dossier

XIX Legislatura

9 novembre 2026

LEGGE DI BILANCIO 2027

Profili di interesse della XI Commissione Lavoro

A.C. 3174-*bis*

Senato della Repubblica

Camera dei deputati

Senato della Repubblica

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

Camera dei deputati

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

Progetti di legge n. 691/0/XI

AVVERTENZA: la nota presente nelle schede di lettura, evidenziata con una barra gialla, che segue alla sintesi normativa della disposizione espone gli effetti finanziari previsti sul bilancio dello Stato in termini di saldo netto da finanziare, ad eccezione dei casi diversamente indicati ove si fa riferimento al fabbisogno o altri saldi. Per un'analisi di dettaglio degli effetti finanziari sui saldi di finanza pubblica e sulla quantificazione degli oneri risultante dalla Relazione tecnica si rinvia al dossier del Servizio del Bilancio dello Stato.

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.

LA0244.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 contiene l'analisi della 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 5

SINTESI DEI PRINCIPALI INTERVENTI DI INTERESSE DELLA COMMISSIONE 7

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

- Articolo 6 *(Imposta sostitutiva su incrementi retributivi contrattuali nel settore privato)* 15
- Articolo 7 *(Imposta sostitutiva relativa ad alcune maggiorazioni e indennità dei lavoratori dipendenti privati)* 17
- Articolo 8 *(Misure in favore dei lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale)* 19
- Articolo 10 *(Regime fiscale dei dividendi corrisposti ai lavoratori)* 21
- Articolo 42 *(Proroga del bonus donne, del bonus giovani, del bonus ZES e dell'incentivo per la stabilizzazione degli under 35)* 24
- Articolo 43 *(Maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di lavoratrici madri e giovani)* 31
- Articolo 44 *(Imposta sostitutiva sugli incrementi reddituali dei giovani lavoratori)* 33
- Articolo 45 *(Estensione ai lavoratori di età inferiore a 31 anni di una disciplina transitoria fiscale più favorevole in materia di* fringe benefits*)* 39
- Articolo 46 *(Rafforzamento della funzionalità dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro)* 41
- Articolo 47 *(Proroga ammortizzatori sociali mediante utilizzo del Fondo sociale per occupazione e formazione)* 43
- Articolo 49 *(Trattamento sostitutivo della retribuzione nel settore della pesca)* 57
- Articolo 50 *(Liquidazione del TFS dei dipendenti pubblici)* 60
- Articolo 51 *(Ape sociale)* 65
- Articolo 52 *(Fondo per il supporto in uscita dal mercato del lavoro)* 68
- Articolo 54 *(Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato)* 69
- Articolo 55 *(Modifiche alla disciplina della rivalutazione*

automatica dei trattamenti pensionistici).....71
- Articolo 56 *(Disposizioni in materia di calcolo della contribuzione e dei trattamenti nel regime pensionistico della Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense)* 74
- Articolo 57 *(*Bonus *lavoratrici madri)* 76
- Articolo 58 *(Fondo "Valore nuovi nati")* 79
- Articolo 59 *(Indennità del congedo parentale)*.....83
- Articolo 60 *(Voucher per i servizi per l'infanzia)*.....87
- Articolo 61, comma 2 *(Proroga dell'esonero contributivo per l'assunzione di donne vittime di violenza)* 89
- Articolo 66, comma 1 *(Riduzione del turn-over nelle amministrazioni statali, nelle agenzie e negli enti pubblici non economici)* 90
- Articolo 66, comma 2 *(Limiti assunzionali per le università statali)* 92
- Articolo 66, comma 3 *(Facoltà assunzionali degli enti pubblici di ricerca)* 94
- Articolo 66, comma 4 *(Facoltà assunzionali delle istituzioni statali di alta formazione artistica, musicale e coreutica)*.....96
- Articolo 66, comma 5, lettera a) *(Ulteriore riduzione dell'organico dell'autonomia e delle dotazioni organiche del personale ATA della scuola)* 98
- Articolo 66, comma 5, lett.*b) (Riduzioni del turn over delle autorità indipendenti e dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale)*.....100
- Articolo 66, commi 6-9 e 11 *(Riduzioni del turn over del personale pubblico e ulteriori conseguenti disposizioni)* 101
- Articolo 66, comma 13 *(Utilizzo di risorse finanziarie per forme di assistenza sanitaria integrativa in favore dei dipendenti dei Ministeri)*.....104
- Articolo 110, commi 3 e 4 *(Accesso anticipato alla pensione da parte di giornalisti professionisti)*.....105
- Articolo 135, comma 4 *(Riduzione dell'autorizzazione di spesa per l'erogazione dell'ADI)* 107

SEZIONE SECONDA

LA DISCIPLINA CONTABILE DELLA SECONDA SEZIONE 113
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali *(Tabella n. 4)* 117

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 2027	
	Lavoro privato	
Sgravi contributivi	**Art. 42**	Proroga gli sgravi contributivi in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2027, effettuano assunzioni a tempo indeterminato di donne in condizioni di svantaggio, di giovani di età inferiore ai 35 anni e di lavoratori presso sedi o unità produttive ubicate nella Zona economica speciale per il Mezzogiorno (ZES unica).
	Art. 61, c. 2	Estende alle assunzioni effettuate fino al 2029 l'esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono donne disoccupate vittime di violenza.
Ammortizzatori sociali e strumenti di sostegno al reddito	**Art. 8**	Conferma, per i lavoratori nel settore turistico, ricettivo e termale, che nel periodo d'imposta precedente abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40 mila euro, la corresponsione, per il periodo dal 1° gennaio 2027 al 30 settembre 2027, di una somma a titolo di trattamento integrativo speciale pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte per prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi o per lavoro notturno
	Art. 47	Proroga alcune misure di sostegno al reddito, ponendo i relativi oneri a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione. Tali interventi concernono il trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese che operano in aree di crisi industriale complessa, o che cessano l'attività, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale, il riconoscimento della mobilità in deroga e di talune indennità ai lavoratori che

SETTORE	DDL BILANCIO 2027	
	Lavoro privato	
		operano in un'area di crisi industriale complessa e ai lavoratori di imprese sequestrate o confiscate, l'integrazione al reddito per i dipendenti ex-Ilva, l'indennità per i lavoratori dei *call-center* e la proroga dell'operatività delle Agenzie per la somministrazione del lavoro in porto. La disposizione prevede altresì la proroga di talune convenzioni per l'impiego di lavoratori socialmente utili.
	Art. 49	Dal 1° gennaio 2027, riconosce ai lavoratori dipendenti del settore della pesca un trattamento sostitutivo della retribuzione per le giornate di lavoro non prestate, pari all'80 per cento della retribuzione media giornaliera e per la durata massima di novanta giorni all'anno
	Art. 57	Riconosce dal 2027, su richiesta, un contributo di 100 euro mensili alle lavoratrici madri dipendenti e autonome, , con reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui. Il beneficio spetta alle madri con due figli fino al mese del compimento del decimo anno del secondo figlio e alle madri con più di due figli fino al mese del compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo. Sono contestualmente abrogate le precedenti disposizioni sull'esonero contributivo parziale previste per le lavoratrici madri richiamate dall'articolo.
	Art. 60	Introduce in via sperimentale per il triennio 2027-2029 un contributo per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o per far fronte agli oneri dei servizi educativi per l'infanzia, in favore dei genitori lavoratori autonomi iscritti alle gestioni INPS. Il contributo è pari ad un massimo di 500 euro mensili ed è concesso per un periodo massimo di tre mesi e in alternativa al congedo parentale.
Congedo parentale	**Art. 59**	Incrementa i periodi di congedo parentale indennizzati all'80 per cento della retribuzione di un mese per il primo figlio, di due mesi per il secondo e di tre mesi per

SETTORE	DDL BILANCIO 2027	
	Lavoro privato	
		ciascun figlio successivo al secondo, portandoli rispettivamente a quattro, cinque e sei mesi complessivi tra i genitori, fruibili in alternativa entro il sesto anno di vita del bambino. La nuova disciplina si applica ai lavoratori che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità dopo il 31 dicembre 2026.
Osservatorio IA	**Art. 46**	Prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si avvalga dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, al fine di sostenere l'adattamento del capitale umano e la diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale, nell'ambito delle politiche attive del lavoro.
Assegno di inclusione	**Art. 135, c. 4**	Riduce di 100 milioni di euro annui dal 2027 l'autorizzazione di spesa per il beneficio economico dell'Assegno di inclusione, tenuto conto degli esiti del monitoraggio dei relativi oneri, rideterminando conseguentemente l'autorizzazione complessiva per il beneficio e i relativi incentivi.

