento straordinario di integrazione salariale[11].

In primo luogo viene prorogata **per il 2026** - nel limite di spesa di **100 milioni** di euro per il medesimo anno, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - la possibilità (attualmente prevista sino al 2025) per le **imprese che cessano l'attività produttiva** di accedere ad un **trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale** per un periodo massimo di **12 mesi,** finalizzato alla gestione degli esuberi di personale (ex art. 44, c. 1, del D.L. 109/2018). Tale facoltà è concessa in deroga ai limiti generali di durata vigenti[12] e, in base alla novella apportata dalla disposizione in commento, anche qualora il datore abbia occupato

[10] Cfr. art. 29, c. 8, del citato D.Lgs. n. 148 del 2015.

[11] L'art. 21, c. 4, del medesimo decreto n. 148 ha previsto infatti (in deroga ai limiti di durata massima) la possibilità di autorizzare, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro annui per il triennio 2016-2018 (a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione), sino a un limite massimo di 12, 9 e 6 mesi, e previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di CIGS, nel caso in cui all'esito dello specifico programma di crisi aziendale, l'impresa avesse cessato l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. Successivamente, l'art. 44 del D.L. 109/2018 – come modificato da ultimo dal D.L. 162/2019 - ha prorogato la concessione della CIGS in oggetto per il periodo dal 29 settembre 2018 al 31 dicembre 2020, nel limite di spesa costituito dalle risorse stanziate ai sensi del predetto art. 21, c. 4, del D.Lgs. 148/2015 e non utilizzate, nonché (come disposto dai decreti legge nn. 124 e 162 del 2019) nel limite di 45 milioni di euro per il 2019 e di 28,7 milioni di euro per il 2020. Infine, il trattamento in oggetto è stato prorogato anche per gli anni 2021 e 2022 (art. 1, c. 278, L. 178/2020) nel limite di spesa, rispettivamente, di 200 e di 50 mln di euro, per il 2023 (art. 1, c. 329, L. 197/2022) nel limite di spesa di 50 mln di euro, e per il 2024 e il 2025 nel limite di spesa di 100 mln di euro per ciascun anno (art. 1, c. 172, L. 213/2023 e art. 1, c. 191, L. 207/2024).

[12] Si ricorda che i limiti di durata della CIGS sono, per ogni unità produttiva, pari a: 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la fattispecie di programma di riorganizzazione aziendale; 12 mesi, anche continuativi, per la fattispecie di crisi aziendale (e connesso piano di risanamento), con divieto di nuova concessione prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione e fatto salvo il rispetto del limite di 24 mesi in un quinquennio mobile (ovvero di 30 mesi per le imprese - industriali o artigiane - dell'edilizia e del settore lapideo).

mediamente meno di quindici dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda[13] **(comma 167)**.

La disposizione in commento fa salva la disciplina prevista dal richiamato articolo 44, c. 1, del D.L. 109/2018 (vedi *infra*) in materia di condizioni e presupposti per l'accesso al suddetto intervento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività.

In particolare l'autorizzazione è concessa:

- qualora sussista una delle seguenti ipotesi:
  - risultino concrete prospettive di cessione dell'attività, con conseguente riassorbimento occupazionale;
  - sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;
  - siano svolti specifici percorsi di politica attiva del lavoro, posti in essere dalla regione interessata e relativi ai lavoratori dell'azienda in oggetto;
- per un periodo massimo complessivo di dodici mesi;
- anche in deroga ai limiti di durata massima per la cassa integrazione ordinaria e straordinaria, che prevedono, rispettivamente, in generale, una durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile e di 12 mesi, anche continuativi, in caso di crisi aziendale;
- subordinatamente alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in cui viene altresì verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario e indicato il relativo onere finanziario. Tali accordi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'INPS per il monitoraggio mensile del rispetto dei limiti di spesa. Qualora dal monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, non possono essere stipulati altri accordi.

Il suddetto limite di spesa viene poi integrato con **20 mln di euro** per il **2026** – sempre a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - per la concessione nel medesimo 2026 di un **ulteriore intervento di integrazione salariale straordinario 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)**.

Si ricorda che una integrazione di pari importo era stata posta per il 2025 dai nuovi commi da 1-ter a 1-quinquies del richiamato art. 44 del D.L. 109/2018, commi prorogati per il 2026 dalla disposizione in commento.

[13] La facoltà in oggetto è infatti riconosciuta anche in deroga all'art. 20, c. 3-bis, del D.Lgs. 148/2015.

I suddetti commi prevedono altresì delle ipotesi di decadenza dal trattamento straordinario di integrazione salariale concesso nei casi di crisi aziendali caratterizzate dalla cessazione dell'attività produttiva; il lavoratore sospeso in CIGS decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente o non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza. La decadenza interviene quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

Integrazione delle misure di sostegno al reddito per i dipendenti ex ILVA (comma 168)

Viene altresì prorogata **per il 2026** - nel limite di spesa di **19 mln** di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - l'**integrazione** economica, per la parte non coperta, **del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria** riconosciuta, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche (ex art. 1-*bis*, del D.L. 243/2016, vedi *infra*), in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del **gruppo ILVA**.

Il richiamato art. 1-*bis* del D.L. 243/2016 ha autorizzato una spesa di 24 mln di euro per il 2017 allo scopo di integrare il trattamento economico dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA per i quali sia stato avviato o prorogato, nel corso dello stesso anno, il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria (anche in relazione ad impegni dei lavoratori in corsi di formazione professionale per la gestione delle bonifiche relative ai medesimi stabilimenti). La misura è stata successivamente prorogata per il 2018 nel limite di spesa di 24 milioni di euro[14], per il 2019 nel limite di spesa di 35 milioni di euro[15] e per gli anni dal 2020 al 2025 nel limite di spesa di 19 milioni di euro per ciascun anno[16].

La Relazione tecnica specifica che i destinatari del trattamento di CIGS per le tre aziende del Gruppo Ilva sono circa 1817 lavoratori, di cui 1548 dipendenti da Ilva, 260 dipendenti da Sanac e 9 dipendenti da Taranto Energia.

[14] Cfr. art. 1, co. 1167, L. 205/2017.

[15] Cfr. art. 1, co. 248, L. 145/2018.

[16] Cfr. art. 11-*quater*, c. 1, del D.L. 162/2019, art. 9 del D.L. 41/2021, art. 1, c. 128, L. 234/2021, art. 1, c. 328, L. 197/2022, art. 1, c. 173, L. 213/2023 e art. 1, c. 192, L. 207/2024).

Proroga delle convenzioni per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili (comma 169)

Viene altresì prevista la proroga dal 31 dicembre 2025[17] **al 31 dicembre 2026** del termine per la possibilità di applicazione di alcune **convenzioni relative ai lavoratori socialmente utili**.

Le convenzioni interessate dalla presente proroga sono stipulate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con alcune regioni (Basilicata, Calabria, Campania e Puglia), al fine di garantire il pagamento dei sussidi, nonché l'attuazione di misure di politiche attive per il lavoro in favore dei lavoratori socialmente utili appartenenti alla cosiddetta platea storica[18]. La proroga è disposta nei limiti della spesa già sostenuta e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Sostegno al reddito per i lavoratori dei* call center *(comma 170)

La disposizione in commento rifinanzia anche **per il 2026,** nella misura di **20 milioni di euro** - a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione **–** l'indennità prevista in favore dei **lavoratori dipendenti** dalle imprese del settore **dei *call center***, anche in cessazione, ai sensi del combinato disposto dell'art. 44, c. 7, del D.Lgs. 148/2015 e del DM 16 gennaio 2025, n. 45. Tale ultimo decreto ministeriale specifica che l'indennità in oggetto 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[19].

I dipendenti interessati dall'indennità de quo sono dunque, come precisato anche dalla Relazione tecnica allegata al presente disegno di legge:

- quelli di aziende rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 44, c. 7, del D.Lgs. 148/2015;
- quelli di aziende non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, per le quali il Fondo bilaterale di settore necessita di un periodo di consolidamento e di costituzione delle riserve finanziarie.

La misura dell'indennità in oggetto è pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria ed è concessa per un massimo di 12 mesi.

---

[17] Termine così posto, da ultimo, dall'art. 1, c. 194, della L. 207/2024.

[18] Le convenzioni in oggetto riguardano infatti l'utilizzazione di soggetti impegnati in progetti di lavori socialmente utili che abbiano effettivamente maturato dodici mesi di permanenza in tali attività nel periodo dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999 (ex art. 2, c. 1, del D.Lgs. 81/2000.

[19] istituito con decreto interministeriale del 4 agosto 2023 al fine di fornire sostegno economico ai lavoratori del settore delle telecomunicazioni in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Si ricorda che la misura di cui al presente comma è stata rifinanziata più volte, da ultimo, per il 2025, dall'art. 1, c. 195, della L. 207/2024 (legge di bilancio 2025) nel limite di spesa di 20 mln di euro.

CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale (comma 171)

La disposizione in commento riconosce un ulteriore periodo di **trattamento straordinario di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2026, alle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille** e che hanno 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[20] e nel limite di spesa di 63,3 milioni di euro per il 2026, a valere sulle risorse del Fondo sociale per l'occupazione e formazione.

Per la domanda relativa al prolungamento in oggetto non si applicano le norme inerenti alla consultazione sindacale e agli altri termini temporali e alle modalità per la procedura di trattamento in questione (di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 148/2015).

L'INPS provvede al monitoraggio del suddetto limite di spesa e, qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, non prende in considerazione ulteriori domande.

Si ricorda che il trattamento in oggetto è stato riconosciuto fino al 31 dicembre 2025 dall'art. 1, c. 196, della L. 207/2024.

Si segnala, infine, che l'art. 3, c. 1, del D.L. 4/2024 – recante disposizioni urgenti in materia di amministrazione straordinaria delle imprese di carattere strategico – specifica che, anche qualora sia disposta l'amministrazione straordinaria (con conseguente prosecuzione aziendale), il suddetto beneficio resta fermo, nell'ambito del predetto limite di spesa, qualora il trattamento (o la prosecuzione dello stesso) sia già autorizzato o in corso di autorizzazione.

CIGS per riorganizzazione, contratti di solidarietà e crisi aziendale (commi 173 e 174)

La disposizione in commento **incrementa di 50 milioni di euro** – a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e formazione - per ciascuno degli anni 2026 e 2027 le risorse destinate alla proroga, già 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 **trattamento di integrazione salariale straordinaria**, ex art. 22-*bis* del D.Lgs. 148/2015, in deroga ai limiti di durata generali[21].

[20] Per tali limiti, cfr. supra.

[21] Per i limiti di durata della CIGS cfr. *supra*.

La dotazione per ciascuno degli anni 2026 e 2027 passa dunque da 100 a 150 milioni di euro.

Si ricorda che il trattamento in oggetto è stato prorogato fino al 2027 dalla legge di bilancio 2025 (art. 1, c. 193, L. 207/2024).

L'ulteriore periodo di CIGS in oggetto può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

La disposizione in commento non interviene sulla disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso alla proroga del richiamato trattamento straordinario di integrazione salariale.

In base al richiamato art. 22-*bis* l'autorizzazione dell'ulteriore periodo di CIGS da parte delle imprese di rilevanza economica strategica è subordinata alla presentazione di piani di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, ovvero a gestire processi di transizione (come specificato dall'art. 52, co. 1, lett. *b)*, del ddl in esame, con riferimento all'art. 21, co. 2, del D.Lgs. 148/2015), e comunque finalizzati al recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze (come specificato dall'art. 52, co. 1, lett. *c)*, del ddl in esame, con riferimento all'art. 21, co. 2, del D.Lgs. 148/2015)) e alla sussistenza di una delle seguenti ipotesi:

1. il programma di riorganizzazione aziendale comprenda investimenti complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento straordinario;
2. il medesimo programma contenga piani di recupero occupazionale e azioni di riqualificazione non attuabili nel suddetto limite temporale;
3. per la causale contratto di solidarietà;
4. il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento.

Per le ipotesi da 1 a 3 si prevede che la proroga possa essere concessa fino ad un limite di 12 mesi, mentre per la quarta ipotesi si ammette un limite massimo di 6 mesi.

Articolo 1, comma 175
(Benefici per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale)

Il comma 175, **introdotto al Senato**, **incrementa i limiti complessivi di spesa** previsti per gli anni 2027 e 2028 in relazione ai benefici contemplati dalla disciplina volta ad incentivare i processi di aggregazione delle imprese e la tutela occupazionale dei settori coinvolti.

Il comma 175, **introdotto al Senato**, incrementa per gli anni 2027 e 2028 i limiti complessivi di spesa previsti per gli anni 2027 e 2028 in relazione ai benefici contemplati dalla disciplina sugli **incentivi per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale** dei settori coinvolti, di cui all' articolo 4-*ter* del decreto-legge 18 gennaio 2024, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 marzo 2024, n. 28.

La disposizione in commento, nel dettaglio, novellando il citato articolo 4-*ter* del decreto-legge 18 gennaio 2024, n. 4, eleva gli stanziamenti previsti, per il 2027, da 21,9 milioni di euro a 24,1 milioni di euro, e, per il 2028, da 3,5 milioni di euro a 12,2 milioni di euro. Conseguentemente, si prevede – al fine di **garantire la copertura finanziaria e la compensazione degli effetti sui saldi di finanza pubblica** - la riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *a)*, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, di 3,15 milioni di euro per l'anno 2027, di 11,15 milioni di euro per l'anno 2028, di 2 milioni di euro per l'anno 2030, con relativo incremento di tale Fondo di 3,1 milioni di euro per l'anno 2029.

Si ricorda che l'articolo 4-*ter* del decreto-legge 18 gennaio 2024, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 marzo 2024, n. 28,introduce una disciplina sperimentale, per gli anni 2024 e 2025, inserita nell'ambito del piano di politiche attive previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), volta a consentire alle nuove imprese, costituite attraverso processi di aggregazioni e aventi un organico pari o superiore a 1.000 lavoratori, la possibilità di stipulare in sede governativa un accordo con le associazioni sindacali contenente un progetto industriale e di politica attiva, che illustri le azioni volte a superare le difficoltà del settore in cui opera e le azioni per la formazione o la riqualificazione dei lavoratori.

Si consente, in particolare, alle nuove imprese costituite attraverso processi di aggregazione derivanti da una o più operazioni societarie rappresentate da fusioni, cessioni, conferimenti, acquisizioni di aziende o rami di esse, da cui emerge un organico complessivamente pari o superiore a 1.000 lavoratori, di avviare il confronto sindacale per stipulare un accordo in cui è contenuto un progetto industriale e di politica attiva.

L’accordo è stipulato in sede governativa, alla presenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero delle imprese e del *made in Italy* (MIMIT), con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Il progetto industriale e di politica attiva illustra le azioni volte a superare le difficoltà del settore in cui opera e le azioni per la formazione o la riqualificazione dei lavoratori per garantire loro un adeguamento delle competenze professionali al nuovo contesto lavorativo, nonché per gestire processi di transizione occupazionale.

Si riconosce, inoltre, al datore di lavoro, che avvia tali processi, un esonero contributivo per ciascun lavoratore nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali e assistenziali a suo carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **per un periodo massimo di ventiquattro mesi**, nel limite di importo annuo pari a 3.500 euro non proporzionato. Il contributo di cui al presente comma spetta per ulteriori dodici mesi nel limite di importo annuo pari a 2.000 euro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Si ricorda che i benefici previsti dal presente articolo, ai sensi del comma 14 dell’articolo 14-*ter*, sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa pari a 14 milioni di euro per il 2024, a 46,4 milioni di euro per il 2025, a 49,2 milioni di euro per il 2026, a 21,9 milioni di euro per il 2027 e a 3,5 milioni di euro per il 2028. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali prima della sottoscrizione dell'accordo di cui al comma 1, verifica la disponibilità delle risorse sulla base della proiezione dei costi indicati nell'accordo. Il monitoraggio e la verifica del rispetto del limite di spesa sono effettuati, sulla base anche di quanto disciplinato dal decreto di cui al comma l, utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il comma 15 prevede poi la copertura degli oneri e delle minori entrate derivanti da quanto disposto dai commi da 1 a 14 (valutate in 2,1 milioni di euro per il 2029 e in 0,6 milioni di euro per il 2030).

Si ricorda, infine, che, in attuazione di quanto disposto dal 1 comma del citato articolo 4-*ter*, è stato adottato il D.M. 23 gennaio 2025.

Articolo 1, comma 176
(Modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpI)

Il **comma 176** – introdotto al Senato – modifica le modalità di **erogazione della liquidazione anticipata della NASpI** (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) che può essere richiesta dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità. La disposizione in commento prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, come attualmente previsto, ma **in due rate**.

Preliminarmente, si ricorda che ai sensi della normativa vigente – di cui all'art. 8 del D.Lgs. 22/2015, oggetto della presente novella - il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI 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 ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio[22].

La disposizione in commento prevede che l'ammontare dell'anticipazione sia erogato in **due rate**:

- la **prima** in misura pari al **70 per cento** dell'intero importo;
- la **seconda**, pari al restante **30 per cento**, da corrispondere al termine della durata della prestazione (che è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni[23]), 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[24], qualora il termine del periodo di

[22] Sul punto, la circ. INPS 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 ad 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 reddito di impresa. Resta fermo che ai beneficiari di NASpI 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.

[23] Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 22/2015.

[24] Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del D.Lgs. 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

trattamento intervenga successivamente. L'erogazione di tale seconda rata è concessa a condizione che il beneficiario non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità[25].

In caso di intervenuta rioccupazione, quindi, non si ha diritto alla liquidazione di tale seconda rata e, ai sensi dell'art. 8, c. 4, 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 del 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.

impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

[25] Sul punto, la Corte di cassazione, con la recente ordinanza n. 4724 del 2025, ha escluso che l'assegno ordinario di invalidità e la NASPI possano essere qualificate come obbligazioni alternative e quindi non cumulabili. La Corte ha infatti rilevato che la legge (art. 11, c. 1, lett. *e)*) prevede una decadenza dalla fruizione della NASPI 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 NASPI viene richiesta da chi già percepisce l'assegno ordinario di invalidità.

Articolo 1, comma 179
(Incremento delle maggiorazioni sociali per pensionati in condizioni di disagio)

Il **comma 179 pone a regime**, dal 2026, **l'incremento delle maggiorazioni sociali per pensionati in condizioni di disagio** che si trovano nelle condizioni reddituali richieste per beneficiarne, incremento già previsto, con importi inferiori, limitatamente al 2025.
In particolare aumenta da 8 a **20 euro mensili** l'importo dell'incremento di tali maggiorazioni sociali e, conseguentemente, da 104 a **260 euro annui** il limite reddituale massimo oltre il quale l'incremento in oggetto non è riconosciuto

Preliminarmente, si ricorda che la maggiorazione sociale costituisce un'integrazione della pensione base dei pensionati che possiedano redditi propri inferiori a determinate soglie fissate dalla legge, 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, c. 1, della L. 448/2001 e dell'art. 5, c. 5, della L. 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[26] e i soggetti di età superiore a 18 anni invalidi civili totali o sordomuti o 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 (cfr. Allegato 2 circ. INPS 23/2025).

Come anticipato, a decorrere dal 2026 la presente disposizione pone il suddetto incremento a 20 euro mensili, in luogo degli 8 euro previsti per il solo 2025 dalla legge di bilancio 2025[27]. Conseguentemente, dal medesimo 2026, viene aumentato di 260 euro annui, in luogo dei 104 euro previsti per il solo 2025[28], il limite reddituale massimo oltre il quale l'incremento in oggetto non è riconosciuto[29].

Appare opportuno ricordare in questa sede che la circ INPS 53/2025, con riferimento all'incremento transitorio previsto per il 2025, ha precisato che

[26] Tale requisito è ridotto, fino ad un massimo di cinque anni, di un anno ogni cinque anni di contribuzione fatta valere dal soggetto. Il requisito del quinquennio di contribuzione risulta soddisfatto in presenza di periodi contributivi complessivamente pari o superiori alla metà del quinquennio.
[27] Art. 1, c. 178, L. 207/2024.
[28] Art. 1, c. 178, L. 207/2024.
[29] Per il 2025 il limite reddituale individuale è pari a 9.721,92 euro (16.724,89 se cumulato con quello del coniuge) (Cfr. la richiamata circ INPS 23/2025).

l’importo in questione viene riconosciuto d’ufficio a coloro già titolari della maggiorazione sociale e del relativo incremento.

Articolo 1, commi 180-184
(Requisiti pensionistici per il personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e Risorse per polizze assicurative per il personale suddetto)

Il **comma 180** dispone un incremento, con decorrenza dal 1° gennaio 2028 (1° gennaio 2027 nel testo originario, così modificato **dal Senato**), dei requisiti per il trattamento pensionistico del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. L'incremento è stabilito nella misura di un mese per l'anno 2028, di un ulteriore mese per l'anno 2029 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2030 (nella misura di tre mesi dal 2027 nel testo originario, così modificato **dal Senato**) e si aggiunge alle misure di elevamento generale dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico stabilite dai successivi **commi da 185-193 e 197**. Il **comma 181** – inserito **dal Senato** – demanda a un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (emanato in base alla procedura prevista dal medesimo **comma**) l'individuazione di specifiche professionalità per le quali, in ragione della specificità del peculiare impiego, l'incremento di cui al **comma 180** non trovi applicazione o trovi applicazione in misura parziale. Il **comma 182** – anch'esso inserito **dal Senato** – incrementa nella misura di 20 milioni di euro annui per il triennio 2027-2029 e di 10 milioni annui a decorrere dal 2030 il fondo destinato all'adozione di provvedimenti normativi volti alla progressiva perequazione del regime previdenziale del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
I **commi 183 e 184** – anch'essi inseriti **dal Senato** – recano un'autorizzazione di spesa per la stipulazione di polizze assicurative per la tutela legale e la copertura della responsabilità civile verso terzi del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

L'incremento di cui al **comma 180** si applica ai requisiti che siano inferiori a quelli vigenti nell'assicurazione generale dell'INPS relativa ai lavoratori dipendenti. *Si valuti l'opportunità di chiarire se, in tale ambito, l'elevamento concerna anche i requisiti di anzianità contributiva per la pensione anticipata.*

Riguardo a un quadro dei requisiti pensionistici per il personale in oggetto, si rinvia alla pagina sul sito *internet* istituzionale dell'INPS.

