

Legge di Bilancio 2026

Legge n. 199 del 30 dicembre 2025

DETAZZAZIONE MAGGIORAZIONI E INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI (commi 10, 11,12)

Per il 2026 viene previsto che siano assoggettate all'imposta sostitutiva del 15% (salvo espressa rinuncia scritta) ed entro il limite annuo di 1.500 euro, le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di:

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

La disposizione in esame è applicabile a favore dei lavoratori dipendenti che hanno conseguito nel 2025 un reddito non superiore a 40.000 euro.

Rimangono esclusi dall'incentivo i lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo.

LAVORO NOTTURNO E PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO EFFETTUATO NEI GIORNI FESTIVI NEL SETTORE DEL TURISMO (comma da 18 a 21)

Per il **periodo 01/01/2026 - 30/09/2026**, è previsto a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo con reddito da lavoro dipendente **fino a 40.000 euro**:

- il riconoscimento di una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per il lavoro notturno e per le prestazioni di lavoro straordinaria effettuato nei giorni festivi;

INCENTIVO PER PROMUOVERE L'ASSUNZIONE DI MADRI LAVORATRICI (commi da 210 a 213)

Previsto un esonero totale del versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro che dal 01/01/2026 assumeranno:

- madri di almeno 3 figli sotto i 18 anni e
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'esonero sarà riconosciuto entro un importo massimo di 8.000 euro annui (esclusi premi e contributi Inail).

La durata massima dell'esonero dipenderà dal tipo di contratto stipulato:

- 12 mesi dalla data dell'assunzione se il caso sia a tempo determinato;
- 18 mesi (complessivi, quindi 12+6) in caso di sua trasformazione a tempo indeterminato;
- 24 mesi in caso di assunzione immediata a tempo indeterminato.

Sono esclusi dall'incentivo i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

TRASFORMAZIONE DA FULL-TIME A PART-TIME E RIMODULAZIONE PART-TIME MADRI LAVORATRICI E PADRI LAVORATORI (commi da 214 a 218)

Per le madri lavoratrici e padri lavoratori con almeno 3 figli conviventi fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo (o senza limite di età nel caso di figli con disabilità), viene riconosciuto un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente:

- da tempo pieno a tempo parziale;
- nella rimodulazione di un part-time.

che determini una riduzione di almeno il 40% dell'orario di lavoro.

Al fine di agevolare l'applicazione dell'incentivo, ai datori di lavoro privati che effettuino le suddette trasformazioni senza ridurre il monte ore complessivo dell'azienda è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto:

- l'esonero totale dei contributi a loro carico (esclusi premi e contributi Inail) entro un limite massimo di 3.000 euro su base annua.

Le disposizioni attuative dell'esonero vengono rimesse ad un decreto di futura emanazione.

PROLUNGATO L'AFFIANCAMENTO DELLA LAVORATRICE IN MATERNITÀ NEI CONTRATTI DI LAVORO PER SOSTITUZIONE (commi 221 - 221 bis)

La manovra finanziaria per il 2026 introduce una modifica rilevante alla disciplina dei contratti a tempo determinato stipulati per sostituire dipendenti in congedo di maternità o paternità.

Estensione della durata del rapporto sostitutivo

Con l'inserimento del comma 2-bis all'articolo 4 del D.Lgs. 151/2001, viene prevista la possibilità di **prorogare il contratto del lavoratore sostituito oltre il termine del congedo**, al fine di garantire un periodo di compresenza con il dipendente che rientra in servizio.

Questa fase di affiancamento può essere attivata **fino al compimento del primo anno di vita del bambino**, indipendentemente dalla durata effettiva del congedo fruito.

Obiettivi della riforma

La modifica normativa persegue diverse finalità:

- **Facilitare il reinserimento graduale** del lavoratore o della lavoratrice dopo l'astensione;
- **Garantire il trasferimento di conoscenze e competenze** tra il sostituito e il titolare del rapporto;
- **Ridurre le criticità operative** legate alla transizione tra il periodo di assenza e il rientro effettivo
- **Migliorare la continuità organizzativa aziendale**, evitando interruzioni brusche nei processi produttivi.

Agevolazione contributiva invariata

Il beneficio dello **sgravio contributivo del 50%** per le imprese fino a 20 dipendenti rimane applicabile secondo le regole già vigenti, ovvero:

- Per tutta la durata del congedo (obbligatorio e/o parentale);
- Fino al compimento del primo anno di età del figlio (o fino a un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato).

Implicazioni pratiche

La possibilità di mantenere in servizio il sostituto anche dopo il rientro del titolare consente alle organizzazioni di:

- Ottimizzare l'investimento formativo effettuato sul personale assunto a termine
- Evitare discontinuità operative dovute a improvvisi cambi di personale
- Programmare con maggiore efficacia la gestione delle risorse umane durante le fasi di transizione

CONTATTI

Per maggiori informazioni e assistenza nell'accesso a queste agevolazioni, Skilta è a vostra disposizione per valutare l'applicabilità delle misure alla vostra situazione specifica e supportarvi nella predisposizione della documentazione necessaria.

Skilta Consulenza Lavoro

- **Telefono:** 0575 842427 interno 5
- **Email:** consulenzalavoro@skilta.com