SETTORE	DDL BILANCIO 2027	
	Pubblico impiego	
TFS	**Art. 50**	Prevede, per le cessazioni dal servizio dei dipendenti pubblici per raggiungimento dei limiti di età o di servizio: la progressiva riduzione dei termini di liquidazione dei trattamenti di fine servizio (dai nove mesi previsti per chi matura i requisiti pensionistici dal 2027 a sei mesi nel 2028 e tre mesi nel 2029, fino alla sostanziale eliminazione dal 2030); il graduale superamento della rateizzazione, elevando le soglie per il pagamento in una o più rate e prevedendo, dal 1° gennaio 2035, la corresponsione in un'unica soluzione indipendentemente dall'importo.
Turn over	**Art. 66, c.**	Per il 2027 si riducono del 25% le facoltà

SETTORE	DDL BILANCIO 2027	
	Pubblico impiego	
	1-9 e 11	assunzionali (turn over) e gli organici di diverse amministrazioni pubbliche.
Assistenza sanitaria per dipendenti dei Ministeri	**Art. 66, c. 13**	Consente l'utilizzo dei fondi del personale dei Ministeri anche per coperture sanitarie integrative

SETTORE	DDL BILANCIO 2027	
	Previdenza	
APE sociale	**Art. 51**	Estende l'applicazione dell'APE sociale fino al 31 dicembre 2027 per i soggetti in possesso dei requisiti richiesti, al compimento di 63 anni e 6 mesi (in luogo dei 63 anni e 5 mesi previsti per il 2026).
Fondo per il supporto in uscita dal mercato del lavoro	**Art. 52**	Istituisce un fondo destinato a finanziare interventi per il supporto in uscita dal mercato del lavoro, con una dotazione di 850 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027, 2028 e 2029.
Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa	**Art. 54**	Estende il riconoscimento dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa anche ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che raggiungono entro il 31 dicembre 2027 il requisito di anzianità contributiva previsto in via generale per il riconoscimento del trattamento pensionistico anticipato a prescindere dall'età anagrafica (che nel 2027 sarà pari a 42 anni e 11 mesi per gli uomini e a 41 anni e 11 mesi per le donne).
Rivalutazione dei trattamenti pensionistici	**Art. 55**	stabilisce, per il 2027, una disciplina speciale in materia in materia di indicizzazione (perequazione automatica) dei trattamenti pensionistici (ivi compresi quelli di natura assistenziale); si prevede una rivalutazione: – nella misura del 100% per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a quattro volte il trattamento minimo INPS (come previsto anche dalla disciplina a regime; – per gli altri casi, in misura variabile da 85 a 32 punti percentuali, in relazione a determinate classi di importo del

SETTORE	DDL BILANCIO 2027	
	Previdenza	
		complesso dei trattamenti (a regime tale misura è pari al 90% per i trattamenti compresi tra 4 e 5 volte il predetto trattamento minimo e al 75% per la fascia di importo complessivo dei trattamenti superiore a 5 volte il medesimo minimo.
	Art. 56	Ridefinisce, recependo l'indirizzo interpretativo della Corte di cassazione, un criterio di determinazione sia della contribuzione previdenziale, fino al valore relativo al 2020, sia degli scaglioni di reddito per l'applicazione – fino al 2025 e con riferimento alle quote di pensione determinate in base alla disciplina vigente fino al 2007 – delle diverse aliquote di rendimento pensionistico.
Fondo nuovi nati	**Art. 58**	Istituisce, dal 1° gennaio 2027, il Fondo «Valore nuovi nati», con una posizione individuale per ciascun nato dalla medesima data, alimentata da versamenti statali di 100 euro annui fino ai diciotto anni e da eventuali versamenti volontari dei familiari. Questi ultimi sono detraibili al 19 per cento entro 1.000 euro annui. La gestione finanziaria è affidata alla Cassa depositi e prestiti. Dalla maggiore età, su richiesta del beneficiario, le somme sono trasferite a una forma pensionistica complementare, fatte salve le specifiche ipotesi di riscatto da definire con decreto attuativo.
INPGI	**Art. 110, c. 3-4**	Autorizza una spesa nel limite di 6 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2027 al 2031 - incrementando il limite di spesa già previsto dalla legislazione vigente - per l'erogazione della pensione di vecchiaia anticipata in favore di giornalisti professionisti dipendenti da imprese editrici in crisi.

SETTORE	DDL BILANCIO 2027	
	Misure fiscali e di welfare	
Imposte sostitutive sugli incrementi	**Art. 6**	Prevede che gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti nel 2027, in attuazione di nuovi contratti collettivi di lavoro sottoscritti negli anni 2024-2027,

SETTORE	DDL BILANCIO 2027	
	Misure fiscali e di welfare	
retributivi in attuazione dei rinnovi contrattuali		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 2026.
Imposte sostitutive sul trattamento accessorio del lavoro dipendente	**Art. 7**	Prevede per i lavoratori dipendenti privati (salvo determinate esclusioni) – il cui reddito da lavoro dipendente non sia stato superiore, nell'anno precedente a quello di riferimento, a 40.000 euro - 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.
Regime fiscale dei dividendi corrisposti a lavoratori	**Art. 10**	Proroga per il 2027 una norma transitoria, già prevista per gli anni 2025 e 2026, 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.
Maggiorazione e deducibilità per nuove assunzioni di donne	**Art. 43**	Prevede, per il periodo d'imposta 2027, l'incremento della maggiorazione della deducibilità del costo del lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratrici madri (coefficiente pari all'80 per cento) e di lavoratori di età inferiore ai 36 anni (coefficiente pari all'40 per cento).
Imposta sostitutiva sugli incrementi reddituali dei giovani lavoratori	**Art. 44**	Introduce per il 2027 un'imposta sostitutiva, con un'aliquota dell'1 per cento, in favore dei lavoratori neoassunti che siano nati dopo il 31 dicembre 1997 e che siano titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 28.000 euro

SETTORE	DDL BILANCIO 2027	
	Misure fiscali e di welfare	
***Fringe benefit* per i giovani lavoratori**	**Art. 45**	estende, per il periodo d'imposta 2027, ai lavoratori di età inferiore a 31 anni l'ambito di applicazione di una disciplina transitoria fiscale che per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 eleva a 2.000 euro per i dipendenti con figli fiscalmente a carico (rispetto ai 1.000 euro per gli altri lavoratori) il limite di esenzione dal computo del reddito imponibile (e dalla tassazione sostitutiva agevolata) del lavoratore dipendente del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore medesimo, delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, nonché delle spese per l'affitto o il mutuo della prima casa.

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

Articolo 6
(Imposta sostitutiva su incrementi retributivi contrattuali nel settore privato)

L'**articolo 6** prevede[1] che gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti del settore privato nell'anno 2027, in attuazione di contratti collettivi nazionali di lavoro[2] sottoscritti negli anni 2024-2027, siano sottoposti ad un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi[3], 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 2026, a 33.000 euro; il beneficio concerne, con riferimento ai ratei corrisposti nel 2027, anche gli incrementi aventi decorrenza nell'anno 2025 o nell'anno 2026. Dal beneficio sono esclusi gli arretrati previsti da un contratto e relativi ad anni precedenti la sottoscrizione del medesimo contratto. Inoltre, si pone un criterio di *pro quota* per i casi in cui un rinnovo contrattuale intervenga nell'anno 2027.

In relazione al presente **articolo 6**, la **relazione tecnica** stima, in termini di fabbisogno di cassa, l'effetto negativo in 873,3 milioni di euro per l'anno 2027 e 120,1 milioni per l'anno 2028; per l'anno 2029, è stimato un effetto positivo, pari a 9,1 milioni. Non sussistono effetti finanziari per gli anni successivi.