Il **comma 180** specifica altresì che le eventuali eccedenze – rispetto alle dotazioni organiche – determinate dall'attuazione dell'ulteriore incremento in esame non comportano l'applicazione dell'istituto – proprio dell'ordinamento delle Forze armate – dell'aspettativa per riduzione di quadri. *Si valuti l'opportunità di chiarire se, in base a quest'ultima clausola, le domande per la suddetta aspettativa debbano essere valutate in base alla determinazione dell'eccedenza al netto degli effetti dell'ulteriore incremento in esame.*

Il successivo **comma 181** demanda a un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (emanato in base alla procedura prevista dal medesimo **comma**) l'individuazione (nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica e tenuto conto delle risorse di cui al successivo **comma 182**) di specifiche professionalità per le quali, in ragione della specificità del peculiare impiego, l'incremento di cui al **comma 180** non trovi applicazione o trovi applicazione in misura parziale.

Il **comma 182** incrementa nella misura di 20 milioni di euro per l'anno 2026, di 40 milioni annui per il triennio 2027-2029 e di 30 milioni annui a decorrere dal 2030 il fondo destinato all'adozione di provvedimenti normativi volti alla progressiva perequazione del regime previdenziale del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. La dotazione del fondo è, nella legislazione finora vigente, pari a 60 milioni di euro annui[30]. L'incremento in esame è specificamente destinato all'adozione (nell'ambito degli istituti già previsti per il medesimo personale) di misure compensative relativamente agli effetti derivanti dalla liquidazione dei trattamenti pensionistici per il personale in oggetto.

Il **comma 183** autorizza una spesa di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2026 al 2029 per la stipulazione di apposite polizze assicurative per la tutela legale e la copertura della responsabilità civile verso terzi del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco per eventi dannosi, non dolosi, causati a terzi nello svolgimento del servizio; il **comma** definisce anche la ripartizione delle risorse tra i vari Corpi e Forze in oggetto. Il **comma 184** specifica che, per la suddetta finalità, le risorse di cui al **comma 183** possono essere trasferite secondo le modalità di cui all'articolo 1-*quater*, comma 1, del D.L. 31 marzo 2005, n. 45, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 maggio 2005, n. 89.

[30] Si fa qui riferimento all'importo della dotazione decorrente dall'anno 2026.

Articolo 1, commi 185-193, 197 e 198
(Misure in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla variazione della speranza di vita e sui termini di liquidazione delle indennità di fine servizio dei dipendenti pubblici)

I **commi da 185 a 193 e 197, intervengono in materia di incremento dei requisiti anagrafici e contributivi di accesso al pensionamento** ai fini dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita, stabilito ogni due anni, in relazione all'evoluzione della speranza di vita, con apposito decreto direttoriale del Ministero dell'economia e delle finanze.
Premesso che, in base alla normativa vigente, il prossimo **incremento** dei requisiti anagrafici e contributivi decorrerà dal 2027, i suddetti commi dispongono che tale incremento è applicato nella misura **di un solo mese limitatamente al 2027**, mentre troverà **piena applicazione dal 1° gennaio 2028**, nella misura di tre mesi, derivante dalla suddetta evoluzione della speranza di vita. Inoltre, l'incremento non sarà applicato ai lavoratori che svolgono attività gravose o particolarmente faticose e pesanti (cosiddette usuranti).
Si prevede altresì che per il personale delle amministrazioni pubbliche e degli enti pubblici, compresi quelli di ricerca, **il termine dilatorio per la liquidazione delle indennità di fine servizio** comunque denominate decorra non dal collocamento a riposo, ma dal momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto al pensionamento a seguito del raggiungimento del requisito anagrafico o contributivo previsto dalla normativa vigente – comprensiva del relativo incremento di tre mesi – e che, in base a quanto disposto dal **comma 198**, tale termine dilatorio per la suddetta liquidazione nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età (o di servizio) **è ridotto da 12 a 9 mesi a decorrere dal 2027**, con conseguente neutralizzazione a regime (dal 2028), ai fini della corresponsione della medesima buonuscita, dell'incremento di 3 mesi dell'età pensionabile.

Preliminarmente, occorre ricordare in questa sede che la normativa vigente[31] prevede l'aggiornamento biennale dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al pensionamento ai fini dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita (elaborati dall'Istat). Tale aggiornamento viene stabilito con cadenza biennale con apposito decreto direttoriale del Ministero dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare almeno dodici mesi prima della data di decorrenza di ogni aggiornamento. Ad oggi, tale meccanismo ha

[31] Di cui all'art. 12, c. 12-*bis*, del D.L. 78/2010 e all'art. 24, c. 13, del D.L. 201/2011.

portato all'innalzamento graduale del requisito anagrafico e contributivo per l'accesso alla pensione di vecchiaia e anticipata fino ad arrivare, rispettivamente, a 67 anni e a 42 anni e 10 mesi (41 anni e 10 mesi per le donne)[32].

Merita ricordare altresì che tale aggiornamento riguarda: tutti i requisiti anagrafici e contributivi per il pensionamento di vecchiaia e anticipato, ad eccezione del requisito contributivo per la pensione di vecchiaia; il requisito anagrafico per l'assegno sociale.

Incremento dell'età pensionabile

Per quanto concerne **l'incremento** dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al pensionamento decorrente dal 2027, si prevede che esso si applichi nella misura **di un solo mese limitatamente al 2027**, ferma restando la sua piena applicazione dal 1° gennaio 2028 **(comma 185, primo periodo)**.

Come accennato, l'incremento integrale in oggetto risulta pari a 3 mesi, secondo le stime della Ragioneria generale dello Stato elaborate sulla base delle proiezioni demografiche a medio e lungo termine rilasciate a luglio 2025 dall'Istat.

Soggetti esclusi dall'incremento dell'età pensionabile

Il suddetto incremento non trova applicazione ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata, **nei confronti** dei seguenti soggetti **(comma 186)**, a condizione che essi al momento del pensionamento non godano già della cosiddetta APE sociale **(comma 190)**:

- lavoratori dipendenti che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno sette anni negli ultimi dieci, o da almeno sei anni negli ultimi sette, **attività lavorative gravose**, nelle professioni di cui all'Allegato B della L. 205/2017, con un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni **(comma 187, lettera *a*))**;
- lavoratori addetti a **lavorazioni** particolarmente faticose e pesanti, cosiddette **usuranti**, di cui all'art. 1, c. 1, del D.Lgs. 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 un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni. Conseguentemente, si inserisce anche l'anno 2027 tra le annualità per le quali non si procederà all'adeguamento alla speranza di vita dei requisiti richiesti

[32] L'ultimo incremento, di cinque mesi, è stato stabilito con decreto 5 dicembre 2017 con efficacia dal 1° gennaio 2019. I successivi decreti del 5 novembre 2019, del 27 ottobre 2021 e del 18 luglio 2023 non hanno modificato i requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso alla pensione a decorrere, rispettivamente dal 2021, dal 2023 e dal 2025, in quanto non si sono registrati aumenti della speranza di vita.

per l'accesso alla pensione anticipata per tali lavoratori[33]. Per effetto di tale esclusione, si prevede un incremento sia del fondo per il pensionamento anticipato in favore degli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti[34] - pari a 4 milioni di euro per il 2027, 11 milioni di euro per il 2028, 15 milioni di euro per il 2029, 16 milioni di euro per il 2030 e 17 milioni di euro annui a decorrere dal 2031 - sia, in misura corrispondente, degli oneri previsti per l'attuazione delle misure per l'accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni usuranti[35] **(commi 187, lettera *b),* 189 e 193)**;

- lavoratori **precoci**, quindi con almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il compimento del diciannovesimo anno di età[36], **che svolgano le suddette attività gravose o usuranti** e rispettino le medesime condizioni. Per effetto di tale esclusione, viene incrementato il limite di spesa entro il quale ai lavoratori precoci è riconosciuto il diritto al trattamento pensionistico anticipato con un requisito contributivo ridotto; tale incremento è pari a 8 milioni di euro per il 2027, 30 milioni di euro per il 2028, 43 milioni di euro per il 2029, 46 milioni di euro per il 2030 e 49 milioni di euro annui a decorrere dal 2031[37] **(commi 188 e 192).**

  Per le suddette categorie di lavoratori, escluse dall'incremento dell'età pensionabile, restano fermi i requisiti attualmente previsti in base ai quali:

  - i lavoratori che svolgono attività usuranti ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 67/2011 possono accedere, al pensionamento anticipato attraverso il sistema delle "quote". Sino al 2026 la quota è 97,6 (98,6 per i lavoratori autonomi) con almeno 61 anni e 7 mesi di età (62 anni e 7 mesi per i lavoratori autonomi) e 35 anni di anzianità contributiva e a condizione che tali attività siano state svolte per un periodo di tempo pari, alternativamente, ad almeno 7 anni negli ultimi 10 anni o ad almeno la metà della vita lavorativa complessiva. Si ricorda altresì che dal 2018 non vengono più applicate le disposizioni in materia di decorrenze annuali per il godimento del trattamento pensionistico (c.d. finestre);

[33] Le annualità già escluse da tale adeguamento sono 2019, 2021, 2023 e 2025, ai sensi dell'art. 1, c. 206, lett. *c),* della L. 232/2016.

[34] Fondo di cui all'art. 1, c. 3, lett. f), della L. 247/2007.

[35] Oneri di cui all'art. 7 del D.Lgs. 67/2011.

[36] È richiesto altresì che tali soggetti siano iscritti ad una forma di previdenza obbligatoria da una data precedente il 1° gennaio 1996 (cfr. Circ. INPS 99/2017).

[37] Si ricorda che il successivo art. 129, c. 3, del presente disegno di legge di bilancio riduce il suddetto limite di spesa nella misura di 20 milioni di euro per il 2027, 60 milioni di euro per il 2028 e 90 milioni di euro annui a decorrere dal 2029.

- i lavoratori che svolgono attività gravose di cui all'Allegato B della L. 205/2017 possono accedere, alle suddette condizioni, al trattamento pensionistico con un'età pari a 66 anni e 7 mesi e un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, a condizione che abbiano svolto per almeno 7 anni (nei 10 anni precedenti il pensionamento) le professioni di cui al suddetto allegato B o abbiano svolto le attività usuranti di cui all'art. 1 del D.Lgs. 67/2011 al momento dell'accesso al pensionamento, per almeno 7 anni negli ultimi 10 anni metà della vita lavorativa.

Termini di decorrenza per la corresponsione del trattamento di fine rapporto

Si prevede che per il personale delle amministrazioni pubbliche[38] e degli enti pubblici di cui all'art. 70, c. 4, del D.Lgs. 165/2001, nonché degli enti pubblici di ricerca, **il termine dilatorio per la liquidazione delle indennità di fine servizio**, comunque denominate, decorra non dal collocamento a riposo, ma dal momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto al pensionamento a seguito del raggiungimento del requisito anagrafico o contributivo previsto dalla normativa vigente, comprensiva del relativo incremento di tre mesi **(commi 185, ultimo periodo, e 191)**.

Sul punto, il successivo **comma 198 riduce**, a decorrere dal 2027, **da 12 a 9 mesi il termine dilatorio**[39] per la suddetta liquidazione nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza (anche per collocamento a riposo d'ufficio), con conseguente neutralizzazione a regime (dal 2028), ai fini della corresponsione della medesima buonuscita, dell'incremento di 3 mesi dell'età pensionabile.

Restano fermi: nei casi derivanti da cessazioni dal servizio anticipate rispetto ai limiti di età o di servizio, il termine dilatorio di ventiquattro mesi attualmente vigente; la disposizione in merito all'erogazione rateale dei suddetti trattamenti se superiori a 50.000 euro (vedi *infra*).

La Relazione tecnica allegata al ddl di bilancio afferma che il comma 198 intende dare seguito al monito espresso dalla Corte costituzionale, che, nella sentenza n. 130 del 2023, ha rilevato che la ridefinizione delle norme relative al termine dilatorio di differimento dei trattamenti in questione (con limitato riferimento ai trattamenti spettanti nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio, o per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio), nonché al riconoscimento secondo modalità rateali dei medesimi trattamenti che superino un determinato importo, deve essere

[38] Di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 165/2001.
[39] Di cui all'art. 3, c. 2, del D.L. 79/1997.

operata dal legislatore, mediante scelte discrezionali di rimodulazione che tengano conto del differimento generale del termine di liquidazione.

Per quanto concerne la disciplina che regola l'erogazione del trattamento di fine rapporto comunque denominato dei dipendenti pubblici, si ricorda in primo luogo che, come anticipato, l'art. 3, c. 2, del D.L. 79/1997 – su cui interviene il presente comma 198 - prevede, come anticipato, un termine dilatorio per il riconoscimento dei trattamenti di fine servizio o di fine rapporto, comunque denominati, dei dipendenti pubblici; tale termine è pari a ventiquattro mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro ovvero a dodici mesi – ridotti a 9 dalla disposizione in commento - per i casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio nonché per i casi di collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio (i suddetti termini dilatori non si applicano nei casi di cessazione dal servizio per inabilità (derivante o meno da causa di servizio) e nei casi di cessazione per decesso del dipendente).

Inoltre, l'art. 12, c. 7, del D.L. 78/2010 – non modificato dal presente comma 198 - secondo cui i trattamenti di fine servizio o di fine rapporto, comunque denominati, ferma restando l'applicazione del termine dilatorio summenzionato, sono riconosciuti in unica soluzione soltanto qualora l'ammontare complessivo, al lordo delle relative trattenute fiscali, sia complessivamente pari o inferiore a 50.000 euro; la quota eventualmente eccedente tale soglia è riconosciuta, entro un limite di ulteriori 50.000 euro, con un termine dilatorio di dodici mesi rispetto al termine per il riconoscimento della quota precedente, mentre l'eventuale quota residua è riconosciuta a distanza di ulteriori dodici mesi. Resta fermo che l'erogazione di ogni quota è effettuata entro i tre mesi successivi al relativo termine dilatorio, decorsi i quali sono dovuti gli interessi.

Entrata in vigore

Le suddette disposizioni, ad eccezione del comma 198 in merito alla riduzione del termine dilatorio per la corresponsione del trattamento di fine rapporto, entrano in vigore il giorno stesso della pubblicazione in Gazzetta del presente disegno di legge **(comma 197)**.

Articolo 1, comma 194
(Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato)

Il **comma 194** estende l'ambito di applicabilità di un incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti in alcune fattispecie di conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato; l'ampliamento della possibilità concerne i soggetti che, nell'anno 2026, abbiano maturato il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del medesimo trattamento anticipato a prescindere dall'età anagrafica. Si ricorda che l'incentivo consiste nella corresponsione al lavoratore della quota di contribuzione pensionistica a suo carico, con conseguente esclusione del versamento e dell'accredito sia di tale quota contributiva sia di quella omologa a carico del datore di lavoro.

Nella disciplina finora vigente[40], la possibilità di fruizione del suddetto incentivo concerne i soggetti che, entro il 31 dicembre 2025, abbiano conseguito il requisito per il suddetto trattamento pensionistico anticipato o il requisito in base alla disciplina transitoria della cosiddetta quota 103.

In base alla disciplina dell'incentivo in esame, il lavoratore può richiedere al datore di lavoro la corresponsione in proprio favore dell'importo corrispondente alla quota a carico del medesimo dipendente di contribuzione alla gestione pensionistica, con conseguente esclusione del versamento e dell'accredito sia di tale quota contributiva sia di quella omologa a carico del datore di lavoro; la decorrenza degli effetti dell'esercizio della facoltà non può essere anteriore alla prima scadenza utile per il pensionamento anticipato

[40] Di cui all'articolo 1, commi 286 e 287, della L. 29 dicembre 2022, n. 197, e successive modificazioni, e al D.M. attuativo del 21 marzo 2023 (D.M. oggetto di un avviso di *errata corrige* in *Gazzetta Ufficiale*); si ricorda, tuttavia, che il suddetto D.M. prevede (all'articolo 1, comma 4) il regime di imponibilità fiscale delle quote di retribuzioni in oggetto, regime poi escluso, con decorrenza dall'anno 2025, dall'articolo 1, comma 161, della L. 30 dicembre 2024, n. 207 (comma che ha novellato il citato comma 286); tale esclusione dalla base imponibile fiscale concerne implicitamente, per il periodo successivo all'anno 2024, anche i soggetti che abbiano optato per l'incentivo prima dell'anno 2025 (in base alla disciplina previgente dell'incentivo, tale opzione può essere stata esercitata, prima dell'anno 2025, dai soggetti che avessero conseguito entro il 31 dicembre 2024 il requisito corrispondente alla cosiddetta quota 103). Riguardo ad un quadro complessivo della disciplina sull'incentivo in esame, cfr. la circolare dell'INPS n. 102 del 16 giugno 2025; cfr. altresì, per i dipendenti pubblici, la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 45 del 30 giugno 2025.

(in relazione ai termini dilatori intercorrenti tra maturazione dei requisiti e diritto al trattamento).

Si ricorda che l'esercizio della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo pensionistico cessa di avere effetti in alcune fattispecie – tra le quali la revoca della stessa rinuncia e il conseguimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia[41] –.

[41] Cfr. l'articolo 1, commi 5 e 6, del citato D.M. attuativo del 21 marzo 2023 (il comma 5 è oggetto del summenzionato avviso di *errata corrige* in *Gazzetta Ufficiale*).

Articolo 1, comma 195
(Prestazioni della previdenza complementare al fine del pensionamento anticipato)

Il **comma 195** – introdotto al Senato – **abroga** la previsione che, dal 1° gennaio 2025, riconosce ai soggetti con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996, la **possibilità di computare anche il valore** teorico di una o più prestazioni **di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare** (unitamente all'ammontare mensile della prima rata di pensione di base) **al fine del raggiungimento dell'importo soglia mensile** dell'assegno sociale stabilito dalla normativa vigente **per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata con il sistema contributivo integrale**, in caso di opzione per la prestazione in forma di rendita.
Conseguentemente, viene altresì abrogata anche la disposizione che prevede un aumento del requisito contributivo per l'accesso al pensionamento anticipato da parte dei lavoratori che esercitino la suddetta facoltà.

La disposizione in commento abroga il comma 7-*bis* dell'articolo 24 del D.L. 201/2011 – introdotto dal comma 181 della legge di bilancio 2025 n. 207 del 2024 - che prevede dal 1° gennaio 2025 la possibilità, per i soggetti con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996, di computare, esclusivamente ai fini del raggiungimento degli importi soglia necessari per la liquidazione della pensione di vecchiaia[42] o anticipata[43], in caso di opzione per la prestazione in forma di rendita e solo su richiesta dell'assicurato, unitamente all'ammontare mensile della prima

[42] Si ricorda che, ai sensi del comma 7 dell'articolo 24 del D.L. 201/2011, il diritto alla pensione di vecchiaia si raggiunge in presenza di un'anzianità contributiva minima pari a 20 anni, a condizione che l'importo della pensione risulti essere non inferiore all'importo dell'assegno sociale (rivalutato in base alla media mobile quinquennale del tasso di variazione del PIL, nel 2026 pari a 546,24 euro mensili), unitamente alla maturazione del requisito anagrafico di 67 anni di età, adeguato agli incrementi della speranza di vita.

[43] Si ricorda che, ai sensi del comma 11 dell'articolo 24 del D.L. 201/2011, il diritto alla pensione anticipata cosiddetta contributiva (ossia valida per i soggetti con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996) si raggiunge in presenza di un'anzianità contributiva minima pari a 20 anni e un'anzianità anagrafica pari a 64 anni, entrambi adeguati agli incrementi della speranza di vita, a condizione che l'ammontare mensile della prima rata di pensione risulti essere non inferiore ad un importo soglia mensile pari a 3,0 volte, ridotto a 2,8 volte per le donne con un figlio e a 2,6 volte per le donne con due o più figli, l'importo mensile dell'assegno sociale (come detto pari, per il 2026, a 546,24 euro mensili).

rata di pensione di base, anche il valore[44] di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare.