La disciplina in esame è analoga a quella posta, per gli incrementi retributivi corrisposti nell'anno 2026, dall'articolo 1, comma 7, della L. 30 dicembre 2025, n. 199; si ricorda che, con riferimento a quest'ultima, la circolare dell'Agenzia delle entrate n. 2/E del 24 febbraio 2026 e la successiva circolare n. 3/E del 24 giugno 2026 hanno indicato che nell'ambito dell'imposta sostitutiva rientrano esclusivamente i contratti collettivi di livello nazionale; i riferimenti statistici assunti dalla **relazione tecnica** concernente il presente **articolo 6** confermano, sia pure

[1] La disposizione è stabilita mediante una novella aggiuntiva nel testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al D.Lgs. 19 giugno 2026, n. 117.
[2] Riguardo alla limitazione al livello nazionale, cfr. *infra*.
[3] La sostituzione concerne anche le addizionali IRPEF regionali e comunali.

implicitamente, tale limitazione. *Si valuti in ogni caso l'opportunità di una specificazione nella nuova disposizione in esame.*

Come accennato, il presente **articolo 6** pone anche un criterio di *pro quota*, in base al quale, nel caso di nuovo contratto collettivo sottoscritto nell'anno 2027 e di precedente contratto sottoscritto negli anni 2024-2026, l'imposta sostitutiva si applica in proporzione al numero di mesi di applicazione di ciascuno dei due contratti, con riferimento, per ciascuna delle due quote temporali così determinate, ai soli incrementi retributivi previsti dal relativo contratto, definiti in base al confronto con il contratto immediatamente precedente; si esclude infatti, per la fattispecie in esame, il cumulo degli incrementi. *Si valuti l'opportunità di chiarire se tale disposizione limitativa si applichi anche qualora*, in base al contratto sottoscritto negli anni 2024-2026, non vi siano incrementi aventi decorrenza in uno degli anni 2025-2027 (qualora, cioè, non vi siano incrementi rientranti nell'ambito dell'imposta sostitutiva).

Come detto, dal beneficio di cui al **presente articolo 6** sono esclusi gli arretrati previsti da un contratto e relativi ad anni precedenti la sottoscrizione del medesimo contratto. Per tali emolumenti viene richiamata la disciplina generale (di tassazione separata) di cui all'articolo 19, comma 1, lettera *b)*, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al D.Lgs. 19 giugno 2026, n. 117.

Si ricorda che le suddette circolari n. 2/E e n. 3/E indicano che sono esclusi dall'ambito dell'imposta sostitutiva gli importi *una tantum*.

Per indicazioni specifiche sull'ambito degli emolumenti retributivi rientranti nell'imposta sostitutiva, cfr. le suddette circolari n. 2/E e n. 3/E del 2026[4].

Ai sensi del **presente articolo 6**, il lavoratore può rinunciare, con atto scritto, al regime sostitutivo (con conseguente applicazione delle imposte sui redditi ordinarie).

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

[4] Riguardo al profilo temporale, si ricorda che la suddetta circolare n. 2/E richiama il principio (trasposto ora nell'articolo 53, comma 1, del citato testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al D.Lgs. n. 117 del 2026) secondo cui si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e gli altri valori corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori dipendenti entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

Articolo 7
(Imposta sostitutiva relativa ad alcune maggiorazioni e indennità dei lavoratori dipendenti privati)

L'**articolo 7** estende all'anno 2027 l'applicazione di una norma transitoria già posta per l'anno 2026[5], che prevede, limitatamente ai lavoratori dipendenti del settore privato, aventi un determinato requisito di reddito, e con esclusione dell'ambito delle attività di cui al successivo **articolo 8**[6], 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. Sempre in base alla disciplina oggetto della presente estensione temporale, l'aliquota dell'imposta sostitutiva è pari a 15 punti percentuali e il riconoscimento di tale regime tributario è subordinato alla condizione che il reddito da lavoro dipendente del soggetto non sia stato superiore, nell'anno precedente a quello di riferimento, a 40.000 euro.

La **relazione tecnica** stima l'importo delle minori entrate tributarie derivante dall'**articolo 7** in esame in 259,2 milioni di euro per l'anno 2027 e in 45,2 milioni per l'anno 2028, mentre si prevede un effetto fiscale positivo per l'anno 2029, pari a 3,5 milioni.

Riguardo alle nozioni dei summenzionati emolumenti che possono rientrare nell'imposta sostitutiva in esame, la disciplina 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. La circolare dell'Agenzia delle entrate n. 2/E del 24 febbraio 2026 ha indicato che nell'ambito del regime sostitutivo in esame rientrano anche le indennità di reperibilità eventualmente previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro in relazione alle tipologie di lavoro sopra menzionate.

La disciplina specifica inoltre che: resta fermo l'ordinario regime di contribuzione previdenziale e assistenziale, fatte salve le disposizioni

[5] Cfr. i commi 10 e 11 dell'articolo 1 della L. 30 dicembre 2025, n. 199, commi che la presente novella abroga, trasponendo la relativa disciplina, complessivamente per gli anni 2026 e 2027, nel testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al D.Lgs. 19 giugno 2026, n. 117.

[6] Cfr. la relativa scheda di lettura.

normative e contrattuali speciali; al fine dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, qualora il sostituto di imposta non sia lo stesso che abbia rilasciato 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 si computano i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili, assoggettati a imposta sostitutiva in base alla disciplina trasposta nell'articolo 228 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al D.Lgs. 19 giugno 2026, n. 117.

È fatta salva la facoltà di rinuncia scritta (da parte del lavoratore) al regime di imposta sostitutiva, con conseguente applicazione delle imposte sui redditi ordinarie.

Per ulteriori indicazioni sul regime sostitutivo in oggetto, cfr. la suddetta circolare n. 2/E e la successiva circolare n. 3/E del 24 giugno 2026[7].

[7] Riguardo al profilo temporale, si ricorda che la suddetta circolare n. 2 richiama il principio (trasposto ora nell'articolo 53, comma 1, del citato testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al D.Lgs. n. 117 del 2026) secondo cui si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e gli altri valori corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori dipendenti entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

Articolo 8
(Misure in favore dei lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale)

L'**articolo 8** riconferma, per i **lavoratori nel settore turistico, ricettivo e termale**, che nel periodo d'imposta precedente abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40 mila euro, la corresponsione, **per il periodo dal 1° gennaio 2027 al 30 settembre 2027,** di una **somma** a titolo di **trattamento integrativo speciale**.

La relazione tecnica rileva che l'ammontare del trattamento per l'intero anno 2026 è stimato in circa **12,3 milioni** di euro; il medesimo importo è assunto ai fini della stima per il 2027.
Il prospetto riepilogativo degli effetti finanziari ascrive alla disposizione maggiori spese correnti pari a 12,3 milioni di euro nel 2027, con importi identici in termini di saldo netto da finanziare, fabbisogno e indebitamento netto.

L'**articolo 8**, composto da un unico comma, riconosce ai lavoratori dipendenti degli esercizi di **somministrazione di alimenti e bevande**, del comparto **turistico-alberghiero e degli stabilimenti termali**, **per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2027**, una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al **15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte per prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi o per lavoro notturno**. Il trattamento è riconosciuto ai lavoratori che, nel periodo d'imposta 2026, abbiano percepito redditi di lavoro dipendente di importo inferiore a 40.000 euro.

Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore e realizza la compensazione del credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo**.**

Tale trattamento integrativo era stato riconosciuto ai suddetti lavoratori dai commi 18-21 dell'articolo 1 della legge di bilancio per il 2026, che qui vengono novellato.

Nel dettaglio, la **lettera a)** dell'unico comma dell'articolo in commento estende il trattamento, previsto dal comma 18 per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, anche al periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2027; le **lettere b)** e **c)** sostituiscono il riferimento al periodo d'imposta e all'anno 2025, contenuto rispettivamente nel comma 19 e nel primo periodo del comma 20, con il riferimento al periodo d'imposta e all'anno precedenti quello dell'erogazione.

I commi 18-21 dell'articolo 1 della legge di bilancio per il 2026 – nella loro versione attualmente vigente – 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 per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026, precisa che tale trattamento integrativo non concorreva 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 fossero indicate nella certificazione unica di cui al regolamento di cui al D.P.R. n. 322/1998.

Il **comma 21**, da ultimo, prevede che il sostituto d'imposta compensa 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. 241/1997.

Articolo 10
(Regime fiscale dei dividendi corrisposti ai lavoratori)

L'**articolo 10 proroga per l'anno 2027** una norma transitoria, già prevista per gli anni 2025 e 2026, 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'**articolo 10**, secondo quanto riportato nella Relazione tecnica, stima **una perdita di gettito per il 2027 di circa 21 milioni di euro**.

La disposizione in esame, **proroga, per l'anno 2027, l'applicabilità dell'esenzione**, prevista dall'articolo 6, comma 1, della legge 15 maggio 2025, n. 76, **per i dividendi corrisposti ai lavoratori** e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato. Infatti, il citato articolo 6, comma 1, stabilisce che **i dividendi corrisposti ai lavoratori** e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato, per un **importo non superiore a 1.500 euro annui**, siano **esenti dalle imposte sui redditi** per il **cinquanta per cento del loro ammontare**. L'esenzione, inizialmente prevista per il solo 2025, era già stata prorogata, per l'anno 2026, dall'articolo 1, comma 13, della legge di bilancio per l'anno 2026.