Il comma 182 della medesima legge di bilancio 2025 ha demandato ad **apposito decreto** del Ministro del lavoro e delle politiche sociali **l'individuazione dei criteri di computo** e le modalità di richiesta e di certificazione della proiezione della rendita ai fini della facoltà di cui al comma 7-bis dell'art. 24 del D.L. 201/2011 abrogato dalla disposizione in commento. Tale decreto attuativo **non è stato emanato**. Alla luce di ciò, *si valuti l'opportunità di procedere all'abrogazione del richiamato comma 182 della L. 207/2024, unitamente al successivo comma 184 che prevede un'attività di monitoraggio relativa agli effetti derivanti dalle disposizioni di previdenza complementare introdotte dal più volte richiamato comma 7-bis oggetto della presente abrogazione.*

Conseguentemente all'abrogazione del comma 7-bis del D.L. 201/2011, la disposizione in commento abroga altresì la previsione – di cui all'ultimo periodo del comma 11 dell'art. 24 del medesimo D.L. 201/2011 – che, per i lavoratori che si avvalgono della facoltà ivi prevista, incrementa di cinque anni a decorrere dal 1° gennaio 2025 e di ulteriori cinque anni a decorrere dal 1° gennaio 2030 il requisito contributivo attualmente di 20 anni di contribuzione effettiva.

[44] Il valore teorico della rendita complementare, ai soli fini del calcolo del raggiungimento del valore soglia previsto, in base alla norma oggetto di abrogazione, è determinato trasformando il montante effettivo accumulato in ciascuna forma di previdenza complementare con il valore dei coefficienti di trasformazione vigente al momento del pensionamento.

Articolo 1, comma 196
(Omesso versamento di contributi per l'assicurazione obbligatoria di invalidità, vecchiaia e superstiti)

Il **comma 196** – introdotto al Senato - demanda ad apposito decreto ministeriale l'**aggiornamento** delle tabelle contenenti le **tariffe** che il datore di lavoro o il lavoratore devono versare all'INPS al fine di costituire una **rendita vitalizia in caso di contributi pensionistici** non versati dal datore di lavoro (o dal committente) e **prescritti**.

Occorre preliminarmente ricordare che la normativa vigente (di cui all'art. 13 della L. 1338/1962) prevede le seguenti tre possibilità di richiesta all'INPS di costituzione di rendita vitalizia per omessi contributi pensionistici, relativi ai lavoratori dipendenti privati[45] (o ai collaboratori in forma coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata dell'INPS), da parte del datore di lavoro (o del committente), prescritti in base all'ordinario termine di prescrizione decennale:

- richiesta da parte del datore di costituzione di una rendita vitalizia reversibile;
- omologa richiesta (in via sostitutiva) da parte del lavoratore per i casi cui questi non possa ottenere dal datore la costituzione della rendita, a condizione che il lavoratore fornisca all'INPS le prove del rapporto di lavoro e della misura della retribuzione e fatto salvo il diritto (nei confronti del datore) al risarcimento del danno;
- richiesta da parte del lavoratore, non soggetta a prescrizione, per la costituzione della rendita qualora sia decorso il termine di prescrizione per le omologhe richieste di cui ai punti precedenti, con onere finanziario a carico esclusivo del lavoratore e subordinatamente all'onere della prova summenzionato.

Per la costituzione della rendita è previsto il versamento all'INPS di un onere a copertura dei contributi omessi e non più recuperabili perché prescritti, calcolato in base a tariffe definite con decreto del Ministro del lavoro[46].

[45] Per i dipendenti pubblici, trova invece applicazione la disciplina di cui all'art. 31 della L. 610/1952 che garantisce il computo integrale, ai fini pensionistici, dei periodi relativi ai contributi prescritti; da tale disciplina più favorevole sono tuttavia esclusi, ai sensi del medesimo articolo 31, gli iscritti alla Cassa per le pensioni degli insegnanti (CPI) che rientrano nell'ambito del suddetto articolo 13. Riguardo ad altre figure lavorative specifiche che rientrano nell'ambito del medesimo articolo 13, cfr. la circolare dell'INPS n. 78 del 29 maggio 2019.

[46] Cfr. DM 27 gennaio 1964 e la richiamata Circ. INPS 78/2019.

La disposizione in commento prevede l'**aggiornamento delle tabelle** contenenti le suddette tariffe, sulla base di coefficienti attuariali aggiornati, **con decreto del Ministro del lavoro** e delle politiche sociali (di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze), da adottare, sentito l'INPS, entro il 1° aprile 2026.

Articolo 1, commi 199-200
(Disposizioni per il rafforzamento degli investimenti in infrastrutture da parte delle forme pensionistiche complementari)

I commi 199-200 prevedono la **possibilità per i fondi pensione di investire**, anche in via indiretta, **in strumenti finanziari** emessi da società ed enti operanti prevalentemente nella elaborazione o realizzazione di progetti **relativi a settori infrastrutturali** turistici, culturali, ambientali, idrici, stradali, ferroviari, portuali, aeroportuali, sanitari, immobiliari pubblici non residenziali, delle telecomunicazioni, incluse quelle digitali, e della produzione e trasporto di energia**. L'individuazione dei limiti massimi di investimento in tali attività finanziarie è demandata ad un decreto ministeriale** che dovrà, inoltre, definire i procedimenti e le condotte che i fondi pensione sono tenuti ad adottare in caso di superamento temporaneo dei limiti massimi di investimento. La norma amplia, inoltre, il perimetro nel quale i fondi pensione possono investire il proprio patrimonio, mantenendo fermo, in ogni caso, il principio che gli investimenti in attività che non sono ammesse allo scambio in un mercato regolamentato sono mantenuti a livelli prudenziali.

La norma interviene sull'articolo 6 del **D.Lgs. n. 252 del 2005** che disciplina le **forme pensionistiche complementari**, ovvero i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti, i piani individuali pensionistici (PIP) e i fondi pensione preesistenti. Si ricorda che le forme pensionistiche complementari sono vigilate dalla COVIP (Commissione di vigilanza sui fondi pensione).

L'**articolo 6, comma 5-*bis***, del D.Lgs. n. 252 del 2005 (modificato dal comma 1, lett. *a)*, in commento) prevede che **con decreto** del MEF, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la COVIP) **sono individuati**:

a) le attività nelle quali i fondi pensione possono investire le proprie disponibilità, avendo presente il perseguimento dell'interesse degli iscritti, eventualmente fissando limiti massimi di investimento qualora siano giustificati da un punto di vista prudenziale;

b) i criteri di investimento nelle varie categorie di valori mobiliari;

c) le regole da osservare in materia di conflitti di interesse tenendo conto delle specificità dei fondi pensione e dei principi di cui alla direttiva 2014/65/UE, alla normativa comunitaria di esecuzione e a quella nazionale di recepimento.

Si evidenzia che in attuazione della citata norma è stato emanato il **D.M. 2 settembre 2014, n. 166**, recante norme sui criteri e limiti di investimento

delle risorse dei fondi pensione e sulle regole in materia di conflitti di interesse.

La **norma in esame inserisce** all'art. 6, comma 5-*bis* la **nuova lettera *a-bis*)** con cui si stabilisce che il D.M. preveda **i limiti massimi di investimento**, anche in via indiretta tramite organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR) o tramite titoli emessi nell'ambito di operazioni di cartolarizzazione di cui all'articolo 5, comma 2-bis, della legge 30 aprile 1999, n. 130, **in strumenti finanziari** emessi da società ed enti operanti prevalentemente nella elaborazione o realizzazione di progetti relativi a **settori infrastrutturali turistici, culturali, ambientali, idrici, stradali, ferroviari, portuali, aeroportuali, sanitari, immobiliari pubblici non residenziali, delle telecomunicazioni, incluse quelle digitali, e della produzione e trasporto di energia**.

Si ricorda che i titoli emessi in operazioni di cartolarizzazione ai sensi all'articolo 5, comma 2-bis, della legge 30 aprile 1999, n. 130 sono titoli garantiti da crediti ceduti che, anche se non sono quotati in mercati regolamentati, possono essere ammessi come riserve tecniche dalle imprese di assicurazione. La norma consente espressamente ai fondi pensioni di investire in tali titoli, nei limiti previsti dalla normativa di settore.

Con la **nuova lettera *b-bis*)** dell'art. 6, comma 5-*bis* si prevede che il D.M. disciplini i procedimenti e le condotte che i fondi pensione sono tenuti ad adottare in caso di superamento temporaneo dei limiti massimi di investimento definiti dalla lettera a-*bis*), ivi compresi i termini per il rientro, gli obblighi di informativa alla COVIP e le misure correttive.

La norma in esame sostituisce inoltre la lettera c-*bis*) del comma 13 dell'art. 6 del **D.Lgs. n. 252 del 2005** il quale nella formulazione vigente prevede che il patrimonio del fondo pensione deve essere investito in misura *predominante* su mercati regolamentati. Gli investimenti in attività che non sono ammesse allo scambio in un mercato regolamentato devono in ogni caso essere mantenute a livelli prudenziali.

La **nuova formulazione** prescrive che il patrimonio del fondo pensione è investito **in misura prevalente** in strumenti finanziari negoziati su mercati regolamentati, **nonché su sistemi multilaterali di negoziazione aventi i requisiti informativi e organizzativi definiti con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze**, da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. Resta ferma la disciplina dei mercati di cui al TUF (D.Lgs. n. 58 del 1998). Rimane fermo che gli investimenti in attività che non sono ammesse allo scambio in un mercato regolamentato sono in ogni caso mantenuti a livelli prudenziali.

Il **comma 200**, infine, dispone che per l'attuazione di quanto inserito nel comma 1, si provvede mediante la modifica del sopra citato **D.M. 2 settembre 2014, n. 166**, nel termine di novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge in esame.

Presso la Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale si è tenuta una **Indagine conoscitiva sugli investimenti finanziari e sulla composizione del patrimonio degli enti previdenziali e dei fondi pensione** anche in relazione allo sviluppo del mercato finanziario e al contributo fornito alla crescita dell'economia reale.

La Presidente f.f. della COVIP, Francesca Balzani, nel corso dell'audizione del 10 aprile 2025 ha affermato che alla fine del 2024 l'offerta di strumenti di previdenza complementare si compone di 33 fondi negoziali, 38 aperti, 69 piani individuali pensionistici (PIP), 151 fondi preesistenti. Il totale degli iscritti è arrivato a sfiorare i dieci milioni, a fronte di posizioni individuali in essere che superano gli undici milioni.

Le **risorse** destinate alle prestazioni accumulate dalle forme pensionistiche complementari alla fine del 2024 ammontano, sulla base di dati ancora preliminari, a **243 miliardi di euro**. Esse si ragguagliano al 10,8 per cento del PIL e al 4 per cento delle attività finanziarie delle famiglie italiane. Le risorse facenti capo ai fondi pensione negoziali sono pari a circa 74,6 miliardi euro, quelle dei fondi aperti a 37,3 miliardi, quelle dei fondi preesistenti a 69,4 miliardi. Le risorse dei PIP sono complessivamente pari a 61,5 miliardi di euro, inclusi 6,8 miliardi riferibili ai PIP "vecchi".

Per un'analisi sulla composizione degli investimenti delle forme pensionistiche complementari si rinvia inoltre all'ultima Relazione annuale della COVIP.

Articolo 1, commi 201-202
(Disposizioni in materia di previdenza complementare)

I **commi 201 e 202** sono stati inseriti **dal Senato**. Il **comma 201** reca un complesso di novelle alla disciplina sulle forme pensionistiche complementari, di cui al D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252; tale intervento normativo, essendo posto in forma di novelle del D.Lgs. n. 252, non si applica, per le parti relative a profili diversi da quelli tributari, ai dipendenti pubblici[47]. Il **comma 202** dispone che le suddette novelle si applichino a decorrere dal 1° luglio 2026 e che entro la medesima data la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) adegui le proprie istruzioni.

Le novelle di cui al **comma 201, lettera *a),* numeri 1) e 2),** elevano, con decorrenza dal periodo di imposta relativo all'anno 2026, il limite annuo di deducibilità dalle imposte sui redditi per i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente alle forme di previdenza complementare e operano un conseguente coordinamento formale nella norma speciale di deducibilità relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006.

La novella di cui al **numero 1)** della **lettera *b)*** modifica la disciplina sulla possibilità di liquidazione in forma di capitale di una quota di prestazione complementare.

Le novelle di cui ai successivi **numeri da 2) a 4)** introducono, con riferimento alle forme di previdenza complementare in regime di contribuzione definita, la possibilità di tipologie di rendita diverse dalla rendita vitalizia e reca la relativa disciplina, anche sotto il profilo tributario.

Il **numero 5)** reca una novella di coordinamento, con riferimento alla norma che prevede la possibilità di reintegrazione delle eventuali somme percepite a titolo di anticipazione della prestazione complementare.

La novella di cui al successivo **numero 6)** concerne i limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità delle prestazioni complementari in oggetto.

La novella di cui alla **lettera *c)*** concerne la norma sul diritto del lavoratore al versamento ad una nuova forma pensionistica complementare da lui

[47] Si ricorda che l'articolo 23, comma 6, del D.Lgs. n. 252 esclude dall'ambito dello stesso D.Lgs. i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, per i quali continua ad applicarsi la normativa previgente. Tuttavia, l'articolo 1, comma 156, della L. 27 dicembre 2017, n. 205, ha esteso ai medesimi dipendenti pubblici le disposizioni del D.Lgs. n. 252 concernenti la deducibilità dei premi e contributi versati e il regime di tassazione delle prestazioni, ferma restando l'applicazione della disciplina previgente per i montanti delle prestazioni accumulati entro il 31 dicembre 2017.

prescelta degli accantonamenti inerenti alle nuove quote di trattamento di fine rapporto e degli eventuali contributi a carico del datore di lavoro.
La successiva **lettera *d)*** stabilisce, in relazione ad alcune novelle, ulteriori compiti della COVIP.

Si premette che le novelle di cui al **comma 201** hanno una portata generale per le parti relative ai profili tributari, mentre per le altre parti non si applicano ai dipendenti pubblici[48].

Le novelle di cui al **comma 201, lettera *a)*, numeri 1) e 2),** elevano, con decorrenza dal periodo di imposta relativo all'anno 2026, il limite annuo di deducibilità dalle imposte sui redditi per i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente alle forme di previdenza complementare e operano un conseguente coordinamento formale nella norma speciale di deducibilità relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006. Il suddetto limite annuo è elevato da 5.164,57 euro a 5.300 euro. Si ricorda che il beneficio della deducibilità concerne sia i contributi in oggetto volontari sia quelli dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali; al fine del computo del suddetto limite si tiene conto anche delle quote accantonate dal datore di lavoro nei cosiddetti fondi interni aziendali costituiti in conti individuali[49], mentre non si tiene conto dell'ammontare degli accantonamenti inerenti al trattamento di fine rapporto annualmente destinati a forme pensionistiche complementari[50]. In base al coordinamento operato dalla novella di cui al **numero 2)**, la norma speciale concernente i lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006 si applica, a decorrere dal periodo di imposta relativo all'anno 2026, con riferimento al nuovo limite suddetto. Si ricorda che, in base a tale norma speciale, i soggetti summenzionati possono beneficiare della deduzione in oggetto, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione alle forme di previdenza complementare, in un'eventuale misura maggiorata; l'importo di tale maggiorazione è costituito dalla differenza tra i contributi in oggetto versati nei primi cinque anni di partecipazione alle suddette forme e l'importo dei relativi limiti annui di deducibilità; tale maggiorazione della deduzione non può in ogni caso essere superiore, per ogni anno (dei suddetti venti anni successivi), alla metà dell'importo del limite annuo di deducibilità[51].

Si valuti l'esigenza di chiarire il profilo temporale dell'elevamento del

---

48 Cfr. *supra*, anche in nota.

49 Riguardo a tali fondi, cfr. l'articolo 105, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni (tale comma è richiamato dall'articolo 8, comma 4, del citato D.Lgs. n. 252 del 2005).

50 Riguardo alla deducibilità fiscale di quest'ultimo ammontare, cfr. l'articolo 10 del citato D.Lgs. n. 252 del 2005, e successive modificazioni.

51 Riguardo ad una ricognizione sui termini di applicazione della norma speciale in oggetto, cfr. la risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 25 del 10 aprile 2025.

limite, considerato che la relativa novella fa riferimento alla decorrenza dal periodo di imposta concernente l'anno 2026, mentre il successivo ***comma 202*** *prevede, in generale, una decorrenza dell'applicazione delle novelle di cui al* ***comma 201*** *dal 1° luglio 2026.*

Le novelle di cui alla **lettera *b)*** del **comma 201** modificano la disciplina delle prestazioni delle forme di previdenza complementare e del relativo regime tributario.

Riguardo all'eventuale quota di prestazione in forma di capitale, si eleva (**numero 1)** della **lettera *b)*** in oggetto) il limite dell'importo liquidabile in tale forma dal 50 per cento al 60 per cento (sempre in rapporto al valore attuale del montante finale accumulato)[52]. Inoltre, dal momento che le successive novelle introducono la possibilità di tipologie di rendita diverse dalla rendita vitalizia, si specifica che resta fermo che la norma (riprodotta nel suddetto **numero 1)**) sulla possibilità di liquidazione dell'intera prestazione in forma di capitale si applica con riferimento al computo ipotetico della conversione del montante in rendita vitalizia.

La suddetta introduzione della possibilità di tipologie di rendita diverse dalla rendita vitalizia viene posta con riferimento alle forme di previdenza complementare in regime di contribuzione definita (e non anche con riferimento alle forme in regime di prestazione definita[53]). *Considerato che in alcuni punti le novelle fanno riferimento all'opzione da parte dell'assicurato, si valuti l'opportunità di specificare se ognuna di tali forme possa sempre essere scelta dall'interessato.* Tali altre tipologie possibili sono (**numero 2)** della suddetta **lettera *b)***):

- rendita a durata definita, stabilita in un numero di anni pari alla vita attesa residua, con rata annuale determinata in base al rapporto tra il montante accumulato alla data di erogazione di ciascuna rata annuale e il predetto numero di anni residui; la novella specifica che, al fine in oggetto, la vita attesa residua corrisponde al numero di anni interi della speranza di vita – in corrispondenza dell'età dell'aderente al momento dell'esercizio dell'opzione – come determinata dall'ISTAT con riferimento alla tavola di mortalità della popolazione residente. *Si valuti l'opportunità di chiarire, per il suddetto riferimento al numero*

[52] Si ricorda che tale possibilità può essere contemplata sia nelle forme in regime di contribuzione definita sia in quelle in regime di prestazione definita. In quest'ultimo regime, si assicura una prestazione determinata, con riferimento al livello del reddito o a quello del trattamento pensionistico obbligatorio, mentre non sussiste certezza sul livello dei versamenti contributivi necessari nel tempo; la possibilità di tale regime è esclusa per le forme pensionistiche complementari a cui possono aderire (in modo individuale o collettivo) i lavoratori dipendenti, i soci lavoratori di cooperative o i soggetti che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non prestano attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi. Riguardo alla distinzione tra i due regimi, cfr., in particolare, l'articolo 2, comma 2, del citato D.Lgs. n. 252 del 2005.

[53] Riguardo alla distinzione tra i due regimi, cfr. *supra*, in nota.

di anni interi, il criterio di determinazione degli arrotondamenti;

- rendita nella forma di prelievi liberamente determinabili, che possono essere, tempo per tempo, richiesti nel limite della somma delle rate, maturate e non riscosse, della suddetta rendita a durata definita;
- rendita mediante erogazione frazionata, per un periodo non inferiore a cinque anni, del montante accumulato. Al riguardo, la novella di cui alla successiva **lettera *d)*** demanda alla COVIP di definire la periodicità e il numero minimo di rate in cui sia frazionabile il montante accumulato.

Le novelle prevedono che tali forme di rendita diversa dalla rendita vitalizia siano erogate direttamente dalla forma pensionistica complementare[54] e che il relativo montante sia mantenuto in gestione. Per il caso di morte del beneficiario, si prevede che il montante residuo sia riscattato dai soggetti dallo stesso indicati al momento dell'esercizio dell'opzione. Per la rendita vitalizia, la novella di cui al **numero 3)** della **lettera *b)*** specifica che resta applicabile la norma vigente (di cui all'articolo 11, comma 5, del citato D.Lgs. n. 252 del 2005, e successive modificazioni), la quale prevede la possibilità (e non l'obbligo) che lo schema di erogazione della rendita contempli, per il caso di morte del beneficiario, la restituzione ai soggetti dallo stesso indicati del montante residuo o, in alternativa, l'erogazione ai medesimi di una rendita calcolata in base al montante residuo[55].

Riguardo al regime tributario delle nuove tipologie di rendite, le novelle (**numero 4)** della **lettera *b)***) prevedono che:

- le rendite a durata definita e quelle in forma di prelievi liberamente determinabili siano soggette al medesimo regime tributario previsto per le prestazioni (o quote di prestazioni) in forma di capitale[56]. Secondo tale regime[57], le prestazioni sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta (costituiti dai rendimenti, maturati dalla gestione, che siano già stati assoggettati ad imposta e dai contributi alla forma pensionistica complementare non dedotti dalle imposte sui redditi); su tale quota imponibile si applica una ritenuta a titolo d'imposta, con aliquota del 15 per cento, ridotta nella misura di 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di

[54] Le novelle confermano che tale vincolo non si applica alle rendite vitalizie.

[55] Lo stesso articolo 11, comma 5, specifica che, in relazione a tali previsioni dello schema di erogazione della rendita vitalizia, è autorizzata la stipulazione di contratti assicurativi collaterali contro i rischi di morte o di sopravvivenza oltre la vita media.

[56] Regime di cui all'articolo 11, comma 6, del citato D.Lgs. n. 252 del 2005 (comma oggetto ora della novella **di cui al numero 3)** per motivi di coordinamento, in relazione alla rendita vitalizia).