A tal proposito, si ricorda che la legge n. 76 del 2025, recante disposizioni per la **partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese**, all'articolo 6 ha previsto che nelle aziende possano essere previsti **piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti**. Tali piani possono individuare gli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società tra quelli di cui agli articoli 2349 (azioni e strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro), 2357 (acquisto delle proprie azioni), 2358 (altre operazioni sulle proprie azioni) e 2441, ottavo comma, (offerta delle azioni in sottoscrizione ai dipendenti, con esclusione di diritti di opzione di altri soggetti) del codice civile, nonché l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato, ferma restando la disciplina sull'imposta sostitutiva summenzionata. Per **l'anno 2025** i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato di cui al secondo periodo, **per un importo non superiore a 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50 per cento del loro ammontare**.

Tale **beneficio è stato prorogato** anche per i dividendi corrisposti **nell'anno 2026** dalla legge di bilancio 2026 (articolo 1, comma 13, della legge 30 dicembre 2025, n. 199).

In particolare, il **comma 1**, **lettera *a)*, numero 1),** inserisce nella sotto-rubrica dell'articolo 228 del **testo unico** delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi di cui al decreto legislativo 19 giugno 2026, n. 117, il riferimento all'articolo 6, comma 1, terzo periodo, legge 15 maggio 2025, n. 76, al fine di dare evidenza che la misura prevista da tale disposizione è confluita all'interno del suddetto testo unico.

La lettera *a)*, numero 2), del medesimo comma 1 **aggiunge un comma 10-*bis* al citato articolo 228** del **testo unico** delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi. Tale comma, fermo restando quanto previsto dai commi da 4 a 9 del medesimo articolo 228, **estende anche al 2027 l'esenzione dalle imposte sui redditi per il 50 per cento dell'ammontare** dei **dividendi** corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato di cui all'articolo 6, comma 1, secondo periodo, della legge 15 maggio 2025, n. 76, per **un importo non superiore a euro 1.500 annui**.

Si ricorda che, con riferimento alle **disposizioni speciali per i premi di produttività,** l'articolo 228 del decreto legislativo 19 giugno 2026, n. 117 stabilisce che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a **una imposta sostitutiva dell'IRPEF** e delle addizionali regionali e comunali **pari al 10 per cento**, **entro il limite** di importo complessivo di **euro 3.000 lordi**, **i premi di risultato** di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Tali somme e valori e quelle esclusi dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 53[8], **non concorrono**, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a **formare il reddito di lavoro dipendente**, **né sono soggetti all'imposta sostitutiva** disciplinata dai commi da 1 a 9 del medesimo art. 228**. Le somme e i valori di cui al medesimo articolo 53, comma 6,** concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e **non sono**

[8] L'articolo 228, comma 3, primo periodo, nella formulazione vigente, rinvia "al comma 2 e all'articolo 53, comma 4, ultimo periodo". Tuttavia, si segnala che l'A.G. 451 recante "Schema di decreto legislativo recante interventi di coordinamento e correttivi di disposizioni emanate in attuazione della delega fiscale" e trasmesso il 28 ottobre 2026 e attualmente in corso di esame parlamentare, all'articolo 1, comma 8, lettera *g)*, interviene sul citato articolo 228, comma 3, primo periodo, al fine di correggere il rinvio normativo ivi contenuto facendo riferimento all'articolo 53, commi 2 e 4, terzo, quarto e quinto periodo, del nuovo TUIR, coordinandone anche il testo con le modifiche operate dalla normativa sopravvenuta. Per maggiori approfondimenti sull'A.G. 451, si veda il relativo dossier di documentazione.

soggetti all'imposta sostitutiva in esame. Tali disposizioni trovano applicazione per il **settore privato** e con riferimento **ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a euro 80.000**. 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. Infine, si prevede che **ai premi di produttività e alle somme erogate** a titolo di partecipazione agli utili **di cui al comma 1**, erogati negli **anni 2026 e 2027, l'imposta sostitutiva** ivi prevista è applicabile, entro **il limite di importo complessivo di euro 5.000**, con **l'aliquota ridotta all'1 per cento**.

La **lettera *b)* del comma 1**, interviene, con finalità di mero coordinamento normativo, sull'**articolo 376 del testo unico** delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi (decreto legislativo 19 giugno 2026, n. 117), recante l'elenco delle disposizioni abrogate in conseguenza dell'entrata in vigore del testo unico (1° gennaio 2027), al fine di inserirvi, alla lettera *pppppp-bis*) l'articolo 6, comma 1, terzo periodo, della legge 15 maggio 2025, n. 76.

Infine, il **comma 2 abroga** il **comma 13** dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (**legge di bilancio per il 2026**), che, come già anticipato, prorogava il beneficio di cui all'articolo 6, comma 1, terzo periodo, della legge 15 maggio 2025, n. 76, anche per i dividendi corrisposti nell'anno 2026.

Articolo 42
(Proroga del bonus donne, del bonus giovani, del bonus ZES e dell'incentivo per la stabilizzazione degli under 35)

L'**articolo 42** proroga gli sgravi contributivi in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2027, effettuano assunzioni a tempo indeterminato, di donne in condizioni di svantaggio, di giovani di età inferiore ai 35 anni e di lavoratori presso sedi o unità produttive ubicate nella Zona economica speciale per il Mezzogiorno (ZES unica), rideterminando altresì i limiti di spesa entro cui sono concessi i suddetti esoneri.
Si prevede altresì che quanto disposto dal presente articolo sia oggetto delle valutazioni dei Piani di analisi e valutazione della spesa di cui al Piano strutturale di bilancio di medio termine 2025-2029.

La Relazione tecnica ascrive all'**articolo 42 complessivi maggiori oneri**, connessi all'incremento dei limiti di spesa previsti per gli incentivi in favore di giovani, donne e aree del Mezzogiorno, **pari a** euro:

- 29,4 mln per il 2027, 69,5 mln per il 2028 e 54,9 mln per il 2029 per la proroga del bonus donne;
- 110,7 mln per il 2027, 205 mln per il 2028 e 94,3 mln per il 2029 per la proroga del bonus giovani;
- 30,8 mln per il 2027, 61,6 mln per il 2028 e 30,8 mln per il 2029 per la proroga del bonus ZES;
- 45,1 mln per il 2027, 90,1 mln per il 2028 e 45,1 mln per il 2029 per la proroga dell'incentivo per la stabilizzazione di giovani di età inferiore ai 35 anni.

Proroga Bonus donne

La disposizione in commento **(comma 1, lettera *a)*)** proroga **l'esonero totale** dal versamento dei complessivi contributi previdenziali dovuti[9] - già riconosciuto per le assunzioni effettuate nel 2026 dalla normativa vigente (di cui all'art. 1 del D.L. 62/2026) - in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2027, **assumono a tempo indeterminato** (ad eccezione dei rapporti di lavoro domestico e di apprendistato) **donne in condizioni di svantaggio.** Tale esonero, come già

[9] Con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

previsto per il 2026, è concesso per un periodo massimo di 24 o 12 mesi, a seconda della lunghezza del periodo di disoccupazione e del tipo di svantaggio in cui si trova la donna, e, entro determinati limiti di spesa, nel limite massimo di importo di **650 euro** su base mensile, **aumentato a 800** euro se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno - ossia Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria - ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Resta altresì fermo che il riconoscimento di tale esonero è subordinato alle condizioni che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto, che il datore di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ai sensi del richiamato art. 1 del D.L. 62/2026 l'esonero oggetto della presente proroga è concesso per le assunzioni di[10]:

- donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi. In tali casi la durata massima dell'esonero è pari a 24 mesi**;**
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti prive di un impiego regolarmente retribuito e che si trovino in una delle seguenti condizioni, rientranti nella definizione di lavoratore svantaggiato ai sensi dell'art. 2, n. 4, lettere da *b)* a *g)* del citato Regolamento UE 651/2014:
  a) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
  b) tra i 15 e i 24 anni;
  c) prive di un diploma di scuola media superiore o professionale o che hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora un impiego regolarmente retribuito;
  d) con più di 50 anni;
  e) con una o più persone a carico;
  f) occupate in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità di genere che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (per il 2026 si veda il DD 31 dicembre 2025, n. 3795);
  g) appartenenti ad una minoranza etnica di uno Stato membro.

Nel caso di assunzione di donne nelle condizioni di cui alle lettere da b) a g) la durata massima dell'esonero è pari a 24 mesi se prive di impiego da almeno un

[10] Per una disamina più approfondita dell'esonero in commento si veda la scheda di lettura dell'art. 1 del D.L. 62/2026 del relativo Dossier.

anno e a 12 mesi se prive di impiego da meno di un anno, mentre nel caso di assunzione di donne nelle condizioni di cui alla lettera *a)* la durata dell'esonero è sempre pari a 12 mesi.