[57] Nella descrizione delle norme tributarie vigenti, si prescinde qui dalle disposizioni precedenti ancora applicabili, in via transitoria, a quote di prestazioni.

partecipazione a forme pensionistiche complementari, con un limite massimo di riduzione pari a 6 punti percentuali; tale ritenuta viene applicata (in base alla norma richiamata dalla novella in oggetto) dalla forma pensionistica a cui è iscritto il soggetto. Si ricorda che il regime tributario applicabile alla prestazione complementare (o alla quota di prestazione complementare) in forma di rendita vitalizia – regime che è per quest'ultima confermato dalla novella[58] – differisce (da quello suddetto) per la sola previsione dell'assoggettamento all'imposta ordinaria, come redditi da capitale, dei redditi costituiti dalla differenza tra l'importo di ciascuna rata di rendita e quello della corrispondente rata calcolata senza tener conto dei rendimenti finanziari successivi al montante oggetto della liquidazione iniziale della prestazione in forma di rendita; tali rendimenti sono di conseguenza esclusi dall'assoggettamento alla suddetta ritenuta a titolo di imposta (si ricorda altresì che quest'ultima ritenuta, nel caso della rendita vitalizia, viene applicata dal soggetto erogante la medesima rendita). *Si valuti l'opportunità di un chiarimento nel testo unico delle imposte sui redditi,* considerato che l'articolo 44, comma 1, lettera *g-quinquies)*, di quest'ultimo[59] fa riferimento, per la peculiare imposizione suddetta (che viene confermata esplicitamente, all'interno del D.Lgs. n. 252 del 2005, per le rendite vitalizie), a tutte le forme di rendite periodiche (quindi, non necessariamente vitalizie) corrisposte da forme pensionistiche complementari;

- le prestazioni corrisposte nella summenzionata forma di rendita mediante erogazione frazionata siano assoggettate ad uno specifico regime tributario, per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta (costituiti, come detto, dai rendimenti, maturati dalla gestione, che siano già stati assoggettati ad imposta e dai contributi alla forma pensionistica complementare non dedotti dalle imposte sui redditi). In base a tale regime, sulla quota imponibile si applica una ritenuta a titolo d'imposta, con aliquota del 20 per cento, ridotta nella misura di 0,25 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari, con un limite massimo di riduzione pari a 5 punti percentuali. Tale ritenuta è applicata dalla forma pensionistica a cui è iscritto il soggetto.

Il **numero 5)** della **lettera *b)*** reca una novella di coordinamento in relazione al suddetto elevamento del limite di deducibilità fiscale da 5.164,57

[58] Riguardo a tale regime, cfr. il citato articolo 11, comma 6, del D.Lgs. n. 252 del 2005 (riguardo al quale, cfr. anche *supra*, in nota) nonché l'articolo 44, comma 1, lettera *g-quinquies)*, e l'articolo 45, comma 4-*ter*, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al D.P.R. n. 917 del 1986, e successive modificazioni.

[59] Cfr. anche *supra*, in nota, per i riferimenti normativi.

euro a 5.300 euro annui. Tale novella concerne la norma che prevede la possibilità di reintegrazione delle eventuali somme percepite a titolo di anticipazione della prestazione complementare. In base alla disposizione già vigente, la reintegrazione (volontaria) può essere effettuata in qualsiasi momento; sulle somme versate a tale titolo ed eccedenti il limite – come ora aggiornato – di deducibilità, è riconosciuto al contribuente "un credito d'imposta pari all'imposta pagata al momento della fruizione dell'anticipazione, proporzionalmente riferibile all'importo reintegrato".

La novella di cui al successivo **numero 6)** specifica che i limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità già vigenti per le prestazioni in forma di rendita vitalizia e di capitale si applicano anche alle nuove tipologie di rendita, oltre che alla "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA)[60] (restano ferme in merito le norme specifiche sulle anticipazioni della prestazione complementare e sui riscatti da parte dell'aderente); tali limiti, nella formulazione già vigente e confermata dalla novella, sono individuati mediante richiamo di quelli stabiliti per i trattamenti delle forme pensionistiche obbligatorie di base. La novella fa esplicito riferimento anche ai suddetti casi di montante residuo riscattato in caso di morte del beneficiario di una delle rendite diverse da quella vitalizia. *Si valuti l'opportunità di inserire anche il richiamo delle analoghe fattispecie (summenzionate) inerenti alle rendite vitalizie.*

La medesima novella di cui al **numero 6)** specifica che il principio già vigente di intangibilità nella fase di accumulo delle posizioni individuali costituite presso le forme pensionistiche complementari si applica fino alla richiesta di liquidazione.

La novella di cui alla **lettera *c)*** concerne la norma sul diritto del lavoratore al versamento alla nuova forma pensionistica complementare da lui prescelta – nell'ambito della possibilità di trasferimento della posizione individuale da una forma complementare all'altra[61] – degli accantonamenti inerenti alle nuove quote di trattamento di fine rapporto e degli eventuali contributi a carico del datore di lavoro. La novella sopprime la clausola secondo la quale il diritto a tali versamenti spetta nei limiti e secondo le modalità posti dai contratti o accordi collettivi di lavoro (anche aziendali).

La novella di cui alla successiva **lettera *d)*** demanda alla COVIP di definire i criteri minimi che devono essere rispettati dai percorsi e dalle linee di investimento relativi ai contributi e agli accantonamenti inerenti al trattamento di fine rapporto versati a seguito di adesioni non esplicite. Si ricorda in merito che, in base alla novella di cui al successivo **comma 204,**

[60] Riguardo alla RITA, cfr. i commi da 4 a 4-*quinquies* del citato articolo 11 del D.Lgs. n. 252 del 2005.

[61] Riguardo alla disciplina di tale possibilità di trasferimento, cfr., in particolare, il comma 6 dell'articolo 14 del citato D.Lgs. n. 252 del 2005 (comma oggetto della presente **novella parziale**).

lettera *d),* gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari devono prevedere che i contributi e gli accantonamenti relativi al trattamento di fine rapporto versati a seguito di adesioni non esplicite[62] siano investiti in percorsi o linee di investimento contraddistinti da differenti profili di rischio e di possibile rendimento, sulla base, in particolare, dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente.

Riguardo ad un'altra novella di cui alla **lettera *d)*** del presente **201**, cfr. *supra*.

Il **comma 202** dispone che le novelle di cui al **comma 201** si applichino a decorrere dal 1° luglio 2026 e che entro la medesima data la COVIP adegui le proprie istruzioni.

[62] Riguardo a tali adesioni, cfr. la scheda di lettura relativa al suddetto **comma 204**.

Articolo 1, commi 203-205
(Disposizioni sugli accantonamenti inerenti ai trattamenti di fine rapporto e sul relativo Fondo INPS nonché sulle adesioni alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato)

I **commi da 203 a 205** sono stati inseriti **dal Senato**.
Il **comma 203** modifica il criterio di individuazione dei datori di lavoro privati che sono tenuti al versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un Fondo dell'INPS. Le modifiche concernono il riferimento temporale per il computo dei dipendenti (con una previsione specifica, inoltre, per il biennio 2026-2027), nonché, con decorrenza dall'anno 2032, la riduzione da quarantanove a trentanove del numero di lavoratori dipendenti oltre il quale, per il datore di lavoro, si applica l'obbligo in oggetto.
Il **comma 204** modifica la disciplina del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, con riferimento: alle modalità di conferimento tacito o automatico – cosiddetto silenzio-assenso – alle forme di previdenza complementare degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei lavoratori dipendenti privati – silenzio-assenso i cui effetti vengono ora ampliati, con riguardo alle altre forme di contribuzione da parte del datore di lavoro e del lavoratore – e ai connessi obblighi, a carico dei datori di lavoro privati, di informazione ai lavoratori in materia di previdenza complementare[63]; ai criteri di investimento, da parte delle forme pensionistiche complementari, delle risorse derivanti da contributi o accantonamenti relativi al trattamento di fine rapporto, versati a seguito di adesioni non esplicite.
Il **comma 205** dispone che le suddette novelle di cui al **comma 204** si applichino a decorrere dal 1° luglio 2026 e che entro la medesima data la

[63] Si ricorda che l'articolo 23, comma 6, del suddetto D.Lgs. n. 252 esclude dall'ambito dello stesso D.Lgs. i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, per i quali continua ad applicarsi la normativa previgente. Tuttavia, l'articolo 1, comma 156, della L. 27 dicembre 2017, n. 205, ha esteso ai medesimi dipendenti pubblici le disposizioni del D.Lgs. n. 252 concernenti la deducibilità dei premi e contributi versati e il regime di tassazione delle prestazioni, ferma restando l'applicazione della disciplina previgente per i montanti delle prestazioni accumulati entro il 31 dicembre 2017. Il comma 157 dello stesso articolo 1 della L. n. 205, per i dipendenti pubblici assunti successivamente al 1° gennaio 2019, demanda alle parti istitutive dei fondi di previdenza complementare "la regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione agli stessi, anche mediante forme di silenzio-assenso, e la relativa disciplina di recesso del lavoratore"; tali modalità – specifica lo stesso comma – devono garantire la piena e diffusa informazione dei lavoratori nonché la libera espressione di volontà dei lavoratori medesimi, sulla base di direttive della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP).

Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) adegui le proprie istruzioni.

Il **comma 203** modifica il criterio di individuazione dei datori di lavoro privati che sono tenuti al versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un Fondo dell'INPS[64] (l'obbligo non sussiste con riferimento ai dipendenti per i quali gli accantonamenti in oggetto siano destinati ad una forma di previdenza complementare). La prima modifica concerne il riferimento temporale per il computo dei dipendenti, mentre resta fermo che l'obbligo si applica ai datori privati che abbiano un numero di lavoratori dipendenti pari o superiore a cinquanta. La novella prevede che, con effetto dai periodi di retribuzione successivi al 31 dicembre 2025, siano ricompresi nell'ambito dell'obbligo anche i datori che raggiungano o superino (o abbiano raggiunto o superato) la suddetta soglia di cinquanta dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività e che il relativo computo avvenga sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di retribuzione considerato. Si ricorda che, nella disciplina finora vigente[65]: per i datori già in attività al 31 dicembre 2006, il limite dimensionale in oggetto viene calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006; per gli altri datori, si prende a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività. L'effetto della suddetta novella, per gli anni 2026 e 2027, non opera qualora la media annuale (del relativo anno precedente) sia inferiore a sessanta lavoratori dipendenti. La novella, inoltre, prevede, con effetto sui periodi di retribuzione decorrenti dal 1° gennaio 2032, la riduzione da quarantanove a trentanove del numero di lavoratori dipendenti oltre il quale, per il datore di lavoro, si applica l'obbligo in oggetto (fermo restando il suddetto riferimento alla media annuale dell'anno precedente all'anno di volta in volta in corso).

Il **comma 204** modifica la disciplina del citato D.Lgs. n. 252 del 2005, con riferimento: alle modalità di conferimento tacito o automatico – cosiddetto silenzio-assenso – alle forme di previdenza complementare degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei lavoratori dipendenti privati – silenzio-assenso i cui effetti vengono ora ampliati, con

---

64 Riguardo alla disciplina di tali versamenti e al Fondo, cfr. l'articolo 1, commi 755, 756 e da 757 a 762, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, l'articolo 51 del D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, e successive modificazioni, e il D.M. 30 gennaio 2007, "Modalità di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 755 e 756 della L. 27 dicembre 2006, n. 296, relative al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile (Fondo tesoreria)".

65 Cfr. l'articolo 1, comma 6, del citato D.M. 30 gennaio 2007.

riguardo alle altre forme di contribuzione da parte del datore di lavoro e del lavoratore – e ai connessi obblighi, a carico dei datori di lavoro privati, di informazione ai lavoratori in materia di previdenza complementare[66]; ai criteri di investimento, da parte delle forme pensionistiche complementari, delle risorse derivanti da contributi o accantonamenti relativi al trattamento di fine rapporto, versati a seguito di adesioni non esplicite. Il **comma 205** dispone che le novelle di cui al **comma 204** si applichino a decorrere dal 1° luglio 2026 e che entro la medesima data la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) adegui le proprie istruzioni.

Più in particolare, le novelle di cui alle **lettere *b), c)* ed *e)*** del **comma 204** ridefiniscono la disciplina delle modalità e degli effetti del suddetto silenzio-assenso[67] (mentre la novella di cui alla **lettera *a)*** reca un'esplicitazione formale).

Il principio del conferimento in assenza di diverse dichiarazioni di volontà si applica: così come già previsto dalla disciplina vigente, per i lavoratori in oggetto di prima assunzione[68] (la novella di cui alla **lettera *b)*** conferma che il principio non si applica ai lavoratori domestici, come già previsto da una disposizione di rango secondario[69]); per i lavoratori non di prima assunzione, limitatamente ai casi in cui abbiano già in essere, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, un'adesione a una forma pensionistica complementare (per tali soggetti, la novella di cui alla **lettera *e)*** ridefinisce la relativa normativa, cfr. *infra*). Le previsioni sugli obblighi di informazione corrispondono in larga parte a quelle stabilite dalle disposizioni già vigenti di rango legislativo o secondario (la novella di cui alla suddetta **lettera *e)*** pone, anche al riguardo, disposizioni specifiche per la fattispecie soggettiva da essa disciplinata).

Rispetto alla disciplina vigente, le novelle inerenti al silenzio-assenso:

- riducono da sei mesi a sessanta giorni il termine oltre il quale opera il principio suddetto del silenzio-assenso e si introduce (per il caso di applicazione del medesimo principio) un effetto retroattivo, prevedendo la decorrenza dell'iscrizione alla forma pensionistica complementare e dei relativi versamenti dalla data di assunzione,

---

66 Riguardo ai dipendenti pubblici, cfr. *supra*, in nota.

67 In merito alla disciplina finora vigente, cfr., oltre all'articolo 8, commi 7 e 8, del citato D.Lgs. n. 252 del 2005, e successive modificazioni (D.Lgs. oggetto delle presenti novelle), i commi da 171 a 176 dell'articolo 1 della citata L. n. 205 del 2017.

68 Si ricorda che, nel testo finora vigente dell'articolo 8, comma 7, del citato D.Lgs. n. 252, la lettera *c)* prevedeva norme transitorie (le cui procedure di silenzio-assenso non sono più applicabili) per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993.

69 Cfr. l'articolo 1, comma 1, del D.M. 30 gennaio 2007, "Attuazione dell' articolo 1, comma 765, della L. 27 dicembre 2006, n. 296. Procedure di espressione della volontà del lavoratore circa la destinazione del TFR maturando e disciplina della forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS (FONDINPS)". Si ricorda che tale D.M. è stato interessato da modifiche e da abrogazioni parziali (non relative all'articolo 1 citato); cfr. *infra*, anche in nota.

anziché dal mese successivo alla scadenza del suddetto termine[70]; resta fermo che quest'ultimo decorre dalla data di assunzione e che, nel caso di espressa opzione per il mantenimento del regime del trattamento di fine rapporto, tale scelta può essere successivamente revocata. *Si valuti l'opportunità di chiarire se la riduzione suddetta a sessanta giorni non operi per i lavoratori per i quali il termine già vigente di sei mesi sia in corso alla data suddetta del 1° luglio 2026;*

- ampliano gli effetti del silenzio-assenso, prevedendo che ad esso consegua (nei termini temporali sopra indicati) il versamento anche delle contribuzioni (alla forma pensionistica complementare) a carico del datore di lavoro e del lavoratore previste dal contratto o accordo collettivo (anche aziendale) di istituzione della forma pensionistica complementare. I criteri di individuazione di quest'ultima (e del relativo contratto o accordo collettivo) restano immutati. Si esclude l'obbligo automatico di contribuzione a carico del lavoratore per il caso in cui la sua retribuzione annua lorda (corrisposta dal datore) sia inferiore al valore dell'assegno sociale e si specifica che, nei soli casi di dichiarazioni del lavoratore (quindi, nei casi diversi dal silenzio-assenso), gli accantonamenti relativi al trattamento di fine rapporto possono essere devoluti (alla forma pensionistica complementare) anche in una misura ridotta, qualora quest'ultima sia prevista dal contratto o accordo collettivo. Per il caso di insussistenza di previsioni nella materia in oggetto da parte di contratti o accordi applicabili, resta fermo il conferimento dei suddetti accantonamenti alla forma pensionistica complementare residuale già prevista (cosiddetto Fondo COMETA)[71]; in tale ipotesi, gli effetti del principio del silenzio-assenso rimangono limitati ai suddetti accantonamenti;
- ridefiniscono (novella di cui alla **lettera *e)***), per i lavoratori non di prima assunzione, limitatamente ai casi in cui abbiano già in essere, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, un'adesione a una forma pensionistica complementare, gli effetti del silenzio-assenso, il quale viene posto in via generale (con gli stessi termini temporali e criteri di individuazione della forma pensionistica complementare sopra riportati) per la fattispecie soggettiva in oggetto (mentre resta ferma l'esclusione del silenzio-assenso per i lavoratori che nel precedente rapporto di lavoro avessero scelto il regime del trattamento di fine rapporto). Gli effetti del silenzio-assenso – nonché

[70] Riguardo alla decorrenza finora vigente, cfr. l'articolo 1, comma 5, lettera *b)*, del D.M. 30 gennaio 2007 citato nella precedente nota.

[71] Cfr. il richiamato regolamento di cui al D.M. 31 marzo 2020, n. 85, "Regolamento concernente la soppressione della forma pensionistica complementare residuale istituita presso l'INPS (FONDINPS)".

le ipotesi di conferimento solo parziale degli accantonamenti relativi al trattamento di fine rapporto – e i connessi obblighi di informazione a carico del datore sono definiti dalla novella in oggetto. Per le disposizioni **finora vigenti**, relative ai lavoratori non di prima assunzione, si riportano le seguenti indicazioni dal sito *internet* istituzionale della COVIP:

"Chi nel precedente rapporto di lavoro ha aderito alla previdenza complementare e ha poi riscattato interamente la posizione individuale maturata (per perdita dei requisiti di partecipazione, ad es. in caso di licenziamento), entro sei mesi dalla nuova assunzione deve manifestare la scelta sulla destinazione del TFR futuro e cioè decidere di nuovo se destinarlo a un fondo pensione o lasciarlo in azienda (compilando il modello TFR2). Se non si esprime, alla scadenza del semestre, il TFR viene destinato alla previdenza complementare secondo il meccanismo del silenzio-assenso (cosiddetta adesione tacita).

Se la variazione del rapporto di lavoro comporta anche la perdita dei requisiti di partecipazione al fondo pensione precedentemente scelto, e il lavoratore non ha riscattato interamente la posizione individuale maturata, lo stesso deve indicare al nuovo datore di lavoro a quale forma di previdenza complementare intende conferire le quote di TFR futuro, tenendo conto delle opportunità che derivano dal nuovo rapporto di lavoro. Anche in questo caso si hanno a disposizione sei mesi dalla data di assunzione per manifestare la propria volontà, fermo restando che la scelta non sarà tra la destinazione del TFR a previdenza complementare o il mantenimento di tale trattamento in azienda, ma si limiterà all'individuazione della forma pensionistica complementare cui conferire il TFR maturando. La posizione già maturata può essere mantenuta nel fondo pensione originario (anche senza effettuare nuovi versamenti), riscattata definitivamente o trasferita al nuovo fondo pensione".

In base alla novella di cui alla **lettera *d)***, gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari devono prevedere che i contributi e gli accantonamenti relativi al trattamento di fine rapporto versati a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento contraddistinti da differenti profili di rischio e di possibile rendimento, sulla base, in particolare, dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente. La norma finora vigente – che viene riformulata nei suddetti termini complessivi dalla citata **lettera *d)*** – prevede, in caso di conferimento tacito degli accantonamenti relativi al trattamento di fine rapporto, l'investimento delle relative somme nella linea a contenuto più prudenziale, in modo da garantire la restituzione del capitale nonché rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e dell'Unione europea, al tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto.

Il **comma 205**, come detto, dispone che le novelle di cui al **comma 204** si

applichino a decorrere dal 1° luglio 2026 e che entro la medesima data la COVIP adegui le proprie istruzioni.

Articolo 1, commi 206 e 207
(Misura di integrazione al reddito delle lavoratrici madri con due o più figli)

Il **comma 206** reca novelle all'articolo 1, comma 219, della legge di bilancio per l'anno finanziario 2025, **posticipando dal 2026 al 2027** l'attuazione di quanto ivi disposto, in riferimento alla misura consistente nell'**esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di due o più figli**.
Il comma 207 della disposizione prevede, **nelle more dell'attuazione di quanto sopra previsto,** il riconoscimento, per il **2026,** alle **lavoratrici madri dipendenti o autonome con due figli - e sino al compimento del decimo anno di età – aventi un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui,** di una somma di **60 euro mensili** per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo.
La **medesima misura di integrazione** del reddito è riconosciuta anche alle **lavoratrici madri, dipendenti e autonome, con più di due figli,** per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, **titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua**, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Viene infine specificato che le mensilità, che spettano nel periodo 1° gennaio 2026 e fino al mese di novembre, sono corrisposte in un'unica soluzione in sede di liquidazione della mensilità di dicembre 2026 e che questi importi non rilevano ai fini della determinazione dell'ISEE.

Il **comma 206** reca alcune novelle all'articolo 1, comma 219, della legge di bilancio per l'anno finanziario 2025 (legge n. 207 del 2024).