Per effetto della proroga in commento e a seguito delle risultanze emerse dall'attività di monitoraggio, la presente disposizione **(comma 2, lettera *a)*) incrementa la relativa autorizzazione di spesa** di 29,4 milioni di euro per il 2027 (che si aggiungono ai 252,4 mln attualmente previsti), di 69,5 milioni di euro per il 2028 (che si aggiungono ai 135,4 mln attualmente previsti) e di 54,9 milioni di euro per il 2029.

Proroga bonus giovani

La disposizione in commento **(comma 1, lettera *b)*) proroga l'esonero** totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali dovuti[11] - già riconosciuto per le assunzioni effettuate nel 2026 dalla normativa vigente (di cui all'art. 2 del D.L. 62/2026) - **in favore dei datori di lavoro privati che**, dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2027, **assumono a tempo indeterminato** (ad eccezione dei rapporti di lavoro domestico e di apprendistato) **soggetti di età inferiore a 35 anni** e rientranti in determinate fattispecie. Tale esonero, come già previsto per il 2026, è concesso per un periodo massimo di 24 o 12 mesi, ventiquattro o dodici mesi, a seconda di alcune condizioni soggettive del lavoratore, e, entro determinati limiti di spesa, nel limite massimo di importo di **500 euro** su base mensile per ciascun lavoratore interessato, **aumentati a 650 euro** per le assunzioni relative a sedi o unità produttive ubicate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia e Umbria.

Resta altresì fermo che il riconoscimento di tale esonero è subordinato alle condizioni che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto, che il datore di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ai sensi del richiamato art. 2 del D.L. 62/2026 l'esonero oggetto della presente proroga è concesso per le assunzioni di soggetti di età inferiore a 35 anni rientranti in una delle seguenti categorie[12]:

[11] Con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

[12] Per una disamina più approfondita dell'esonero in commento si veda la scheda di lettura dell'art. 2 del D.L. 62/2026 del relativo Dossier.

- soggetto privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito. In tale ipotesi, la durata massima del beneficio in esame è pari a ventiquattro mesi;
- soggetto non avente un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. In tale ipotesi, la durata massima del beneficio in esame è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle fattispecie in oggetto);
- soggetto di età non superiore a 24 anni. In tale ipotesi, la durata massima del beneficio in esame è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle fattispecie in oggetto);
- soggetto che non possieda "un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3)" o che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito. Per tale categoria, la durata massima del beneficio è pari a ventiquattro mesi;
- soggetto che vive esclusivamente con una o più persone a carico. Per tale categoria, la durata massima del beneficio è pari a ventiquattro mesi se il soggetto è privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito; in ipotesi contraria, la durata massima del beneficio è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle condizioni in oggetto);
- soggetto "occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato", con riferimento limitato ai casi in cui il soggetto appartenga al genere sottorappresentato. Per tale categoria, la durata massima del beneficio è pari a ventiquattro mesi se il soggetto è privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito; in ipotesi contraria, la durata massima del beneficio è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle condizioni in oggetto);
- soggetto appartenente a una minoranza etnica dello Stato e avente la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa al fine di un miglioramento delle prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. Per tale categoria, la durata massima del beneficio è pari a ventiquattro mesi se il soggetto è privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito; in ipotesi contraria, la durata massima del beneficio è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle condizioni in oggetto).

Per effetto della proroga in commento e a seguito delle risultanze emerse dall'attività di monitoraggio, la presente disposizione **(comma 2, lettera *b*)) incrementa la relativa autorizzazione di spesa** di 110,7 milioni di euro per il 2027 (che si aggiungono ai 252,4 mln attualmente previsti), di 205 milioni di euro per il 2028 (che si aggiungono ai 135,4 mln attualmente previsti) e di 94,3 milioni di euro per il 2029.

Proroga bonus ZES

La disposizione in commento **(comma 1, lettera *c)*)** proroga l'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali dovuti[13] - già riconosciuto per le assunzioni effettuate nel 2026 dalla normativa vigente (di cui all'art. 3 del D.L. 62/2026) - in favore dei datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che, dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2027, **assumono a tempo indeterminato** (ad eccezione dei rapporti di lavoro domestico e di apprendistato) lavoratori rientranti in determinate fattispecie **presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona economica Speciale unica per il Mezzogiorno,** ossia Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria. Tale esonero, come già previsto per il 2026, è concesso per un periodo massimo di 24 mesi, e, entro determinati limiti di spesa, nel limite massimo di importo di **650 euro**.

Resta altresì fermo che il riconoscimento di tale esonero è subordinato alle condizioni che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto, che il datore di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ai sensi del richiamato art. 3 del D.L. 62/2026 l'esonero oggetto della presente proroga è concesso per le assunzioni di soggetti[14]:

- che alla data dell'assunzione hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età ed essere disoccupati da almeno ventiquattro mesi;
- che, alla data dell'assunzione, siano stati occupati già a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro, che abbia beneficiato parzialmente dell'esonero medesimo (in tal caso, il beneficio spetta per il periodo residuo).

Per effetto della proroga in commento e a seguito delle risultanze emerse dall'attività di monitoraggio, la presente disposizione **(comma 2, lettera *c)*) incrementa la relativa autorizzazione di spesa** di 30,8 milioni di euro per il 2027 (che si aggiungono ai 60 mln attualmente previsti), di 61,6 milioni di euro per il 2028 (che si aggiungono ai 34 mln attualmente previsti) e di 30,8 milioni di euro per il 2029.

[13] Con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

[14] Per una disamina più approfondita dell'esonero in commento si veda la scheda di lettura dell'art. 3 del D.L. 62/2026 del relativo Dossier.

Proroga incentivo stabilizzazione giovani

La disposizione in commento **(comma 3, lettera *a)*) estende l'esonero contributivo totale** previsto dalla normativa vigente – di cui all'art. 4 del D.L. 62/2026 - **in favore dei datori di lavoro privati che trasformano in rapporti di lavoro a tempo indeterminato** (ad eccezione di quelli di lavoro domestico e di apprendistato) **rapporti di lavoro a tempo determinato**, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, **riferiti a soggetti di età inferiore ai 35 anni**, mai occupati stabilmente in precedenza,

In particolare, tale esonero - attualmente previsto per le trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026 di rapporti a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026 – viene esteso alle suddette **trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2027**, di rapporti a tempo determinato instaurati dal 1° maggio 2026 al 30 novembre 2026. Tale esonero, come già previsto, è concesso per un periodo massimo di ventiquattro mesi e, entro determinati limiti della spesa, nel limite massimo di importo di 500 euro mensili[15].

Resta fermo che le suddette trasformazioni devono avvenire senza soluzione di continuità e subordinatamente alle condizioni che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto, che il datore di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il beneficio contributivo in questione è riconosciuto entro determinati **limiti di spesa**, ossia 45,1 milioni di euro per il 2027, 90,1 milioni di euro per il 2028 e 45,1 milioni di euro per il 2029. Si conferma, come già previsto dalla normativa vigente, che l'INPS provvede al monitoraggio del rispetto di tali limiti fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso al beneficio **(comma 3, lettera *b)*).**

[15] Per una disamina più approfondita dell'esonero in commento si veda la scheda di lettura dell'art. 4 del D.L. 62/2026 del relativo Dossier.

Monitoraggio delle disposizioni nei Piani di analisi e valutazione della spesa (PAVS)

La disposizione in commento specifica infine **(comma 4)** che le previsioni ivi contenute sono oggetto delle valutazioni dei Piani di analisi e valutazione della spesa previsti dall'appendice VI del Piano strutturale di bilancio di medio termine 2025-2029 (supplemento al Doc. CCXXXII, n. 1). Per un approfondimento, si rinvia all'apposita scheda di lettura riferita all'articolo 136 del presente disegno di legge di bilancio.

In merito, si rammenta che si ricorda che l'articolo 1, commi 747-749, della legge di bilancio 30 dicembre 2025, n. 199 ha previsto l'obbligo per ciascun Ministero, nel presentare il proprio Piano triennale entro il 30 giugno 2026, di effettuare la valutazione di almeno una politica pubblica di propria competenza, con la redazione di un rapporto di valutazione e la formulazione di opzioni di riforma (si veda la scheda del *Dossier* sulla legge di bilancio 2026). Sullo stato di attuazione dei Piani e sulle prime evidenze delle valutazioni il Ministro dell'economia e delle finanze ha svolto un'informativa nel Consiglio dei ministri del 10 settembre 2026 (comunicato n. 187) e il Documento programmatico di finanza pubblica (DPFP) di ottobre 2026 ha riportato alcune informazioni sull'efficacia dei primi PAVS. Per un approfondimento, si rinvia all'apposita scheda di lettura riferita all'articolo 136 del presente disegno di legge di bilancio.

Articolo 43
(Maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di lavoratrici madri e giovani)

L'**articolo 43** prevede, per il periodo d'imposta **2027**, l'incremento della **maggiorazione della deducibilità** del costo del lavoro per le **nuove assunzioni** a tempo indeterminato **di lavoratrici madri** (coefficiente pari all'80 per cento) e di **lavoratori di età inferiore ai 36 anni** (coefficiente pari all'40 per cento).

Le stime sugli effetti finanziari complessivi della misura prevedono una **riduzione del gettito** per **410 milioni** di euro per l'anno **2028**. Tale decremento è suddiviso tra le seguenti imposte: 354 milioni sull'IRES, 50,3 milioni sull'IRPEF, 4 milioni sull'addizionale regionale e 1,7 milioni sull'addizionale comunale.

Nello specifico, il **comma 1** introduce un **nuovo comma 14-*bis*** nell'**articolo 104**, recante la disciplina delle spese per prestazioni di lavoro, del nuovo **Testo unico** delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al decreto legislativo 19 giugno 2026, n. 117. La disposizione è finalizzata ad **incrementare il coefficiente di maggiorazione della deduzione** di cui al comma 14 per il costo del lavoro relativo alle **nuove assunzioni** a tempo indeterminato per le seguenti categorie di soggetti:

- dal 20 per cento all'80 per cento per le lavoratrici madri;
- dal 20 per cento al 40 per cento per i soggetti di età inferiore ai 36 anni.

Il citato comma 14 stabilisce che, per lo stesso periodo d'imposta di cui al comma 10, al fine di **incentivare l'assunzione di particolari categorie di soggetti**, **il costo di cui al comma 12** riferibile a ciascun nuovo assunto, anche ai fini della determinazione dell'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'art. 2425, primo comma, lett. B), n. 9), c.c., **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 G.

Il **comma 2** dispone che, ai fini della **determinazione dell'acconto delle imposte sui redditi** dovuto per il **periodo d'imposta successivo a quello in corso** al 31 dicembre 2026, **non si tenga conto** degli effetti derivanti dall'applicazione del **nuovo comma 14-*bis***.

- ***Maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni***

L'articolo 4 del **decreto legislativo n. 216 del 2023** ha introdotto, per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, una **deduzione pari al 20 per cento del costo riferibile all'incremento occupazionale**, a condizione che:

(i) 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 nel periodo d'imposta precedente,

(ii) che l'attività d'impresa sia stata esercitata nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno 365 giorni e

(iii) la società non sia sottoposta a procedure di liquidazione volontaria o giudiziale.

Il **costo** riferibile all'incremento occupazionale, su cui calcolare la deduzione, è pari al **minor importo tra**:

(a) il **costo effettivo relativo ai nuovi assunti** e

(b) l'**incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico** ai sensi dell'articolo 2425, comma 1, lettera B), numero 9), del codice civile rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

Con decreto 25 giugno 2024, adottato dal Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono state altresì introdotte le disposizioni attuative del presente articolo, con particolare riguardo alla **determinazione dei coefficienti** di maggiorazione relativi alle **categorie di lavoratori svantaggiati** in modo da garantire che la complessiva maggiorazione non ecceda il 10 per cento del costo del lavoro sostenuto per dette categorie.

La legge di bilancio 2025, ai commi 399-400 dell'articolo 1, ha disposto una **proroga dell'incentivo fiscale** alle **nuove assunzioni di personale dipendente al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 ed ai successivi due** (si veda il relativo dossier di documentazione).

Il decreto-legge n. 84 del 2025 (articolo 3) ha **eliminato il riferimento alle società collegate** dal criterio di determinazione dell'incremento occupazionale. Pertanto, a decorrere **dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023**, l'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate (e non anche in società collegate) ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Tale misura trova applicazione anche per gli esercenti arti e professioni.

Articolo 44
(Imposta sostitutiva sugli incrementi reddituali dei giovani lavoratori)

L'**articolo 44** inserisce nel **Testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi** (d.lgs 19 giugno 2026, n. 117) un **nuovo articolo 360-*octies*** che introduce per il **2027** un **regime di tassazione agevolato, con un aliquota dell'1 per cento,** in favore dei **lavoratori neoassunti** che siano **nati dopo il 31 dicembre 1997** e che siano titolari di **reddito** di lavoro dipendente **non superiore a 28.000 euro.** L'imposta si applica soltanto su una determinata **quota del reddito**, comunque **non superiore a euro 2.500.** Il lavoratore ha comunque la facoltà di **optare per l'applicazione delle regole generali dell'IRPEF**. Nel caso in cui si applichi l'imposta in esame, al lavoratore non spettano determinati regimi agevolativi elencati dall'articolo in esame, mentre **spettano** comunque le somme erogate a titolo di **trattamento integrativo** e **la somma integrativa esente a sostegno dei redditi** fino a 20.000 euro**,** di cui all'articolo 1, comma 4, della l. n. 207 del 2024. Inoltre, vengono previste norme sulle modalità di applicazione della ritenuta d'imposta da parte dei **sostituti d'imposta** e **si impedisce il cumulo** tra **l'agevolazione** di cui al presente articolo con quelle relative ai **lavoratori impatriati e neoresidenti, nonché ai docenti e ricercatori**. Infine, si prevede che si deve tenere conto della quota di reddito soggetta a tale imposta con riferimento alle norme che richiedono determinati requisiti reddituali e che per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso si applicano, in quanto compatibili, le **ordinarie disposizioni in materia di imposte sui redditi**.

La Relazione tecnica stima una **perdita di gettito Irpef**, di competenza annua per il **2027** di circa **400,1 milioni di euro** e di circa **45,9** e **21,8 milioni di euro** rispettivamente di addizionale regionale e comunale. Per il **2029** è previsto un ammontare positivo pari a **6,6 milioni di euro** derivanti dall'addizionale comunale. Per il **2027** si stima, inoltre, un ammontare di **imposta sostitutiva di circa 21,9 milioni di euro**.
L'effetto finanziario complessivo stimato, pertanto, **è pari a -378,2 milioni di euro per il 2027, -74,3 milioni di euro per il 2028 e 6,6 milioni di euro per il 2029**.

La disposizione in esame introduce un **regime di tassazione agevolato** in favore dei **giovani lavoratori neoassunti**. A tal fine, l'articolo 44 inserisce nel **Testo unico delle disposizioni legislative in materia di**

imposte sui redditi, allegato al decreto legislativo 19 giugno 2026, n. 117, un **nuovo articolo 360-*octies***.

Il **comma 1** stabilisce che **i redditi di lavoro dipendente** – di cui all'art. 51 del citato Testo Unico, ad esclusione delle pensioni di ogni genere e degli assegni a esse equiparati (co. 2, lett. *a)* dell'art. 51) - percepiti dai **lavoratori del settore privato** nell'anno **2027** siano assoggettati a **un'imposta sostitutiva dell'IRPEF** e delle relative addizionali regionali e comunali con **l'aliquota dell'uno per cento** al ricorrere dei seguenti presupposti:

- che si tratti di lavoratori **nati dopo il 31 dicembre 1997** (quindi di età inferiore a 30 anni);
- che siano titolari di reddito di lavoro dipendente **non superiore**, nel periodo d'imposta**, a euro 28.000**.

Il **comma 2** precisa che tale imposta sostitutiva si applichi soltanto su una **quota del reddito** di lavoro dipendente percepito nell'anno - comunque **non superiore a euro 2.500** - pari alla **differenza** tra **tale reddito** e il **c.d. reddito normalizzato** dell'anno precedente. Il reddito normalizzato corrisponde al reddito di lavoro dipendente percepito nell'anno precedente rapportato al numero di giorni lavorati nell'anno precedente e moltiplicato per il numero dei giorni lavorati nell'anno. Tale calcolo, secondo quanto si evince dalla relazione illustrativa, è necessario per rendere le grandezze confrontabili tra loro.

Il **comma 3** prevede la **facoltà** per il lavoratore di **optare per l'applicazione delle regole generali dell'IRPEF** e delle relative addizionali con una **comunicazione scritta** al sostituto d'imposta ovvero in sede di dichiarazione dei redditi.