Con tali novelle si prevede che l'entrata in vigore della misura – introdotta dal citato articolo 1, comma 219, della legge 207 del 2024 –, che consiste nell'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di due o più figli, sia posticipata dall'anno 2026 all'anno 2027.

Nel dettaglio, si ricorda che l'articolo 1, comma 219, della richiamata legge di bilancio per il 2025 – come modificato dall'articolo 6 del decreto-legge n. 95 del 2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n.118 del 2025 – prevede che alle lavoratrici dipendenti, a esclusione dei rapporti di

lavoro domestico, nonché alle lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario, sia riconosciuto, nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui, un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore. Le lavoratrici di cui al primo periodo devono essere madri di due o più figli e l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Ciò con decorrenza dal 2026, secondo la formulazione *ante* novella operata dalla disposizione in commento.

In virtù, appunto, della prima delle novelle recate dall'articolo 46 in titolo nel sopraesposto primo periodo dell'articolo 1, comma 219, della legge di bilancio per il 2025, la decorrenza di tale misura è posticipata dal 2026 al 2027.

La successiva novella incide sul secondo periodo dell'articolo 1, comma 219, della legge di bilancio per il 2025.

Tale secondo periodo prevede che, per le madri di tre o più figli, l'esonero contributivo spetti fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. In virtù di tale novella, è stato espunto il riferimento alla decorrenza di tale misura dal 2027.

Con ulteriore novella è stato soppresso il terzo periodo del citato comma 219 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2025, ai sensi del quale per l'anno 2026 l'esonero in oggetto non spetta alle lavoratrici beneficiarie di quanto disposto dall'articolo 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, ossia che beneficino dell'esonero integrale dalla contribuzione pensionistica a loro carico, ai sensi di tale disciplina transitoria. La soppressione di tale periodo è chiaramente connessa al posticipo della misura dal 2027.

Con riferimento alle ulteriori previsioni recate dall'articolo 1, comma 219, della legge di bilancio per il 2025, si ricorda che esso prevede che l'esonero contributivo spetti a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40.000 euro su base annua, salvo quanto disposto dal comma 220. Il comma 220, a sua volta, parametra il parziale esonero contributivo riconosciuto alle lavoratrici autonome di cui al comma precedente, iscritte all'assicurazione generale obbligatoria o alla gestione separata, al valore del minimale di reddito previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233[72]. Infine, si stabilisce che l'applicazione dell'esonero in oggetto è subordinata

[72] Il valore minimo, di cui all'articolo 1, comma 3, della legge n. 233 del 1990, è fissato nella misura del minimale annuo di retribuzione che si ottiene moltiplicando per 312 il minimale giornaliero stabilito.

alla definizione delle relative modalità attuative e delle quote di beneficio – nel rispetto di un limite di spesa pari a 300 milioni di euro annui – da parte di un decreto ministeriale.

Ai sensi del **comma 2** dell'articolo 46, nelle more dell'attuazione di quanto previsto dal richiamato articolo 1, comma 219, della legge n. 207 del 2024 - che, benché non specificato espressamente, deve intendersi chiaramente come modificato dal comma 1 della presente disposizione -, per l'anno 2026, alle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome – iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata - che abbiano due figli e un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, sia riconosciuta una somma di 60 euro mensili per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo.

Tale somma è riconosciuta, su domanda, fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio; si specifica altresì che essa non è imponibile ai fini fiscali e contributivi.

La medesima somma è riconosciuta anche alle lavoratrici madri, dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome – iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata - con più di due figli e fino al compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua. Si prevede quale condizione per l'ottenimento di tale misura di integrazione del reddito, che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, si prevede che essa sia riconosciuta per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il **comma 207** stabilisce altresì che le mensilità spettanti, a decorrere dal 1° gennaio 2026 e fino al mese di novembre, sono corrisposte in un'unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità afferente al mese dicembre 2026.

Viene anche specificato che tali somme non rilevano ai fini della determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), stabilito ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013.

La disposizione prevede, infine, che l'INPS provvede alle attività derivanti dal comma 2 con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Con riguardo a tale specifico punto riferito alle attività facenti capo all'INPS, la relazione tecnica precisa che, in caso di contemporaneità di rapporti di lavoro, di attività di lavoro autonomo o di

obbligo contributivo in più gestioni previdenziali, la somma è riconosciuta dall'INPS per la sola gestione previdenziale.

La misura di integrazione al reddito per le lavoratrici madri delineata dal **comma 207** in commento si pone quindi in continuità rispetto ad analoga misura – riferita all'anno 2025 - introdotta dall'articolo 6, comma 2, del richiamato decreto- legge n. 95/2025.

Come sopra detto, la differenza consiste nell'importo, essendo quella riferita al 2025 di 40 euro mensili, laddove quella prevista dalla norma qui in esame è di 60 euro mensili.

Nel dettaglio, si ricorda che tale articolo 6, comma 2, ha previsto, per l'anno 2025, il riconoscimento - alle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali, e la gestione separata, con due figli e fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio – da parte dell'INPS, a domanda, di una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 40 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, da corrispondere alla madre lavoratrice titolare di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua.

Inoltre, il secondo periodo del medesimo comma 2 ha previsto che la medesima somma sia riconosciuta anche alle madri lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali, e la gestione separata, con più di due figli e fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Da ultimo, rileva segnalare, con circolare dell'INPS n. 139 del 28 0ttobre 2025, sono stati illustrati i requisiti di accesso alla misura di integrazione del reddito riferita al 2025 (chiamato "nuovo *bonus* mamme") e state fornite indicazioni per la presentazione delle domande relative all'ottenimento di tale misura.

Con riferimento alla quantificazione degli oneri relativi a tale *bonus* per il 2025, tale circolare ha ricordato che il comma 3 del citato articolo 6 del decreto-legge n. 95/2025 ha previsto che agli oneri derivanti dai commi 1 e 2 del medesimo articolo 6, valutati in 480 milioni di euro per l'anno 2025 si provveda, quanto a 300 milioni di euro per l'anno 2025 a valere sulle risorse rivenienti dal comma 1 del medesimo

articolo 6 e quanto a 180 milioni di euro per l'anno 2025, ai sensi dell'articolo 20 (recante disposizioni finanziarie) del citato decreto-legge n. 95/2025.

Con riferimento alla disposizione in commento, la **relazione tecnica** precisa che tale disposizione - nelle more dell'attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 219, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 - conferma per il 2026, anche utilizzando le risorse di cui alla predetta norma, il riconoscimento di una somma pari a 60 euro mensili per ogni mese di lavoro e che la medesima incrementa, quindi, rispetto a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 95 del 2025 per l'anno 2025, l'entità del beneficio rideterminandolo da 40 a 60 euro mensili, o frazione dello stesso dell'anno 2026, da corrispondere in un'unica soluzione a dicembre dello stesso anno.

La relazione tecnica afferma altresì che, sulla base delle medesime basi tecniche adottate in sede di decreto-legge n. 95 del 2025[73] e tenendo conto di una spesa per 12 mesi di 720 euro, si determina una spesa complessiva valutata in 630 milioni di euro per l'anno 2026.

[73] La relazione tecnica riferita al citato articolo 6 del decreto legge 95/2025 specificava che ai sensi del comma 3, recante copertura, agli oneri derivanti dai commi 1 e 2, valutati in 480 milioni di euro per l'anno 2025 e in 13 milioni di euro per l'anno 2026, si provvedesse, quanto a 300 milioni di euro per l'anno 2025 a valere sulle risorse rivenienti dal comma 1, quanto a 13 milioni di euro per l'anno 2026 mediante corrispondente riduzione del Fondo per il sostegno alla povertà e Pagina 10 di 29 per l'inclusione attiva di cui all'articolo 1, comma 321, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, e, quanto a 180 milioni di euro per l'anno 2025, ai sensi dell'articolo 20.

Articolo 1, commi 210-213
(Esonero contributivo per promuovere l'assunzione di madri lavoratrici)

I commi 210-213 prevedono il riconoscimento di un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in favore dei datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; tale esonero è riconosciuto nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui e per la durata di 24 mesi; la durata dell'esonero è di 12 mesi dalla data di assunzione, se l'assunzione è a tempo determinato, e di 18 mesi, se il relativo contratto è trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato.
Tali benefici contributivi - che non si applicano ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente - sono riconosciuti entro determinati limiti di spesa per gli anni dal 2026 al 2034 e a decorrere dal 2035; il monitoraggio delle minori entrate contributive da ciò derivanti è effettuato dall'INPS, che - qualora risulti, anche in via prospettica, raggiunto tale limite di spesa - non considera ulteriori domande di accesso ai benefici medesimi.

Il comma 210 prevede il riconoscimento di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura del 100 per cento, a carico del datore di lavoro in favore dei datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Si prevede che tale esonero è riconosciuto nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), precisandosi che resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il comma 211 precisa la durata dell'esonero in oggetto. In particolare, esso spetta, considerando quale termine iniziale la data dell'assunzione, per:

- **dodici mesi**, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- **diciotto mesi**, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato (considerando sempre quale termine iniziale la data di assunzione con il contratto a tempo determinato);
- **ventiquattro mesi**, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il comma 212, primo periodo, esclude da tali esoneri i rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, stabilendo che i medesimi esoneri non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Si precisa che l'esonero in questione è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

Si ricorda che l'art. 4 del d.lgs n. 216/2023, al comma 1, dispone che, per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, in attesa della completa attuazione dell'articolo 6, comma 1, lettera a) della Delega al Governo per la riforma fiscale (legge n. 111 del 2023), e della revisione delle agevolazioni a favore degli operatori economici, per i titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni, il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato, ai fini della determinazione del reddito, di un importo pari al 20 per cento del costo riferibile all'incremento occupazionale determinato ai sensi del comma 3 e nel rispetto delle ulteriori disposizioni di cui al presente articolo. L'agevolazione di cui al primo periodo spetta ai soggetti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno trecentosessantacinque giorni. L'agevolazione non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

Ai sensi del comma 2, gli incrementi occupazionali rilevano a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente. L'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Il comma 3 definisce il costo riferibile all'incremento occupazionale come pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numero 9), del codice civile rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

Il comma 4 precisa che nessun costo è riferibile all'incremento occupazionale nel caso in cui, alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, risulti inferiore o pari al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023.

Il comma 5 aggiunge che, per lo stesso periodo d'imposta di cui al comma 1, al fine di incentivare l'assunzione di particolari categorie di soggetti, il costo di cui al comma 3 riferibile a ciascun nuovo assunto, anche ai fini della determinazione

dell'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numero 9), del codice civile, è moltiplicato per coefficienti di maggiorazione laddove il nuovo assunto rientra in una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela di cui all'Allegato 1.

Il comma 213 prevede che il beneficio in commento è riconosciuto nel limite massimo di:

- 5,7 milioni di euro per il 2026;
- 18,3 milioni di euro per il 2027,
- 24,7 milioni di euro per il 2028,
- 25,3 milioni di euro per il 2029;
- 25,9 milioni di euro per il 2030;
- 26,5 milioni di euro per il 2031;
- 27 milioni di euro per il 2032;
- 27,6 milioni di euro per il 2033;
- 28,2 milioni di euro per il 2034;
- 28,9 milioni di euro a decorrere dal 2035.

Il medesimo comma statuisce, infine, che l'INPS monitora le minori entrate contributive che derivano da tali esoneri, e, qualora, anche in via prospettica, emerga il raggiungimento del limite di spesa sopraindicato, l'Istituto non considera ulteriori domande finalizzate all'accesso a tali benefici contributivi.

La relazione tecnica ascrive alle disposizioni in oggetto – sulla base di stime riguardanti la platea di donne potenzialmente beneficiarie (anche grazie a rilevazioni fatte negli archivi dell'INPS), il tasso percettuale di trasformazione di contratti a tempo indeterminato, la retribuzione media annua opportunamente rivalutata, gli effetti fiscali derivanti – al netto degli effetti fiscali, effetti finanziari complessivi, in termini di maggiori oneri, pari a 5,7 milioni di euro per l'anno 2026, 16,1 milioni di euro per il 2027, 18,5 milioni di euro per il 2028, 18,6 milioni di euro per 2029, 20 milioni di euro per il 2030, 20,4 milioni di euro per il 2031, 20,8 milioni di euro per il 2032, 21,3 milioni di euro per il 2033, 21,8 milioni di euro per il 2034 e 22.3 per il 2035.

Articolo 1, commi 214-218
(Incentivi per la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro per alcune categorie di soggetti)

Il **comma 214** definisce, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, una fattispecie nell'ambito di quelle alle quali la disciplina vigente riconosce un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale); per la medesima fattispecie, il **comma 214** estende il criterio di priorità alla rimodulazione di un contratto a tempo parziale già stipulato; in ogni caso, la priorità riconosciuta dal **comma** è subordinata alla condizione che la trasformazione o rimodulazione determini una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali. La fattispecie in oggetto è costituita dalla sussistenza di almeno tre figli conviventi, che non abbiano ancora compiuto il decimo anno di età; il limite anagrafico non si applica con riferimento a un figlio con disabilità (fermi restando il numero minimo di tre figli conviventi e il limite anagrafico per tali altri figli).
In relazione alla fattispecie di cui al **comma 214**, i **commi da 215 a 218** prevedono, a talune condizioni, un esonero contributivo temporaneo per i datori di lavoro privati che, su base consensuale, attuino la trasformazione o rimodulazione suddette; il beneficio è subordinato, tra le altre condizioni[74], al mantenimento, da parte del datore di lavoro, del livello complessivo del monte orario di lavoro e al rispetto dei limiti di spesa complessiva di cui al **comma 218**. Il **comma 216** demanda a un decreto ministeriale, emanato secondo la procedura e il termine previsti dal medesimo **comma**, la definizione delle disposizioni attuative dell'esonero.

Con riferimento alla fattispecie individuata dal **comma 214** al fine dell'applicazione dell'esonero contributivo summenzionato, si ricorda che, ai sensi dell'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81[75], e successive modificazioni, tale fattispecie rientra (fatto salvo il suddetto caso specifico di rimodulazione) nell'ambito di ipotesi più ampie per le quali è riconosciuto il criterio di priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale; tali ipotesi sono costituite da: la presenza di un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o la presenza di un figlio convivente con disabilità; l'ipotesi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti,

[74] Cfr. *infra* in merito al complesso delle condizioni.
[75] Il **comma 214** in esame fa salva la disciplina di cui al capo II del citato D.Lgs. n. 81 del 2015, e successive modificazioni (capo all'interno del quale rientra l'articolo 8 suddetto).

riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile[76], il convivente di fatto[77], i figli o i genitori (del lavoratore o della lavoratrice), o l'ipotesi che il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa e con disabilità che richiedano un sostegno elevato o molto elevato e l'assistenza continua per gli atti quotidiani della vita. Si ricorda altresì che qualora una patologia oncologica o una grave patologia cronico-degenerativa ingravescente riguardi il lavoratore o la lavoratrice, il medesimo soggetto ha diritto (secondo la disciplina di cui al comma 3 del citato articolo 8 del D.Lgs. n. 81 del 2015) alla trasformazione del contratto a tempo parziale; tale ipotesi, di conseguenza, è al di fuori dell'ambito di applicazione del mero criterio di priorità. *Si consideri l'opportunità di una valutazione circa la congruità dell'esclusione, in merito all'ambito dell'incentivo costituito dall'esonero contributivo, delle fattispecie di priorità già stabilite dalla normativa, relative ai suddetti casi di patologia.*

L'esonero contributivo summenzionato è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi (decorrenti dalla data di trasformazione o rimodulazione), con riferimento alla quota di contribuzione a carico del datore di lavoro (privato) e per un importo non superiore a 3.000 euro su base annua (riparametrato e applicato su base mensile)[78]; sono esclusi dall'ambito i premi e contributi dovuti all'INAIL. Come detto, il beneficio è subordinato al mantenimento, da parte del datore di lavoro, del livello complessivo del monte orario di lavoro (**comma 215**) e al rispetto dei limiti di spesa complessiva di cui al **comma 218**. Quest'ultimo pone anche le clausole relative al monitoraggio della spesa e all'esclusione del riconoscimento del beneficio dopo l'eventuale raggiungimento, anche in via prospettica, del limite. Sono esclusi dall'ambito del beneficio (che riguarda, come detto, i datori di lavoro privati) i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato (**comma 217**). Il beneficio non è cumulabile con altri sgravi contributivi (inerenti allo stesso rapporto di lavoro), mentre è compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione fiscale in presenza di nuove assunzioni con incremento occupazionale, di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 30 dicembre 2023, n. 216, e successive modificazioni.

Il **comma 216**, come detto, demanda a un decreto ministeriale, emanato secondo la procedura e il termine previsti dal medesimo **comma**, la definizione delle disposizioni attuative dell'esonero.

Si ricorda altresì che il **comma 214** fa riferimento alla finalità di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata.

[76] Di cui all'articolo 1, comma 20, della L. 20 maggio 2016, n. 76.
[77] Di cui all'articolo 1, comma 36, della citata L. n. 76 del 2016.
[78] Viene esplicitato che l'esonero contributivo non determina una riduzione dell'aliquota di computo della prestazione pensionistica.

Articolo 1, commi 219 e 220
(Congedi parentali e congedi per malattia di figli minorenni)

Il **comma 219** estende[79] l'ambito di applicazione dei congedi parentali dei lavoratori dipendenti; l'ampliamento concerne l'applicabilità anche con riferimento ai figli di età compresa tra i 12 e i 14 anni e, in caso di adozione, nazionale o internazionale, o di affidamento, con riferimento ai minori fino al quattordicesimo anno di ingresso nella famiglia[80], anziché fino al dodicesimo anno.
Il successivo **comma 220** modifica la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per malattia dei figli di età superiore a tre anni (congedi spettanti, per il medesimo giorno, in via alternativa a uno dei genitori); la novella[81] eleva da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi fruibili da ciascun genitore ed estende l'applicabilità dell'istituto con riferimento ai minori di età compresa tra 8 e 14 anni. Resta fermo che la disciplina statale non contempla per tali congedi una forma di remunerazione, prevedendo, tuttavia, una specifica modalità di copertura previdenziale figurativa[82].

Per un quadro sintetico della disciplina finora vigente dei congedi parentali, si rinvia ad una pagina del sito *internet* istituzionale dell'INPS.

Riguardo ai congedi per malattia dei figli, si ricorda che la disciplina oggetto della novella di cui al **comma 220** concerne – in base al rinvio di cui all'articolo 50 del testo unico di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151[83]– anche i casi summenzionati di adozione e di affidamento, con riferimento ai minori di età superiore a sei anni (nel caso di età inferiore, si applicano le norme previste in via generale per i congedi per malattia di figli di età non superiore a tre anni[84]). *Tuttavia*, la suddetta norma di rinvio – che non è oggetto della novella di cui al presente **comma 220** – fa esplicito riferimento al limite

---

79 Il **comma** reca alcune novelle nel testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni.

80 Resta fermo che il congedo non spetta dopo il compimento della maggiore età da parte del soggetto adottato o in affidamento (articolo 36, comma 2, del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni).

81 La novella concerne l'articolo 47, comma 2, del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001.

82 Riguardo a quest'ultima, cfr. l'articolo 49, commi 2 e 3, del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001. Si ricorda che nel caso di malattia di figli di età non superiore a tre anni, il diritto al congedo (non retribuito in base alla disciplina statale) e alla relativa copertura figurativa non ha limiti di durata (cfr. gli articoli 47, comma 1, e 49, comma 1, del medesimo testo unico).

83 Riguardo al testo unico, cfr. *supra*, in nota.

84 Riguardo a queste ultime, cfr. *supra*, in nota.

dell'ottavo anno; *si consideri l'esigenza di una valutazione, con riferimento al comma 2 del citato articolo 50 del testo unico, che contempla il limite suddetto, e, per motivi di coordinamento, con riferimento al successivo comma 3.*

Articolo 1, comma 221
(Prolungamento del contratto di lavoro stipulato in sostituzione delle lavoratrici in congedo)

Il comma 221 prevede la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore – assunti a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale ai sensi del d. lgs n.151 del 2001 - per un ulteriore periodo di affiancamento della "lavoratrice sostituita" non superiore al primo anno di età del bambino.

Il comma 221, al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro**,** interviene sull'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, aggiungendo, dopo il comma 2, un ulteriore comma 2-*bis*, prevedendo la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore – assunti a tempo determinato, anche in somministrazione[85], al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale ai sensi del d. lgs n.151 del 2001 - per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.

Si ricorda che l'art. 4, ai commi 1 e 2, prevede la possibilità per il datore di lavoro di assumere personale con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire **le lavoratrici e i lavoratori** assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d. lgs n. 151/2001 - ovvero in congedo di maternità o di paternità o parentale o per malattia del figlio), anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo (salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva).

Il comma 3, inoltre, prevede che **nelle aziende con meno di venti dipendenti**, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso **uno sgravio contributivo del 50 per cento**. Quando la sostituzione avviene con contratto di somministrazione,

[85] I commi 1, 2 e 3 dell'art. 4 del D.lgs 151/2001 fanno riferimento all'utilizzo di personale con contratto temporaneo nonché a società di fornitura di lavoro temporaneo, richiamando peraltro normative ormai abrogate e definizioni superate dalla disciplina sulla somministrazione recata dal d.lgs 81/2015.

l'impresa utilizzatrice recupera dalla società somministratrice le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

Il comma 4 del medesimo articolo stabilisce che le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento[86].