Il **comma 4 esclude i lavoratori** destinatari dell'imposta sostitutiva in esame **dall'acceso di determinati benefici,** quali:

- l'imposta sostitutiva dell'IREPF e delle addizionali regionali e comunali, avente un'aliquota pari al **15%,** relativa alle prestazioni aggiuntive per i **dirigenti sanitari e del personale sanitario del comparto sanità** (art. 7, commi 1 e 2, del d.l. 7 giugno 2024, n. 73);
- l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali del **15 per cento**, per il 2026, sulle maggiorazioni e indennità per **lavoro notturno, festivo e a turni**, entro il limite annuo di 1.500 euro (comma 10 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2025, n. 199) e al **trattamento integrativo speciale**, esente da imposte, pari al **15 per cento** delle retribuzioni lorde relative al lavoro notturno e agli straordinari festivi, dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, per i **lavoratori del settore turistico, ricettivo, termale e della ristorazione** (comma 18 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2025, n. 199); entrambe le misure

sono riservate ai lavoratori con reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro nel 2025;

- alcune agevolazioni previste a favore dei lavori dipendenti nel nuovo Testo unico delle imposte sui redditi (D.Lgs. n. 117/2026), ossia:
  - l'aliquota del **5 per cento**, entro il limite del 30 per cento del reddito percepito, sulle somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità (cd. **mance**) percepite dai lavoratori del settore turistico, alberghiero e della ristorazione (art. 227);
  - l'aliquota del **5 per cento** sui compensi per **lavoro straordinario erogati agli infermieri** dipendenti dalle aziende e dagli enti del Servizio sanitario nazionale (art. 229);
  - un'aliquota del **5 per cento** sugli **aumenti retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali**, a determinate condizioni di reddito (art. 360-*sexies*, introdotto dal disegno di legge di bilancio in esame, sul quale si veda la relativa scheda del presente *dossier*).

La disposizione precisa che tali benefici sono invece applicabili al lavoratore che abbia optato per l'applicazione delle regole generali dell'IRPEF, esercitando l'opzione di cui al comma 3.

Il **comma 5** prevede che, in caso di applicazione dell'imposta sostitutiva in esame, spetti comunque la somma a titolo di **trattamento integrativo** di cui all'articolo 1, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3, ai lavoratori che ne beneficerebbero in caso di opzione per l'applicazione delle regole generali di tassazione ai sensi del comma 3.

Si ricorda che la legge di bilancio 2020 ha costituito un Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti, con una dotazione di 3 miliardi di euro per l'anno 2020 e 5 miliardi a decorrere dal 2021; con il **decreto-legge n. 3 del 2020** sono state concretamente attuate le predette misure di riduzione del cuneo fiscale. Dal 1° luglio 2020 è riconosciuta una **somma a titolo di trattamento integrativo** ai percettori di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati, a specifiche condizioni (imposta lorda superiore all'ammontare della detrazione spettante per lavoro dipendente). In sostanza, **è stata innalzata da 80 a 100 euro la misura mensile del bonus in busta paga** previsto per tali categorie di contribuenti (introdotta dal decreto-legge n. 66 del 2014, contestualmente abrogato); è anche elevato il limite di reddito che dà diritto all'agevolazione in misura piena (da 24.600 euro si passa a 28.000 euro). **Tale trattamento integrativo è stato oggetto di modifiche** da parte della menzionata **legge di bilancio 2022** (articolo 1, comma 3 della legge n. 234 del 2021) che in linea generale **riduce da 28.000 euro a 15.000 euro** il reddito complessivo oltre il quale non è più dovuto il bonus (pari a 1.200 euro in ragione annua a decorrere dal 2021, mentre è stato pari a 600 euro per l'anno 2020). Dall'altro lato, la norma **riconosce comunque il trattamento integrativo**, se il reddito complessivo è compreso tra 15.000 e 28.000 euro, ma in presenza di una **specifica condizione:** la somma di un insieme di detrazioni individuate dalla norma medesima (per

carichi di famiglia, per redditi da lavoro dipendente, assimilati e da pensione, per mutui agrari e immobiliari per acquisto della prima casa limitatamente agli oneri sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2021, per erogazioni liberali, per spese sanitarie nei limiti previsti dall'articolo 15 del TUIR, per le rate per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici e da altre disposizioni normative, per spese sostenute fino al 31 dicembre 2021) deve essere di ammontare superiore all'imposta lorda. In tal caso, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare, comunque non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni ivi elencate e l'imposta lorda.

Il **comma 6** chiarisce che ai lavoratori che beneficiano dell'imposta sostitutiva **spetti, alle condizioni ivi previste, l'importo** di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

Si ricorda che il **comma 4** dell'articolo 1 della legge di bilancio per il 2025 (legge n. 207 del 2024) riconosce **ai titolari di reddito di lavoro dipendente,** ad eccezione dei percettori di redditi da pensione (di cui al comma 3, lettera *a*) dell'articolo 49 del TUIR), **che hanno un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro** una somma, che non concorre alla formazione del reddito, determinata applicando al reddito di lavoro dipendente del contribuente la percentuale corrispondente di seguito indicata:

- 7,1 per cento, se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a 8.500
- euro;
- 5,3 per cento, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 8.500
- euro ma non a 15.000 euro;
- 4,8 per cento, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 15.000
- euro.

Il **comma 7** stabilisce che **i sostituti d'imposta** (articolo 33 del testo unico in materia di versamenti e di riscossione, di cui al decreto legislativo 24 marzo 2025, n. 33) **applicano l'imposta sostitutiva all'atto dell'erogazione delle retribuzioni** e verificano in sede di conguaglio l'ammontare soggetto alla medesima. Qualora l'imposizione sostitutiva si riveli **non spettante o spettante su un importo inferiore**, i sostituti d'imposta provvedono alla determinazione e al recupero delle imposte dovute tenendo conto dell'imposta sostitutiva applicata. Nel caso in cui **l'importo dovuto sia superiore a euro 60**, il **recupero** dello stesso è effettuato in **dieci rate di pari ammontare** a partire dalla prima retribuzione alla quale si applicano gli effetti del conguaglio.

Si ricorda che **l'articolo 33** testo unico in materia di versamenti e di riscossione prevede che i sostituti d'imposta - che corrispondono somme e valori di cui all'articolo 53, commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12, dello stesso testo

unico - **devono operare** all'atto del pagamento **una ritenuta a titolo di acconto dell'imposta** sul reddito delle persone fisiche dovuta dai percipienti, con obbligo di rivalsa. Il medesimo articolo indica come sostituti d'imposta:

- gli enti e le società indicati nell'articolo 82, comma 1, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al decreto legislativo 19 giugno 2026, n. 117,
- le società e associazioni indicate nell'articolo 5 del predetto testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi
- le persone fisiche che esercitano imprese commerciali, ai sensi dell'articolo 64 del citato testo unico, o imprese agricole,
- le persone fisiche che esercitano arti e professioni,
- il curatore,
- il commissario liquidatore
- il condominio quale sostituto d'imposta.

Il **comma 8** dispone che, **su richiesta** scritta del lavoratore, **i sostituti d'imposta possono applicare** durante l'anno, provvisoriamente, **l'IRPEF e le relative addizionali**, laddove in sede di **conguaglio si applicherà l'imposta sostitutiva**, se spettante, accreditando al lavoratore l'IRPEF e le addizionali già trattenute.

Il **comma 9** prevede che **i benefici** previsti dall'articolo in esame **non sono cumulabili** con quelli relativi:

- al **vecchio regime dei lavoratori impatriati** (art. 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147);
- al **nuovo regime degli impatriati** (art. 225 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi);
- regime inerente ai **docenti e ricercatori** (art. 226 del citato Testo unico);
- regime dei **neoresidenti** (246 del citato Testo unico);
- regime degli **impatriati temporanei *America's Cup*** (art. 8, comma 4-*decies*, del decreto-legge 27 marzo 2026, n. 38).

Per approfondimenti su tali regimi agevolatori, si veda il relativo paragrafo "Particolari regime agevolati per i neoresidenti in Italia" pubblicato nel tema *web* in merito alla Tassazione delle persone fisiche.

Al **comma 10** chiarisce che, qualora le vigenti disposizioni facciano riferimento al **possesso di requisiti reddituali** ai fini del riconoscimento, della spettanza o per la determinazione, in favore del lavoratore, di deduzioni, detrazioni o benefici a qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, **si tenga comunque conto anche della quota di reddito assoggettata all'imposta sostitutiva** prevista dall'articolo in esame.

Al **comma 11** si dispone che per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte sui redditi.