Al riguardo, giova ricordare, come peraltro rilevato dalla stessa relazione tecnica del provvedimento in esame, che la circolare INPS n. 136 del 2001 ha precisato il periodo temporale di spettanza del beneficio concesso ai sensi dell'articolo 4 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, stabilendo che "I benefici contributivi continuano a trovare applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e, per un anno, dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento la relazione tecnica". Come evidenziato nella medesima relazione tecnica, da ciò si interpreta che nel momento in cui la lavoratrice o il lavoratore torna al lavoro dopo la fruizione del periodo di astensione, cessa il beneficio contributivo per il contratto datore di lavoro sul contratto posto in essere in sostituzione della stessa.

La finalità della disposizione in esame, dunque, come osservato nella già richiamata relazione tecnica, è quella di garantire la prosecuzione della fruizione dello sgravio anche dopo il rientro della lavoratrice dalla maternità per un ulteriore periodo "di affiancamento", sempre entro l'anno di vita del bambino.

Considerato che il comma 221 in esame, nel consentire la prosecuzione del contratto di lavoro a tempo determinato in oggetto fa riferimento esclusivamente all'esigenza di affiancare la lavoratrice sostituita (al suo ritorno al lavoro) e non al lavoratore, *si valuti l'opportunità di chiarirne l'ambito di applicazione, a fronte del fatto che la sostituzione, sulla base della normativa vigente, può riguardare sia le madri lavoratrici sia i padri lavoratori in congedo, come peraltro ricordato nella medesima relazione tecnica del provvedimento.*

La stessa relazione tecnica - sulla base di stime riguardanti il numero di assunzioni in sostituzione di **lavoratori in maternità** (ridotto del 50 per cento), il periodo medio di affiancamento dopo il rientro al lavoro della lavoratrice in astensione per maternità (stimato considerando il periodo di astensione obbligatoria e la possibile fruizione di ulteriori periodi di congedo

[86] Ai sensi del comma 5 dell'art. 4 del D.lgs 151/2001, le medesime possibilità di assunzionesono previste anche a favore delle lavoratrici autonome, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, , per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al precedente comma 3.

parentale), il ricorso al *part time*, la retribuzione media mensile, l'aliquota contributiva media a carico del datore di lavoro, gli effetti fiscali derivanti dall'esonero contributivo - ascrive alle disposizioni in oggetto effetti finanziari, in termini di maggiori oneri, al netto degli effetti fiscali, pari a 2 milioni di euro nel 2026, 3,8 milioni di euro per il 2027, 3,2 milioni di euro per il 2028, 3,7 milioni di euro per il 2029, 3,8 milioni di euro per il 2030, 3,9 milioni di euro per il 2031, 3,9 milioni di euro per il 2032, 4 milioni di euro per il 2033, 4,1 milioni di euro per il 2034, 4,3 milioni di euro per il 2035

Si ricorda, infine, che la disciplina vigente in materia di contratti a tempo determinato è attualmente dettata dal richiamato D.Lgs. 81/2015, come modificato dal D.L. 87/2018 (cd. Decreto dignità) e dal D.L. 48/2023 (cd. decreto lavoro).

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-*bis)* in sostituzione di altri lavoratori

Attualmente, a seguito delle modifiche introdotte dal D.L. 48/2023, la possibilità della acausalità al di sotto dei 12 mesi è consentita non solo per le ipotesi di proroga ma anche in caso di rinnovo.

Si ricorda che la disciplina vigente conferma la previsione introdotta dal D.L. 81/2017 in base a cui non vi è un limite al numero dei rinnovi, purché sia rispettata la durata massima di 24 mesi, mentre il numero di proroghe, sempre entro il medesimo arco temporale, non può essere superiore a 4, nonché quella introdotta dal D.L. 73/2021 secondo cui qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Articolo 1, c. 228
(Rifinanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità)

Il **comma 228** dispone un **incremento** del **Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità**, per specifiche finalità in materia di **Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica**, nonché per il **potenziamento dei centri antiviolenza** e delle **case-rifugio**.

Il comma in esame prevede un incremento delle risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità pari a 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2026.

Si ricorda che il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è stato istituito dall'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 223/2006, convertito, con modificazioni, dalla legge 248/2006, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si fa presente - per quanto in tale sede di interesse - che una parte del Fondo è destinata all'attuazione del Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica. Quota parte delle risorse a ciò destinate viene annualmente ripartita tra le regioni, attraverso un decreto del Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità (da ultimo v. decreto 28 novembre 2024).

Più nel dettaglio, in base a tale decreto ministeriale, si tratta di: 40 milioni da destinare al potenziamento delle forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali già esistenti in ogni regione (nello specifico, 20 milioni a favore dei centri antiviolenza pubblici e privati già esistenti e 20 milioni a favore delle case-rifugio pubbliche e private già esistenti); 6 milioni per l'attuazione degli obiettivi di cui al «Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne» e, in particolare, per la realizzazione di iniziative volte a sostenere la ripartenza economica e sociale nel percorso di fuoriuscita dal circuito di violenza, gli interventi per il sostegno abitativo e il **reinserimento lavorativo**; 9 milioni per la realizzazione di ulteriori interventi a titolarità regionale volti all'*empowerment* femminile, il reinserimento lavorativo, secondo un approccio di genere nelle politiche in favore delle donne come strumento di prevenzione e contrasto della violenza economica maschile e delle molestie sul luogo di lavoro, coerentemente con gli obiettivi di cui alla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

Con il medesimo decreto si sono altresì previste - in attuazione dell'art. 1, comma 189, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di bilancio 2024) - una ripartizione tra le regioni di risorse del fondo, per un importo pari a 5.000.000,00 di euro, per la realizzazione di centri antiviolenza , e - in attuazione dell'art. 1,

comma 194 della medesima legge – una ripartizione di risorse del fondo stesso, per un importo pari a 20.000.000,00 di euro, per realizzare e acquistare immobili da adibire a case rifugio.

Si segnala, infine, che, da ultimo, la legge n. 207 del 2024 (legge di bilancio per l'anno finanziario 2025) ha previsto, ai sensi dell'articolo 1, comma 221, un incremento delle risorse del Fondo pari a 3 milioni di euro annui a decorrere dal 2025, con finalità di potenziamento di attività di **orientamento e formazione al lavoro** per le donne vittime di violenza**, allo scopo di consentirne l'emancipazione e l'indipendenza economica**. Un ulteriore incremento di 1 milione di euro annui a decorrere dall'anno 2025 del medesimo Fondo, da destinare al c.d. "reddito di libertà", è stato previsto dalla medesima legge di bilancio 2025, ai sensi dell'articolo 1, comma 222.

Come specificato dalla disposizione in titolo, il rifinanziamento del Fondo è finalizzato a supportare una specifica finalità perseguita dal Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

La finalità in oggetto - di cui all'articolo 5, comma 2, lettera d), decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 - è quella di potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza.

Il rifinanziamento è altresì diretto a potenziare le azioni dei centri antiviolenza e delle case-rifugio (finalità di cui all'articolo 5-*bis* del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, anch'essa espressamente indicata nell'articolo 54 in commento).

Come evidenziato nella relazione illustrativa, le **risorse** in oggetto sono quindi finalizzate a rafforzare, in relazione alle donne vittima di violenza, le **azioni di orientamento e di formazione al lavoro**, favorendone l'effettiva **emancipazione** e l'**indipendenza economica**. Si sottolinea anche che la disposizione nasce dall'esigenza di assicurare risorse finanziarie adeguate al finanziamento dei centri antiviolenza e delle case rifugio, il cui numero è in costante aumento.

La relazione illustrativa specifica altresì che la disposizione in esame è tesa a consentire a tali strutture di programmare le attività e i servizi da erogare ai fini dell'accoglienza e protezione delle donne, nonché di accompagnamento delle stesse per la fuoriuscita dalla condizione di violenza e di violenza domestica, in coerenza anche con le disposizioni della legge di

bilancio per l’anno 2022, che ha reso strutturale l’adozione di un Piano Strategico nazionale sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.

Articolo 1, comma 238
(Armonizzazione del trattamento accessorio del personale dei comuni)

Il comma 238, introdotto al Senato, novella l'articolo14, comma 1-*bis*, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, come convertito dalla legge 9 maggio 2025, n. 69 - che ha previsto la possibilità per gli enti locali, al fine di **armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente**, di incrementare il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, **in deroga al limite massimo del trattamento accessorio previsto dalla normativa vigente**, indicando, in sede di rilevazione dei dati del Conto annuale, la maggiore spesa sostenuta – prevedendo, nello specifico, che i comuni possano trasferire alle Unioni dei comuni, alle Comunità montane e alle Comunità isolane o di arcipelago a cui aderiscono una quota dell'incremento delle risorse affluite (ai sensi del medesimo art. 14) alla componente stabile dei propri fondi, con la contestuale riduzione permanente di pari importo di tale componente certificata dall'organo di revisione.

Il comma 238, introdotto al Senato, interviene sull'articolo 14, comma 1-*bis*, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, come convertito dalla legge 9 maggio 2025, n. 69, che ha previsto la possibilità per gli enti locali, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, di incrementare il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, in deroga al limite massimo del trattamento accessorio previsto dalla normativa vigente, indicando, in sede di rilevazione dei dati del Conto annuale, la maggiore spesa sostenuta. Con tale novella, dunque, si prevede che i comuni possano trasferire alle Unioni dei comuni, alle Comunità montane e alle Comunità isolane o di arcipelago a cui aderiscono una quota dell'incremento delle risorse affluite (ai sensi del medesimo art. 14) alla componente stabile dei propri fondi, con la contestuale riduzione permanente di pari importo di tale componente certificata dall'organo di revisione.

Si ricorda che l'articolo 14, al comma 1-*bis*, prevede che, a decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto nel rispetto dei valori soglia di spesa - previsti dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 - e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare - in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 - il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, sin al conseguimento di una incidenza delle

somme destinate alla componente stabile del predetto fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali, non superiore al 48 per cento.

Ai fini del controllo della spesa di cui al Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le predette amministrazioni indicano, in sede di rilevazione dei dati del Conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale e la misura del rapporto percentuale conseguito in attuazione di quanto previsto dal presente comma. In caso di mancata rilevazione in sede di Conto annuale dei dati previsti dal precedente periodo, è indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementali, fino alla regolarizzazione di tale adempimento.

Articolo 1, comma 239
(Risorse finanziarie per il trattamento economico accessorio del personale di alcune amministrazioni)

Il **comma 239** prevede che, a decorrere dall'anno 2026, una quota del fondo[87] destinato all'incremento delle risorse per la determinazione, da parte della contrattazione collettiva integrativa, del trattamento economico accessorio del personale (anche dirigenziale) dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri sia attribuita alle amministrazioni di cui al relativo **allegato**, al fine dell'incremento omologo. Per la determinazione della quota in oggetto, il **comma** fa rinvio a uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanarsi su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle finanze.

Le istituzioni individuate nel suddetto **allegato** sono: la Corte dei conti; il Segretariato generale della giustizia amministrativa; l'Avvocatura dello Stato; l'Ispettorato nazionale del lavoro; l'ICE-Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane; l'Agenzia italiana del farmaco; l'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo; l'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata; l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca; l'Agenzia italiana per la gioventù.

La **relazione tecnica** osserva che la dotazione del fondo richiamato dal **comma** è incrementata dalla successiva **sezione II**; l'incremento è pari a 7,90 milioni di euro annui (a decorrere dall'anno 2026)[88]; il conseguente importo complessivo è pari a 21.143.427 euro annui (sempre a decorrere dall'anno 2026).

[87] Fondo di cui all'articolo 14, comma 1, del D.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 maggio 2025, n. 69; cfr., in merito, anche il D.P.C.M. 15 aprile 2025.

[88] Cfr. il **capitolo 3065** del **programma 23.1** dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

Articolo 1, comma 256-257
(Prestazioni per i dipendenti delle Autorità)

I **commi 256 e 257 –** introdotti al Senato – prevedono che le misure relative ai **benefici di natura assistenziale e sociale** - ivi incluse quelle in materia di previdenza complementare, anche in assenza di trattamento di fine rapporto, e di *welfare* integrativo - stabilite, esclusivamente per il personale dipendente, dalla contrattazione integrativa o da analoghi accordi, possono applicarsi **anche al Presidente e ai componenti di alcune Autorità**.

Le Autorità alle quali è riconosciuta la suddetta possibilità - sulla base di specifica delibera adottata a tal fine dai singoli Collegi o organi di vertice comunque denominati - sono le seguenti: Autorità garante della concorrenza e del mercato, Commissione nazionale per le società e la borsa, Autorità di regolazione dei trasporti, Autorità di regolazione per energia, reti e ambiente, Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, Garante per la protezione dei dati personali, Autorità nazionale anticorruzione, Commissione di vigilanza sui fondi pensione, Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Ai relativi oneri le suddette Autorità provvedono attraverso corrispondenti risparmi di spesa ulteriori rispetto a quelli previsti a legislazione vigente, senza incrementare, in ogni caso, l'ammontare delle contribuzioni dovute annualmente dai soggetti sottoposti alla vigilanza delle medesime, ove previsti.

Articolo 1, commi 295 e 296
(Disposizioni in materia di sanzioni amministrative per violazione della disciplina sulle forme di previdenza complementare)

I commi 295 e 296 elevano il limite massimo delle sanzioni amministrative previste nei confronti di chi viola la disciplina delle forme pensionistiche complementari.

Il comma 295 novella l'articolo 19-*quater*, commi 1 e 2, lettere *a)*, *b)* e *c)* del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, elevando a 500.000 (da 25.000) euro il **limite massimo delle sanzioni amministrative** previste da tale art. 19-*quater* nei confronti di chi commette diverse violazioni della disciplina delle forme pensionistiche complementari. Si tratta delle sanzioni previste per chiunque adotti, in qualsiasi documento o comunicazione al pubblico, la denominazione "fondo pensione" senza essere iscritto all'Albo tenuto a cura della COVIP (comma 1), o delle sanzioni previste nei confronti dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali, di titolari delle funzioni fondamentali, dei responsabili delle forme pensionistiche complementari, dei liquidatori e dei commissari nominati in relazione alle rispettive competenze che abbiano commesso diverse tipologie di violazione della citata disciplina delle forme pensionistiche complementari (comma 2, lettere *a)*, *b)* e *c)*) (tra cui, in particolare, la violazione delle disposizioni sui requisiti di onorabilità e professionalità e sulle cause di ineleggibilità e di incompatibilità).

Il comma 296, modificando il comma 2, lett. *d)*, eleva da 15.500 a 500.000 il limite massimo delle sanzioni amministrative previsti per i medesimi soggetti (di cui all'alinea del citato comma 2 del richiamato articolo 19-*quater*) che non effettuano le comunicazioni relative alla sopravvenuta variazione delle condizioni di onorabilità.

Articolo 1, commi 625-627
(Assunzioni regioni ed enti locali interessati dagli eventi sismici del 2016)

I **commi 625, 626 e 627**, **introdotti nel corso dell'esame in Senato**, prevedono che, al fine di assicurare le professionalità necessarie alla ricostruzione, le regioni, gli enti locali, ivi comprese le unioni dei comuni ricompresi nei territori dei comuni di cui agli allegati 1, 2 e 2-*bis* del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, nonché gli Enti parco nazionali autorizzati alle assunzioni di personale a tempo determinato ai sensi dell'articolo 3, comma 1, ultimo periodo, del medesimo decreto-legge n. 189 del 2016, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono assumere a tempo indeterminato, nei limiti di cui al comma 627, il personale non dirigenziale non di ruolo, reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali o selettive ed in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione o presso i suddetti enti alla data di entrata in vigore della legge di bilancio in commento, e che abbia maturato almeno tre anni di servizio anche in posizioni contrattuali diverse.

Nel corso dell'esame Senato sono stati introdotti i **commi 625, 626 e 627** dell'articolo 1.

Il **comma 625** stabilisce che, al fine di assicurare le professionalità necessarie alla ricostruzione, le regioni, gli enti locali, ivi comprese le unioni dei comuni ricompresi nei territori dei comuni di cui agli allegati 1, 2 e 2-*bis*[89] del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, nonché gli Enti parco nazionali autorizzati alle assunzioni di personale a tempo determinato ai sensi dell'articolo 3, comma 1, ultimo periodo, del medesimo decreto-legge n. 189 del 2016, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6[90] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono assumere a tempo

[89] Gli allegati richiamati contengono, rispettivamente, l'elenco dei Comuni colpiti dal sisma del 24 agosto 2016, l'elenco dei Comuni colpiti dal sisma del 26 e del 30 ottobre 2016, e l' elenco dei Comuni colpiti dal sisma del 18 gennaio 2017.

[90] Il richiamato articolo 6 prevede in particolare, al comma 2, che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi della normativa vigente. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del

indeterminato, nei limiti di cui al successivo comma 627, il personale non dirigenziale non di ruolo, reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali o selettive ed in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione o presso i suddetti enti alla data di entrata in vigore della legge di bilancio in commento, e che abbia maturato almeno tre anni di servizio anche in posizioni contrattuali diverse.

Il successivo **comma 626** dispone che, ai fini di cui al comma 625, il requisito di tre anni di servizio deve essere maturato entro il 31 dicembre 2025, anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione, purché comprese tra gli Uffici speciali per la ricostruzione e gli enti di cui al medesimo comma 625.

Il **comma 627** prevede che le assunzioni di cui al comma 625 possono essere disposte nei limiti dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio, presso ciascun ente, del personale già assunto a tempo indeterminato in applicazione dell'articolo 57, comma 3[91], del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126.

---

personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

[91] Il richiamato comma 3 ha previsto che "*Al fine di assicurare le professionalità necessarie alla ricostruzione, le regioni, gli enti locali, ivi comprese le unioni dei comuni ricompresi nei crateri del sisma del 2002, del sisma del 2009, del sisma del 2012 e del sisma del 2016, nonché gli Enti parco nazionali autorizzati alle assunzioni di personale a tempo determinato ai sensi dell'articolo 3, comma 1, ultimo periodo, del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono assumere a tempo indeterminato il personale non dirigenziale non di ruolo, reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali o selettive ed in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione o presso i suddetti enti alla data di entrata in vigore della presente disposizione, che abbia maturato almeno tre anni di servizio nei predetti Uffici, anche in posizioni contrattuali diverse. A tal fine il requisito di tre anni di servizio può essere maturato entro il 31 dicembre 2023, anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione, purché comprese tra gli Uffici speciali per la ricostruzione e i predetti enti. Al personale con contratti di lavoro a tempo determinato che abbia svolto presso gli enti di cui al periodo precedente, alla data del 31 dicembre 2022, un'attività lavorativa di almeno tre anni, anche non continuativi, nei precedenti otto anni è riservata una quota non superiore al 50 per cento dei posti disponibili nell'ambito dei concorsi pubblici banditi dai predetti enti. Per tali procedure concorsuali, i relativi bandi prevedono altresì l'adeguata valorizzazione dell'esperienza lavorativa maturata presso i predetti enti con contratti di somministrazione e lavoro. L'Ente parco nazionale dei Monti Sibillini e l'Ente parco nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga possono procedere all'attuazione del presente comma, in analogia a quanto previsto al comma 3- septies, anche in deroga alla dotazione organica di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 90 del 17 aprile 2013, nei limiti del contingente massimo di unità di personale indicato al citato articolo 3, comma 1, ultimo periodo, del decreto-legge n. 189 del 2016. Il personale assunto ai sensi del presente comma non concorre al computo della quota di riserva di cui all'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68*.".

Articolo 1, comma 674
(Fondo per l'armonizzazione dei trattamenti economici del personale dei comuni)

Il **comma 674** prevede che, ai fini della progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale dei comuni, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'interno, un fondo con una dotazione pari a 50 milioni di euro per l'anno 2027 e a 100 milioni euro annui a decorrere dall'anno 2028 da destinare, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del Comparto Funzioni locali per il triennio 2025-2027, all'incremento del trattamento accessorio, anche fisso e ricorrente, del personale non dirigenziale dei predetti enti.

Il **comma 674** dell'**articolo 1** prevede che, ai fini della progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale dei comuni, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'interno, un fondo con una dotazione pari a 50 milioni di euro per l'anno 2027 e a 100 milioni euro annui a decorrere dall'anno 2028 da destinare, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del Comparto Funzioni locali per il triennio 2025-2027, all'incremento del trattamento accessorio, anche fisso e ricorrente, del personale non dirigenziale dei predetti enti. Si stabilisce altresì che con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione, si provvede alla ripartizione delle risorse del fondo tra gli enti destinatari sulla base dei criteri definiti dalla contrattazione collettiva nazionale.

In tema di armonizzazione del trattamento accessorio del personale delle regioni e degli enti locali si rammenta che, recentemente, l'articolo 14, comma 1-bis, del decreto legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito in legge, con modificazioni dalla legge 9 maggio 2025 n. 69, ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni - nel rispetto dei valori soglia di spesa previsti dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58[92], e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione - possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto

[92] I richiamati valori soglia sono definiti dal citato articolo 33 come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti.

legislativo 25 maggio 2017, n. 75[93], il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, sino al conseguimento di una incidenza delle somme destinate alla componente stabile del predetto fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali, non superiore al 48 per cento. Ai fini del controllo della spesa di cui al Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le predette amministrazioni indicano, in sede di rilevazione dei dati del Conto annuale[94], la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale in attuazione della richiamata disposizione. In caso di mancata rilevazione in sede di Conto annuale dei dati previsti dal precedente periodo, è indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementali, fino alla regolarizzazione di tale adempimento.

[93] In base al limite generale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo. n. 75 del 2017 - e fatte salve le norme specifiche - l'ammontare annuo dei trattamenti accessori del personale, ivi compreso il personale dirigenziale, di ciascuna amministrazione pubblica di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Si rammenta altresì che, ai sensi del comma 1 del richiamato articolo 23, al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle predette amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto n. 165 del 2001, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse previste, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

[94] Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 60, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione.

Articolo 1, comma 717
(Trattamento pensionistico per i cosiddetti lavoratori precoci)

Il **comma 717** – come modificato al Senato - in seguito agli esiti del monitoraggio finanziario previsto dalla normativa vigente, **riduce il limite di spesa** entro il quale ai **lavoratori** cosiddetti **precoci** è riconosciuto il diritto al trattamento pensionistico anticipato con un requisito contributivo ridotto.

Come anticipato, la disposizione in commento riduce il limite di spesa entro il quale è riconosciuto con un requisito contributivo ridotto, pari attualmente a 41 anni di contribuzione[95], il diritto al trattamento pensionistico anticipato per i lavoratori cosiddetti precoci. La riduzione è pari a 20 milioni di euro per il 2027, 60 milioni di euro per il 2028 e – come disposto in sede **referente** – 90 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2029 al 2032, 140 milioni per il 2033 e 190 milioni di euro annui a decorrere dal 2034 (in luogo dei 90 milioni di euro annui a decorrere dal 2029 previsti dal testo originario)[96].

Si ricorda che la suddetta categoria di lavoratori è costituita dai soggetti che abbiano almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il compimento del diciannovesimo anno di età, siano iscritti ad una forma di previdenza obbligatoria da una data precedente il 1° gennaio 1996 e rientrino in una delle fattispecie individuate dall'articolo 1, comma 199, della L. 232/2016[97].

Si ricorda che, in base a quanto disposto dall'art. 1, c. 203, della L. 232/2016 – che autorizza la spesa per il pensionamento in oggetto e su cui

---

95 Si ricorda che, fino al 31 dicembre 2026, al requisito in oggetto non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita (ai sensi dell'art. 17 del D.L. 4/2019).

96 Si segnala che il precedente art. 43, c. 8, del presente disegno di legge di bilancio incrementa tale limite di spesa nella misura di 8 milioni di euro per il 2027, 30 milioni di euro per il 2028, 43 milioni di euro per il 2029, 46 milioni di euro per il 2030 e 49 milioni di euro annui a decorrere dal 2031.

97 Ossia sono in stato di disoccupazione (per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale) e hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi; assistono da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con disabilità con necessità di sostegno intensivo (ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona disabile abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti; hanno una riduzione della capacità lavorativa accertata superiore o uguale al 74 per cento; sono lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate all'allegato E della L. 232/2016 da almeno sette anni negli ultimi dieci, o da almeno sei anni negli ultimi sette, attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo; svolgono lavori usuranti da almeno sette anni negli ultimi dieci di attività lavorativa, o da almeno la metà della vita lavorativa.

interviene la presente disposizione - il trattamento decorre (su domanda) dal quarto mese successivo a quello di maturazione del requisito contributivo[98]; qualora dal monitoraggio delle domande presentate ed accolte emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al limite di spesa, la decorrenza dei trattamenti è differita, con criteri di priorità in ragione della data di maturazione del requisito per il trattamento in oggetto e, a parità della stessa, in ragione della data di presentazione della domanda[99].

[98] Ai sensi del citato articolo 17 del D.L. n. 4 del 2019.

[99] Riguardo alla disciplina del trattamento pensionistico in oggetto, cfr. - oltre che i commi da 199 a 205 della citata L. n. 232 del 2016 e il suddetto articolo 17 del D.L. n. 4 del 2019 - il regolamento di cui al D.P.C.M. 23 maggio 2017, n. 87.

Articolo 1, comma 718
(Riduzione dell'autorizzazione di spesa per il pensionamento dei lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti)

Il **comma 718** – inserito **dal Senato** – riduce, nella misura di 40 milioni di euro annui, a decorrere dal 2033, l'autorizzazione di spesa che ha consentito la definizione di requisiti speciali per il pensionamento di lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti.

Si ricorda che i suddetti requisiti speciali sono stabiliti dalla disciplina di cui al richiamato D.Lgs. 21 aprile 2011, n. 67, la quale si basa sull'autorizzazione di spesa in oggetto. L'articolo 3 del citato D.Lgs. prevede che, qualora "nell'ambito della funzione di accertamento del diritto emerga, dal monitoraggio delle domande presentate ed accolte, il verificarsi di scostamenti del numero di domande rispetto alle risorse finanziarie", la decorrenza dei trattamenti è differita, secondo i criteri di priorità di cui al medesimo articolo 3 (e al D.M. attuativo del 20 settembre 2011[100]), "al fine di garantire un numero di accessi al pensionamento, sulla base dei predetti requisiti agevolati, non superiore al numero di pensionamenti programmato in relazione alle predette risorse finanziarie"[101].

[100] Tale D.M. ("Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti") è stato emanato ai sensi dell'articolo 4 del citato D.Lgs. n. 67 del 2011.

[101] Per la definizione degli eventuali differimenti, l'articolo 3, comma 3, del citato D.M. 20 settembre 2011 prevede l'indizione di una conferenza di servizi.

Articolo 1, comma 719
(Abrogazione esonero contributivo per l'ammodernamento laboratori professionalizzanti e assunzione giovani)

Il comma 179 abroga l'articolo 49-*bis* del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che prevede un esonero contributivo per imprese che dispongono erogazioni liberali a favore di istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado tecnica o professionale per il potenziamento di laboratori e ambienti di apprendimento innovativi e assumono a tempo indeterminato giovani diplomati, a conclusione del ciclo scolastico, nelle medesime istituzioni scolastiche

Il comma 719 dispone l'abrogazione dell'articolo 49-bis del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che prevede il riconoscimento di un incentivo, sotto forma di parziale esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per coloro che, attraverso erogazioni liberali per un importo non inferiore ad euro 10.000, nell'arco di un anno, intendano contribuire alla realizzazione, la riqualificazione e l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti nelle istituzioni scolastiche e assumono a tempo indeterminato giovani diplomati a conclusione del ciclo scolastico, nelle medesime istituzioni scolastiche.

La relazione illustrativa precisa che tale abrogazione è disposta anche per ragioni applicative.

Si ricorda che l'**articolo 49-*bis***, **del DL n. 34/2019** è finalizzato a **rafforzare** l'apprendimento, da parte degli studenti, delle **competenze professionali richieste dal mercato del lavoro** e a facilitare l'**inserimento** dei giovani nello stesso.

A tal fine, riconosce, a decorrere **dal 2021,** un **incentivo** in favore delle imprese che dispongono **erogazioni liberali** per il potenziamento di **laboratori e ambienti di apprendimento innovativi** a favore di istituzioni scolastiche con percorsi di istruzione secondaria di secondo grado **tecnica o professionale** e **assumono a tempo indeterminato giovani diplomati** delle medesime istituzioni scolastiche.

In particolare, in base al **comma 1**, il suddetto incentivo consiste in una **riduzione del versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) ed è

riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi dall'assunzione, **in favore dei titolari di reddito di impresa** che:

- dispongano **erogazioni liberali per un importo non inferiore a € 10.000** nell'arco di un anno a favore delle istituzioni scolastiche sopra indicate, "anche ad indirizzo agrario".

  Al riguardo, si ricorda, infatti, che, in base al **DPR 88/2010**, uno degli 11 indirizzi in cui sono articolati i percorsi degli **istituti tecnici** è costituito da "agraria, agroalimentare e agroindustria".

  Inoltre, in base al **D.P.R. 87/2010**, uno dei 6 indirizzi in cui sono articolati i percorsi degli **istituti professionali** è costituito da "servizi per l'agricoltura e lo sviluppo rurale". Con la revisione dei percorsi operata dal **d.lgs. 61/2017**, a partire dalle classi prime funzionanti nell'a.s. 2018/2019 (e, dunque, con definitivo superamento della disciplina recata dal DPR 87/2010 a decorrere dall'a.s. 2022/2023) tale indirizzo – nell'ambito dei nuovi 11 indirizzi – è stato sostituito da "agricoltura, sviluppo rurale, valorizzazione dei prodotti del territorio e gestione delle risorse forestali e montane";
- **assumano a tempo indeterminato**, a conclusione del ciclo scolastico, diplomati nelle medesime istituzioni scolastiche.

In base al **comma 6**, possono beneficiare delle **erogazioni liberali** le istituzioni scolastiche che fanno parte del sistema nazionale di istruzione che, in base all'art. 1 della L. 62/2000, include le **scuole statali** e le **scuole paritarie** private e degli enti locali.

Le suddette agevolazioni sono riconosciute:

- in base al **comma 3**, a decorrere **dall'esercizio finanziario 2021.** Esse non sono cumulabili con altre agevolazioni previste per le medesime spese;
- in base al **comma 4,** solo se le **erogazioni liberali sono effettuate sul conto di tesoreria** delle suddette istituzioni scolastiche con sistemi di pagamento tracciabili.

Il già citato **comma 6** dispone anche che le scuole **pubblicano** sul proprio sito *web* – senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica – l'**ammontare delle erogazioni liberali** ricevute per ciascun anno finanziario e le **modalità di impiego delle risorse**, indicando le attività da realizzare e quelle in corso di realizzazione.

Al riguardo, il **comma 2** specifica che le tipologie di interventi ammessi da finanziare con le erogazioni liberali riguardano:

- **laboratori professionalizzanti** per lo sviluppo delle competenze;
- **laboratori e ambienti di apprendimento innovativi** per l'utilizzo delle tecnologie;
- **ambienti digitali** e innovativi per la **didattica integrata**;
- attrezzature e dispositivi ***hardware* e *software*** per la didattica.

In base al comma 5, la definizione della misura delle agevolazioni, nonché delle modalità per garantire il rispetto dei limiti di spesa previsti e delle tempistiche per l'erogazione delle richiamate liberalità è demandata ad un decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge. L'INPS provvede al riconoscimento delle predette agevolazioni e al monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti dalle stesse nei limiti delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Per il beneficio contributivo in esame, il comma 7 autorizzava una spesa pari a € 3 mln per il 2021 e a € 6 mln annui dal 2022.

Al relativo onere si provvedeva mediante corrispondente riduzione del fondo per l'attuazione del programma di Governo, istituito dall'art. 1, co. 748, della L. 145/2018 (L. di bilancio 2019) nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, destinato al finanziamento di nuove politiche di bilancio e al rafforzamento di quelle già esistenti perseguite dai Ministeri.

Articolo 1, comma 758
(Risorse per lavoro straordinario nelle Amministrazioni dello Stato)

Il comma in esame, introdotto **in sede referente**, determina in 32.030.899 euro a decorrere dal 2026 la dotazione del fondo per corrispondere i **compensi per lavoro straordinario, in relazione a eccezionali e indilazionabili esigenze di servizio, nelle Amministrazioni dello Stato**.

Il fondo in oggetto è disciplinato dall'articolo 3 della legge n. 385 del 1978 (recante "Adeguamento della disciplina dei compensi per lavoro straordinario ai dipendenti dello Stato").

La disposizione in esame è posta in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017, il quale stabilisce che, dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, delle singole amministrazioni pubbliche non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Viene mantenuto fermo quanto stabilito dall'**articolo 153, comma 15, del presente disegno di legge**. Quest'ultimo demanda ad un decreto del Ministro dell'economia e delle finanze la ripartizione tra le amministrazioni interessate delle risorse iscritte nel citato fondo per corrispondere alle eccezionali indifferibili esigenze di servizio (cap. 3026/MEF), sulla base delle assegnazioni disposte con l'apposito DPCM. È autorizzata l'erogazione dei relativi compensi nelle more del perfezionamento dell'apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

Articolo 1, comma 767
(Incremento del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro)

Il **comma 767** – inserito **dal Senato** – dispone un incremento, a decorrere dall'anno 2026, nella misura di 30 milioni di euro per l'anno 2026 e di 27 milioni annui a decorrere dal 2027, della dotazione del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, al fine della rideterminazione delle prestazioni (*una tantum*), a carico del medesimo Fondo, in favore dei familiari superstiti.

L'incremento delle risorse del Fondo di sostegno in oggetto si aggiunge alla dotazione già vigente, pari a 10.979.421 euro per l'anno 2026 e a 13.479.421 euro annui a decorrere dal 2027[102] (nell'esercizio finanziario relativo all'anno 2025 – esercizio che non è interessato dall'incremento in esame – la dotazione è pari a 12.479.421 euro)[103].

Si ricorda che, nell'ambito delle disposizioni di rango secondario, la prestazione *una tantum* in oggetto è disciplinata dal D.M. 19 novembre 2008 ("Tipologie di benefici, requisiti e modalità di accesso al Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro") per le procedure, i requisiti e le modalità di accesso al beneficio. Gli importi della prestazione – variabili a seconda del numero di familiari superstiti –vengono rideterminati ogni anno, con riferimento agli infortuni verificatisi nel medesimo anno. Per l'anno 2025, gli importi sono stati stabiliti dal decreto ministeriale emanato in data 27 maggio 2025 (prot. n. 75).

[102] Il Fondo (istituito dall'articolo 1, comma 1187, della L. 27 dicembre 2006, n. 296) è iscritto nel capitolo 5063 del programma 1.8 dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La prestazione *una tantum* in oggetto è erogata dall'INAIL, a cui sono trasferite le risorse del Fondo medesimo; si ricorda che tale prestazione: è riconosciuta anche con riferimento agli infortuni (mortali) di lavoratori non rientranti nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; è riconosciuta anche per gli infortuni domestici (mortali), con esclusivo riferimento alle vittime iscritte all'assicurazione INAIL contro gli infortuni domestici; non determina una riduzione dell'ammontare del risarcimento del danno in favore dei familiari del lavoratore; non è riconosciuta con riferimento alle malattie professionali.

[103] Tali importi sono comprensivi dell'incremento disposto dal richiamato articolo 1, comma 200, della L. 30 dicembre 2024, n. 207.

Articolo 1, comma 787
(Indennità lavoratori aree crisi industriale complessa della Sicilia)

Il comma 787, introdotto al Senato, prevede la possibilità di concedere, in continuità fino al 31 dicembre 2026, l'indennità, già riconosciuta in continuità dalla normativa vigente fino al 31 dicembre 2024, a taluni lavoratori delle aree di crisi industriale complessa della Sicilia, qualora tali lavoratori abbiano presentato nel corso del 2020 la relativa richiesta. Tale indennità – si ricorda – è pari al trattamento di mobilità in deroga.

Al fine di sostenere la competitività del sistema produttivo nazionale e la salvaguardia dei livelli occupazionali nei casi di crisi industriali complesse con impatto significativo sulla politica industriale nazionale, con particolare riferimento al territorio della Regione siciliana, la norma in commento, introdotta al Senato, prevede, sino al 31 dicembre 2026, in favore dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa della Sicilia, che hanno cessato di percepire la NASpI (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) nel 2020 e che hanno presentato, nel corso del medesimo 2020, richiesta al fine di ottenere l'indennità di cui all'art. 1, comma 251, della legge n. 145 del 2018[104], la possibilità di beneficiare di tale ultima medesima indennità, che è pari al trattamento di mobilità in deroga.

Si ricorda che la possibilità di concedere tale indennità (comprensiva della contribuzione figurativa e degli assegni familiari)[105] è stata prevista in favore dei medesimi soggetti dal comma 251-*bis* della L. 145/2018 limitatamente al periodo compreso tra il 14 ottobre 2020 e il 31 dicembre 2020. A seguito di proroghe successive, essa è stata prevista in continuità sino al 31 dicembre 2022 (cfr. da ultimo, l'art. 33-bis del D.L. 50/2022).

L'art. 1-*bis* del D.L. n. 2 del 2023, quindi, ha previsto la possibilità di concedere in continuità tale indennità fino al 31 dicembre 2023 e tale disposizione è stata prorogata per l'anno 2024 dal DL n. 4 del 2024.

La norma in commento, quindi, precisa che tale possibilità è prevista **in continuità** con quanto previsto dal già citato art. 3, comma 2-bis, del DL 18 gennaio 2024, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 marzo 2024, n. 28, che richiama le disposizioni di cui al già richiamato art. 1-*bis*, comma

[104] Si tratta dell'indennità riconosciuta ai lavoratori che hanno cessato la cassa integrazione guadagni in deroga e non hanno diritto alla NASPI

[105] Pari a 914,96 euro netti se la retribuzione, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, è inferiore o uguale a 2.102,24 euro oppure, se superiore, pari a 1.099,7 euro netti (cfr. Circ. INPS 51/2021)

1, del DL 5 gennaio 2023, n. 2 , convertito, con modificazioni, dalla legge 3 marzo 2023, n. 1.Vengono richiamate, dunque, le norme che, come detto, hanno previsto la possibilità di concedere tale indennità in continuità fino al 31 dicembre 2024.

Al secondo periodo del comma in esame, si prevede, quindi, che agli oneri derivanti dalla disposizione in esame, valutati in 1.332.000 euro per il 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'art. 18, comma 1, lettera *a)*, del DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Si tratta del Fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali nel quale affluiscono anche le risorse del Fondo per l'occupazione, nonché le risorse comunque destinate al finanziamento degli ammortizzatori sociali concessi in deroga alla normativa vigente e quelle destinate in via ordinaria dal CIPE alla formazione.

Poiché la norma in oggetto prevede che l'indennità possa essere concessa - in continuità rispetto alle norme che ne prevedevano il riconoscimento fino al 31 dicembre 2024 - fino al 31 dicembre 2026, contemplando una copertura finanziaria riferita al 2026, si valuti l'opportunità di chiarirne l'applicabilità rispetto al 2025.

Articolo 1, comma 840
(Modifiche all'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo)

Il **comma 840**, introdotto **al Senato**, modifica la disciplina in materia di requisiti di accesso **all'indennità di discontinuità** in favore dei **lavoratori** del settore dello **spettacolo**, innalzando, in primo luogo, da 30.000 a **35.000 euro** il **tetto massimo di reddito dichiarato** al di sotto del quale è possibile avere accesso al beneficio e prevedendo, in secondo luogo, un **regime derogatorio per il lavoratori del cinema e dell'audiovisivo**, più favorevole in termini di **numero minimo di giornate di contribuzione richieste**.

L'unico comma di cui si compone la disposizione in commento, introdotta **al Senato**, modifica, taluni aspetti della disciplina di cui al decreto legislativo n. 175 del 2023, recante il riordino e la revisione degli ammortizzatori e delle indennità e l'introduzione di **un'indennità di discontinuità** in favore dei **lavoratori del settore dello spettacolo**.

In particolare, sono apportate due novelle all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo citato, che elenca i **requisiti per il riconoscimento dell'indennità di discontinuità**. Più nello specifico:

- con una modifica alla lettera *c*) del comma 1, è portato da 30.000 a **35.000 euro** il **tetto massimo di reddito**, dichiarato ai fini IRPEF nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda, richiesto per l'accesso all'indennità (lettera *a)*);

- con una modifica alla lettera *d)* - ai sensi della quale, per ottenere l'indennità, è necessario aver maturato **cinquantuno giornate** di contribuzione accreditate al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda - si prevede un **trattamento derogatorio per i soli attori cinematografici o di audiovisivi**, prevedendo che per costoro il requisito si intenda soddisfatto anche qualora siano state maturate un minimo di **quindici giornate di contribuzione nell'anno precedente** ovvero almeno **trenta giornate complessive nei due anni precedenti** a quello di presentazione della domanda. È estesa anche a tale regime derogatorio la disposizione di cui al periodo successivo della lettera *d)* novellata, ai sensi della quale, ai fini del calcolo delle giornate, non si computano quelle eventualmente riconosciute, negli anni presi in considerazione, a titolo di indennità di discontinuità, di indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (**ALAS**) e di indennità della nuova assicurazione sociale per l'impiego (**NASpI**) (lettera *b)*).

Si ricorda che il **decreto legislativo n. 175 del 2023** è l'unico decreto attuativo della **legge delega in materia di spettacolo dal vivo** (legge n. 106 del 2022) sinora entrato in vigore.

In particolare, esso è stato adottato ai sensi del comma 4, lettera *c)*, dell'articolo 2 di tale legge, in materia di tutele normative ed economiche per i casi di contratto di lavoro intermittente o di prestazione occasionale di lavoro, e del comma 6 del medesimo articolo, in materia di riordino e revisione degli ammortizzatori e delle indennità e introduzione di un'indennità di discontinuità, quale indennità strutturale e permanente.

Ai sensi di tale decreto, l'indennità di discontinuità è un sostegno economico a favore dei lavoratori del settore dello spettacolo e, in particolare, dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori nello spettacolo, erogata dall'INPS. Essa persegue il fine di sostenere economicamente la richiamata categoria di lavoratori, tenuto conto della **specificità delle prestazioni di lavoro nel predetto settore** e del loro carattere **strutturalmente discontinuo**.

A **legislazione vigente**, l'indennità di discontinuità spetta:

a) **ai lavoratori, dipendenti o autonomi** (ivi compresi i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa), che prestino **a tempo determinato attività artistica o tecnica**, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli;

b) **agli altri lavoratori discontinui del settore dello spettacolo** (individuati dal decreto ministeriale 25 luglio 2023), ed in particolare gli operatori di cabine di sale cinematografiche, gli impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa, le maschere, i custodi, i guardarobieri, gli addetti alle pulizie e al facchinaggio, gli autisti dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa, gli impiegati e gli operai dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti, i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei film;

c) **ai titolari**, nel settore dello spettacolo, di **contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato** privi della clausola relativa alla disponibilità (del lavoratore) a rispondere alle chiamate e del conseguente diritto **all'indennità di disponibilità** di cui all'art. 16 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Ai lavoratori delle sopra indicate categorie, l'indennità è riconosciuta, previa domanda, solo in caso di iscrizione al **Fondo pensione lavoratori dello spettacolo** e nel caso di possesso, al momento della presentazione della domanda, dei seguenti **requisiti**:

a) essere cittadino di uno Stato membro dell'Unione europea ovvero cittadino straniero regolarmente soggiornante nel territorio italiano;

b) essere residente in Italia da almeno un anno;

c) essere in possesso di un reddito ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF), determinato in sede di dichiarazione quale reddito di riferimento

per le agevolazioni fiscali, **non superiore a euro 30.000** nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda;

d) aver maturato, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, **almeno cinquantuno giornate di contribuzione** accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. Ai fini del calcolo delle giornate non si computano le giornate eventualmente riconosciute a titolo di indennità di discontinuità, di indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS) e di indennità della nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) nel medesimo anno;

e) avere, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, un reddito da lavoro derivante in via prevalente dall'esercizio delle attività lavorative per le quali è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;

f) non essere stato titolare di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, fatta eccezione per i rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, per i quali non sia prevista l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

g) non essere titolare di trattamento pensionistico diretto.

L'indennità di discontinuità è riconosciuta per un **numero di giornate pari ad un terzo di quelle accreditate** al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nell'anno civile precedente la presentazione della domanda dell'indennità, detratte le giornate coperte da altra contribuzione obbligatoria o indennizzate ad altro titolo. La **misura** giornaliera dell'indennità è calcolata sulla **media delle retribuzioni imponibili** in rapporto alle giornate oggetto di contribuzione derivanti dall'esercizio delle attività lavorative per le quali è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo relative all'anno precedente la presentazione della domanda dell'indennità.

L'indennità è **corrisposta in un'unica soluzione**, previa domanda presentata dal lavoratore all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), **entro il 30 aprile di ogni anno** a pena di decadenza, con riferimento ai requisiti maturati dal richiedente nell'anno precedente, nella misura del 60 per cento del valore calcolato. L'INPS procede alla valutazione delle domande entro il 30 settembre successivo alla presentazione delle stesse.

L'indennità concorre alla formazione del reddito ai sensi del testo unico delle imposte sui redditi.

La circolare INPS 3 gennaio 2024, n. 2 fornisce informazioni di dettaglio in merito a: destinatari dell'indennità; requisiti per l'accesso; durata e misura della prestazione; presentazione della domanda; contribuzione figurativa e prestazioni accessorie; percorsi di formazione e aggiornamento; incompatibilità e incumulabilità; regime fiscale.

Articolo 1, commi 860-862
(Interpretazione autentica sull'ambito di applicazione di due misure di esonero contributivo, con riferimento a soggetti operanti nell'ambito assicurativo e Norme di varie coperture finanziarie)

I **commi 860 e 861** – inseriti **dal Senato** – prevedono, mediante norme di interpretazione autentica e con decorrenza dal 1° luglio 2022, che l'ambito di applicazione di due misure di esonero contributivo, poste in favore dei datori di lavoro privati, si applichino anche ai datori privati che, nel tempo di applicazione delle misure – e ferma restando la suddetta data di decorrenza – , svolgevano attività rientranti nei codici ATECO relativi a: broker di assicurazioni; agenti di assicurazioni; sub-agenti di assicurazioni; produttori, procacciatori ed altri intermediari delle assicurazioni. La prima delle due misure di esonero interessate dall'intervento normativo in esame concerneva: le nuove assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, relative a lavoratori con meno di 30 anni di età ed effettuate nel biennio 2021-2022[106]. La seconda delle due misure era costituita da un esonero contributivo, per il periodo 2021-2024, in favore dei datori di lavoro del settore privato operanti in alcune regioni (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia)[107]. Il **comma 862** provvede sia alla quantificazione e alla copertura finanziaria dell'onere derivante dall'intervento di interpretazione autentica sia al concorso alla copertura finanziaria dell'onere di cui al **comma 7** del presente **articolo 1**.

Il credito derivante dal riconoscimento, ai sensi dell'estensione in esame, dei corrispondenti periodi di esonero contributivo può essere fatto valere dall'interessato dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Il **comma 862** provvede, in primo luogo, alla quantificazione e alla copertura finanziaria dell'onere derivante dall'intervento di interpretazione autentica. La copertura è reperita mediante riduzioni: del limite di spesa per il beneficio economico inerente all'istituto del Supporto per la formazione e il lavoro[108]; del Fondo sociale per occupazione e formazione[109].

Il **comma**, inoltre, concorre alla copertura finanziaria dell'onere di cui al

[106] Misura di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della L. 30 dicembre 2020, n. 178.
[107] Misura di cui ai commi da 161 a 167 dell'articolo 1 della citata L. n. 178 del 2020; cfr. anche l'articolo 1, comma 404, della L. 30 dicembre 2024, n. 207.
[108] Limite di spesa di cui al richiamato articolo 13, comma 9, lettera *a)*, del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 luglio 2023, n. 85, e successive modificazioni.
[109] Fondo di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *a)*, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 gennaio 2009, n. 2.

comma 7 del presente **articolo 1**, stabilendo un'ulteriore riduzione del limite di spesa e del Fondo summenzionati.

Articolo 1, comma 863
(Istituzione del Fondo per il benessere psicologico dei lavoratori e degli studenti)

Il **comma 863** – inserito **dal Senato** – istituisce, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il benessere psicologico dei lavoratori e degli studenti, la cui dotazione è determinata in 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027.

La norma in esame specifica che il Fondo in oggetto è destinato a favorire l'equilibrio psicologico e psicofisico dei lavoratori e degli studenti. In particolare, le risorse sono destinate ai seguenti ambiti d'intervento: promozione di incentivi per le imprese, volti a introdurre o rafforzare sistemi di supporto psicologico per i dipendenti; istituzione e implementazione, presso le università, di servizi di supporto psicologico e di presìdi di ascolto in favore delle studentesse e degli studenti. *Si consideri l'opportunità di chiarire le procedure di utilizzo delle risorse e di valutare l'esigenza di prevedere un ruolo, in seno alle procedure, della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, tenuto conto delle competenze costituzionali delle regioni in materia di tutela della salute e di tutela e sicurezza sul lavoro.*

Articolo 1, commi 922-924
(Assegno sostitutivo dell'accompagnatore militare)

Il comma 922, introdotto al Senato, modifica la disciplina dell'assegno sostitutivo dell'accompagnatore militare, prevedendone la concessione, a domanda, per dodici mensilità in favore di taluni grandi invalidi di guerra. Tale comma, quindi, definisce la misura dell'assegno - non reversibile ed esente da imposte - a seconda della tipologia di invalidità.
Il medesimo comma, capoverso comma 2, prevede la concessione **anche** ai grandi invalidi per servizio affetti dalle medesime invalidità, nonché ai pensionati di guerra e per servizio militare affetti da invalidità che siano insigniti di medaglia d'oro al valor militare. Il medesimo comma, capoversi comma 3 e 4, ne disciplina le modalità di pagamento, mentre **il comma 923** reca norme abrogative.
Il comma 924 provvede alla stima degli oneri e all'individuazione della relativa copertura finanziaria.

Il comma 922, introdotto al Senato, al comma 1, sostituendo l'art. 1 della legge n. 288/2002, modifica la disciplina dell'assegno sostitutivo dell'accompagnatore militare[110].

La norma in commento prevede, dunque, la concessione, a domanda, di un assegno sostitutivo dell'accompagnatore militare, non reversibile ed esente da imposte, da corrispondere per dodici mensilità in favore di taluni grandi invalidi di guerra[111], individuandoli nell'ambito della tabella E allegata al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra. La norma

[110] che attualmente prevede la possibilità di ottenere un accompagnatore militare in servizio obbligatorio di leva o, qualora non sia possibile procederne all'assegnazione, la possibilità di fruire di un assegno mensile sostitutivo, esente da imposte, pari a 878 euro mensili (che può essere adeguato con apposito decreto ministeriale); tale disciplina rimette ad un specifico decreto ministeriale ogni anno la determinazione del numero di assegni da liquidare.

[111] La norma fa riferimento, nello specifico, agli affetti dalle invalidità di cui di cui alle lettere A), numeri 1), 2), 3) e 4), secondo periodo, A-bis), B), numero 1), C), D) ed E), numero 1), della tabella E allegata al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915. Si tratta di soggetti affetti da cecità, perdita anatomica di quattro arti, lesioni del sistema nervoso centrale che abbiano prodotto paralisi, alterazioni delle facoltà mentali (lettera A)), soggetti che hanno riportato la perdita di ambo gli art superiori o la disarticolazione di ambo le cosce o l'amputazione (lettera A-bis), soggetti con lesioni del sistema nervoso centrale (lettera B n.1), soggetti che hanno riportato la perdita di un arto superiore e di un arto inferiore dello stesso lato (lettera C) o l'amputazione di ambo le cosce a qualsiasi altezza (lettera D), soggetti con alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi (lettera E, n.1)

poi specifica che, tra questi, per alcuni[112] la misura dell'assegno è fissata in euro 1.000 mensili a decorrere dal 1°gennaio 2026, per gli altri[113] tale assegno è corrisposto in misura ridotta al 50 per cento.

Il medesimo comma al capoverso comma 2 prevede che tale assegno spetta altresì ai grandi invalidi per servizio - di cui al secondo comma dell'articolo 3 della legge 2 maggio 1984, n. 111 (ovvero quelli affetti dalle medesime invalidità in precedenza richiamate, di cui alla richiamata tabella E) - nonché **ai pensionati di guerra e per servizio militare** - affetti da invalidità comunque specificate nella tabella E allegata al citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 915 del 1978 - che siano insigniti di medaglia d'oro al valor militare.

Il capoverso comma 3 prevede che le Ragionerie territoriali dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, ovvero gli enti previdenza competenti, nel caso di invalidità riconosciute dipendenti da cause di servizio, provvedono mensilmente al pagamento di tale assegno, previa domanda e verifica d'ufficio della sussistenza dei requisiti**.**

Il capoverso comma 4 prevede il pagamento d'ufficio di tale assegno per gli invalidi che ne hanno già fruito nell'anno precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, precisando che per coloro che non ne hanno già beneficiato in precedenza, esso è corrisposto a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda (a tal fine, fa fede la data del timbro postale di spedizione).

Il comma 923 abroga il secondo comma dell'art. 21 del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, di cui al DPR n. 915/1978, che disciplina la materia dell'assegno sostitutivo in questione, come modificato dall'art. 1 della legge n. 288/2002[114]. Il comma 922, in combinato disposto con il comma 923, sostituendo integralmente tale art. 1 della legge n. 288/2002, disciplina direttamente la materia dell'assegno sostituivo dell'accompagnatore militare, al di fuori del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (senza più ricorrere, dunque, alla novella del richiamato art. 21 del medesimo testo unico).

Il comma 924 prevede che agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi da 1 a 4, valutati in euro 542.400 annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede a valere sulle somme iscritte nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze , ai sensi dell'articolo 2 della legge 27 dicembre 2002, n. 288 (ovvero a valere sul fondo istituito a decorrere dal 1° gennaio

[112] Gli invalidi di cui alle lettere A), numeri 1), 2), 3), 4), secondo periodo, e A-bis) della medesima tabella E allegata al citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 915 del 1978

[113] I soggetti con infermità di cui alle lettere B), numero 1), C), D) ed E), numero 1), della medesima tabella E

[114] In precedenza tale comma secondo dell'art. 21 del Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra era stato sostituito dall'art. 3 della legge n.261/1991.

2003 per la concessione di un assegno sostitutivo ai grandi invalidi di guerra o per servizio che non possano più fruire dell'accompagnatore militare o dell'accompagnatore del servizio).

Inoltre, si stabilisce che alla compensazione dei relativi effetti finanziari, in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, valutati in euro 542.400 annui a decorrere dall'anno 2026 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente, anche conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 1, comma 511, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Sezione seconda

La disciplina contabile della seconda sezione

La parte contabile della legge di bilancio, recata dalla **Sezione II** del provvedimento, contiene il bilancio a legislazione vigente e le **variazioni** della legislazione vigente di spesa **non determinate da innovazioni normative** (art. 21, comma 1-*sexies*, legge n. 196/2009).

Tali variazioni degli stanziamenti di leggi di spesa vigenti compongono, dunque, insieme alle innovazioni legislative introdotte con la Sezione I, il **complesso della manovra** di finanza pubblica.

Le **previsioni** contenute nella **Sezione II** sono **formate** sulla base della **legislazione vigente**, la quale **include** sia l'aggiornamento delle previsioni di spesa per oneri inderogabili e per fabbisogno sia le **rimodulazioni compensative**, che possono interessare anche i fattori legislativi, proposte dalle amministrazioni in sede di formazione del bilancio.

La Sezione II **evidenzia**, inoltre, per ciascuna unità di voto:

- le proposte relative a **rifinanziamenti, definanziamenti e riprogrammazioni** degli stanziamenti relativi a **leggi di spesa vigenti**;
- gli **effetti** delle **variazioni** derivanti dalle disposizioni contenute nella **Sezione I.** In tal modo, la Sezione II fornisce, per ciascuna unità di voto, **previsioni c.d. "integrate"** con gli effetti della manovra.

Le unità di voto parlamentare e la classificazione delle spese

La classificazione delle voci di spesa si articola su tre livelli:

a) le **missioni,** che rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici della spesa;

b) i **programmi,** che **costituiscono le unità di voto parlamentare**, e rappresentano aggregati di spesa con finalità omogenea diretti al perseguimento degli obiettivi stabiliti nell'ambito delle missioni;

c) le **unità elementari di bilancio**, che rappresentano le unità di gestione e rendicontazione – attualmente i **capitoli -** eventualmente ripartite in piani di gestione.

Con il D.Lgs. n. 90/2016 sono state **introdotte** nel bilancio dello Stato le **azioni**, quali ulteriore articolazione dei programmi, volte a specificare ulteriormente la finalità della spesa. Al momento, esse rivestono carattere **meramente conoscitivo**, ad integrazione della classificazione per capitoli.

Costituiscono oggetto di approvazione parlamentare le previsioni relative all'anno cui il bilancio si riferisce, sia quelle relative al secondo e terzo anno

del bilancio triennale. **Soltanto** le **previsioni del primo anno** costituiscono, tuttavia, limite alle **autorizzazioni di impegno e pagamento**.

Nell'ambito di ciascuna **unità di voto** (programma), le **spese** sono **classificate** a seconda della **natura autorizzatoria di spesa** sottostante in:

- **oneri inderogabili**, ossia spese vincolate a particolari meccanismi o parametri che ne regolano l'evoluzione, determinati sia da leggi sia da altri atti normativi, tra cui rientrano le cosiddette **spese obbligatorie** (vale a dire, le spese relative al pagamento di stipendi, assegni, pensioni, le spese per interessi passivi, quelle derivanti da obblighi comunitari e internazionali, le spese per ammortamento di mutui, nonché quelle così identificate per espressa disposizione normativa);
- **fattori legislativi**, ossia spese autorizzate da espressa disposizione legislativa che ne determina l'importo, considerato quale limite massimo di spesa, e il periodo di iscrizione in bilancio;
- **spese di adeguamento al fabbisogno**, ossia spese diverse dagli oneri inderogabili e dai fattori legislativi, quantificate tenendo conto delle esigenze delle amministrazioni.

La quota delle spese per oneri inderogabili, fattore legislativo e adeguamento al fabbisogno è indicata in appositi allegati agli stati di previsione della spesa.

A tale classificazione si collega il diverso grado di flessibilità e di manovrabilità della spesa stessa, ai fini dell'applicazione della disciplina della **flessibilità del bilancio** (*cfr. paragrafo seguente*).

La flessibilità degli stanziamenti di bilancio da fattore legislativo

La c.d. **flessibilità** di bilancio consente alle amministrazioni di incidere sugli stanziamenti di spesa relativi ai **fattori legislativi –** determinati cioè da norme di legge - al fine di modularne le risorse secondo le necessità connesse al raggiungimento degli obiettivi di spesa.

L'articolo 23, comma 3, della legge n. 196 consente, nella **Sezione II**, per **motivate esigenze** e nel rispetto dei saldi programmati di finanza pubblica:

a) la **rimodulazione in via compensativa** tra le dotazioni di spesa relative a **fattori legislativi all'interno di ciascuno stato di previsione**, anche tra missioni diverse, fermo restando la preclusione dell'utilizzo degli stanziamenti di conto capitale per finanziare spese correnti (*c.d. rimodulazione **verticale***).

È consentita altresì la rimodulazione delle **quote annuali** delle autorizzazioni **pluriennali di spesa in conto capitale,** nel rispetto del vincolo finanziario complessivo, per l'adeguamento delle dotazioni finanziarie al Cronoprogramma dei pagamenti (ai sensi dell'art. 30, co. 2, della legge n. 196): in questo caso, le rimodulazioni coinvolgono **una**

singola autorizzazione di spesa e trovano compensazione nell'ambito del periodo pluriennale di riferimento (*c.d. rimodulazione* ***orizzontale***). Per le autorizzazioni pluriennali di spesa in conto capitale è inoltre prevista la **reiscrizione** nella competenza degli esercizi successivi delle **somme non impegnate** alla chiusura dell'esercizio. Tale facoltà è concessa per una sola volta per le medesime risorse;

b) il **rifinanziamento, definanziamento e riprogrammazione** delle dotazioni finanziarie di spesa di parte corrente e in conto capitale delle **leggi di spesa vigenti**, per un periodo temporale anche pluriennale. Tali variazioni di autorizzazioni legislative di spesa, in quanto non compensative, concorrono alla manovra di finanza pubblica.

È prevista esplicita **evidenza contabile** delle variazioni relative ai fattori legislativi di spesa, in **appositi allegati conoscitivi** agli stati di previsione della spesa, che vengono aggiornati anche all'atto del passaggio dell'esame del provvedimento tra i due rami del Parlamento.

La struttura degli stati di previsione della spesa

La Sezione II del disegno di legge di bilancio è costituita dallo stato di previsione dell'entrata e dagli stati di previsione della spesa relativi ai singoli Ministeri (**Tomo III** del ddl).

Il **deliberativo** di ciascuno **stato di previsione della spesa** espone gli stanziamenti dei programmi di spesa del Ministero, che costituiscono l'unità di voto parlamentare, con i seguenti **Allegati**:

- **Rimodulazioni** compensative **verticali** di spese per fattori legislativi e per adeguamento al piano finanziario dei pagamenti (art.23 c.3, lett.a);
- **Rimodulazioni** compensative **orizzontali** di spese per adeguamento al piano finanziario dei pagamenti (art.23 c.3, lett.a) e art. 30, co. 2, lett. a);
- **Rifinanziamenti, definanziamenti e riprogrammazioni** previste a legislazione vigente (art.23 c.3, lett.b);
- Dettaglio, per unità di voto, delle **spese** per oneri inderogabili, fattore legislativo e adeguamento al fabbisogno (art. 21, c.4);
- **Reiscrizione somme non impegnate** (art. 30 c.2).

Ogni stato di previsione della spesa presenta la **nota integrativa**, che contiene gli *elementi informativi* dei programmi, con riferimento alle azioni sottostanti, alle risorse finanziarie ad esso destinate per il triennio, e le norme autorizzatorie che lo finanziano.

L'articolo 21, comma 14, della legge di contabilità dispone l'**approvazione** con **distinti articoli** di ciascuno stato di previsione dell'entrata e della spesa.

I principali interventi di sezione seconda sugli stanziamenti di interesse della Commissione

L'articolo 4 reca l'autorizzazione di spesa relativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in conformità all'annesso stato di previsione (Tabella n. 4), che ha formato oggetto di specifici emendamenti nel corso dell'esame al Senato.

Le modifiche hanno riguardato principalmente un incremento (di circa 170 mln di euro in termini di competenza per ciascuno degli anni 2026 e 2027) del Programma 6 *"Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione"* afferente alla Missione 26 Politiche per il lavoro.

Come si evince dalla Nota di variazioni approvata dal Senato, lo stato di previsione della spesa del Ministero reca **stanziamenti di competenza** complessivi pari a **circa 186.214 mln di euro per il 2026 -** pari a circa il 20,1% della spesa finale del bilancio statale - 186.633 mln di euro per il 2027 e 184.881 mln di euro per il 2028.

Spese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per gli anni 2026-2028
(dati di competenza, valori in milioni di euro)

	2025		PREVISIONI 2026-2028			
	LEGGE DI BILANCIO	PREVISIONI ASSESTATE	BILANCIO INTEGRATO 2026	*DIFF. BIL 2026/ BIL 2025*	BILANCIO INTEGRATO 2027	BILANCIO INTEGRATO 2028
SPESE FINALI	**193.430,4**	**193.632,3**	**186.214,0**	*-7.216,4*	**186.632,9**	**184.881,7**
% sulle spese finali STATO	*21,1*	*21,1*	*20,5*		*20,6*	*21,2*