Articolo 45
(Estensione ai lavoratori di età inferiore a 31 anni di una disciplina transitoria fiscale più favorevole in materia di fringe benefits*)*

L'**articolo 45** estende, per il periodo d'imposta 2027, ai lavoratori di età inferiore a 31 anni l'ambito di applicazione di una disciplina transitoria fiscale più favorevole, stabilita per i periodi d'imposta 2024, 2025, 2026 e 2027 con riferimento ai soggetti con figli fiscalmente a carico, in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo (*fringe benefits*); la norma di favore in oggetto prevede un limite di esenzione pari (per ciascun periodo d'imposta) a 2.000 euro, in luogo del limite di 1.000 euro stabilito, per i summenzionati periodi d'imposta, per gli altri lavoratori. Resta fermo che: in base alla normativa transitoria in esame, sono incluse nel regime di esenzione (nell'ambito del medesimo unico limite, di 2.000 o di 1.000 euro) anche le somme erogate direttamente dal datore di lavoro, o rimborsate dal medesimo al lavoratore, per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale nonché per le spese relative al contratto di locazione dell'abitazione principale o agli interessi sul mutuo inerente all'abitazione principale; a decorrere dal periodo d'imposta 2028, si riapplica per tutti i lavoratori il limite di 258,23 euro (limite anche altre volte interessato da modifiche transitorie); tutte le esenzioni fiscali in oggetto riguardano sia i lavoratori dipendenti sia i titolari di redditi assimilati a quello da lavoro dipendente[16]; tutte le esenzioni fiscali concernono anche la base imponibile della contribuzione previdenziale[17].

La **relazione tecnica** stima l'importo delle minori entrate tributarie derivante dall'**articolo 45** in esame in 16,5 milioni di euro per l'anno 2027 e in 1,3 milioni per l'anno 2028 (mentre si prevede un effetto fiscale positivo per l'anno 2029, pari a 0,1 milioni). La stessa **relazione** stima l'importo delle minori entrate contributive derivanti dal **medesimo articolo 45** in 20 milioni per l'anno 2027.

[16] Riguardo all'ambito di quest'ultima categoria (alla quale, per la materia in oggetto, fanno esplicito riferimento la circolare dell'Agenzia delle entrate n. 4/E del 16 maggio 2025 e le circolari precedenti), cfr. l'art. 52 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al D.Lgs. 19 giugno 2026, n. 117, e successive modificazioni.

[17] In base alla norma generale di rinvio di cui all'articolo 12 della L. 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni.

Sia il regime transitorio di esenzione in oggetto sia quello generale corrispondente sono stati trasposti nell'articolo 53, comma 4, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al D.Lgs. 19 giugno 2026, n. 117[18], comma ora oggetto di novella da parte del presente **articolo 45**. Tale novella, oltre all'intervento sostanziale summenzionato, corregge alcuni errori materiali (inerenti a richiami normativi interni al medesimo comma 4).

Sia la disciplina transitoria di esenzione in oggetto sia quella generale corrispondente prevedono che: qualora il valore dei beni o dei servizi forniti risulti complessivamente superiore al limite di esenzione, l'intero valore rientri nell'imponibile fiscale e contributivo[19] –; i datori di lavoro provvedano all'attuazione delle norme in esame previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, ove presenti.

Riguardo alla summenzionata nozione di figli fiscalmente a carico, si ricorda che, in base all'articolo 12, comma 2, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, di cui al D.Lgs. 19 giugno 2026, n. 117, sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a 4.000 euro, ovvero a 2.840,51 euro nel caso di figli di età superiore a ventiquattro anni (per il computo di tali limiti si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Secondo l'interpretazione seguita dall'Agenzia delle entrate[20], la condizione a cui è subordinato il limite transitorio più elevato – condizione rispetto alla quale il presente **articolo 45** pone ora come possibile alternativa la circostanza che il lavoratore abbia meno di 31 anni di età – è soddisfatta anche qualora il figlio sia a carico ripartito con l'altro genitore nonché qualora il lavoratore non benefici della detrazione fiscale per il figlio a carico in ragione del riconoscimento (in relazione al medesimo figlio) dell'assegno unico e universale per i figli a carico. Si ricorda inoltre che la disciplina transitoria di favore in esame fa riferimento esplicito anche ai figli fiscalmente a carico nati fuori del matrimonio o adottivi, affiliati o affidati.

Per ulteriori indicazioni sulle norme in esame, cfr. la circolare dell'Agenzia delle entrate n. 4/E del 16 maggio 2025.

[18] Si ricorda che le corrispondenti norme transitorie per il suddetto periodo di imposta 2024 sono state poste dall'articolo 1, commi 16 e 17, della L. 30 dicembre 2023, n. 213.

[19] Cfr. la citata circolare dell'Agenzia delle entrate n. 4/E del 16 maggio 2025 e le circolari precedenti.

[20] Cfr. la circolare dell'Agenzia delle entrate n. 4/E del 16 maggio 2025 e le circolari precedenti.

Articolo 46
(Rafforzamento della funzionalità dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro)

L'**articolo 46** prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si avvalga dell'**Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro**, al fine di sostenere l'adattamento del capitale umano e la diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale, nell'ambito delle politiche attive del lavoro, in tal modo favorendo l'**occupabilità**, le **transizioni professionali**, l'**aggiornamento** delle **competenze** e la **prevenzione** dell'**obsolescenza professionale**.

L'**articolo 46** reca, per la realizzazione delle sopracitate finalità, l'autorizzazione di spesa di **5 milioni di euro** per l'anno **2027.**

La disposizione in commento prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - nell'ambito delle sue competenze in materia di politiche attive del lavoro, della formazione continua e della riqualificazione professionale - individui misure finalizzate a favorire l'adattamento del capitale umano all'introduzione e alla diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale, promuovendo l'occupabilità, le transizioni professionali, l'aggiornamento delle competenze e la prevenzione dell'obsolescenza professionale, con riferimento, in particolare, ai lavoratori più esposti agli effetti della trasformazione tecnologica **(comma 1)**.

Al fine di conseguire tali obiettivi, il **comma 2** specifica che il Ministero si avvale dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro.

Si ricorda che la legge n. 132 del 2025, all'articolo 12, ha previsto l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale. Altro suo compito è la promozione della formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale.

La composizione e il funzionamento dell'Osservatorio sono stati disciplinati con il decreto ministeriale n. 173 del 15 dicembre 2025.

Ai sensi del **comma 3**, si autorizza una spesa di 5 milioni di euro per l’anno 2027 per la realizzazione di tali finalità.

Articolo 47
(Proroga ammortizzatori sociali mediante utilizzo del Fondo sociale per occupazione e formazione)

L'**articolo 47 proroga alcune misure di sostegno al reddito,** ponendo i relativi oneri a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione. Tali interventi concernono il trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese che operano in aree di crisi industriale complessa, o che cessano l'attività, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale, il riconoscimento della mobilità in deroga e di talune indennità ai lavoratori che operano in un'area di crisi industriale complessa e ai lavoratori di imprese sequestrate o confiscate, l'integrazione al reddito per i dipendenti ex-Ilva, l'indennità per i lavoratori dei *call-center* e la proroga dell'operatività delle Agenzie per la somministrazione del lavoro in porto.
La disposizione prevede altresì la proroga di talune convenzioni per l'impiego di lavoratori socialmente utili.

Il prospetto riepilogativo **non ascrive effetti finanziari** alle seguenti disposizioni in quanto gli stanziamenti ivi previsti sono disposti **a valere** sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, già presenti a legislazione vigente. Si tratta di:

- **100 mln** di euro per il 2027 per la CIGS per le imprese situate in aree di **crisi industriale complessa;**
- **30 mln** di euro per il 2027 per la proroga del trattamento di **mobilità in deroga** per i lavoratori che operano in un'area di crisi industriale complessa;
- **120 mln** di euro per il 2027 per la proroga della CIGS per **cessazione di attività**;
- **15 mln** di euro per il 2027 per il sostegno al reddito dei dipendenti **ex ILVA**;
- **20 mln** di euro per il 2027 per i lavoratori dei ***call center***;
- **63,3 mln** di euro per il 2027 per le **imprese di interesse strategico** nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille;
- **1 mln** di euro per il 2027 per il sostegno al reddito dei **lavoratori di imprese sequestrate** o confiscate;

Anche alla proroga di talune convenzioni per l'impiego di lavoratori socialmente utili non sono ascritti effetti finanziari; la Relazione tecnica precisa infatti che tale proroga è contenuta nei limiti della spesa già sostenuta e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica in relazione a quanto già programmato.

Il prospetto riepilogativo **ascrive** invece **effetti finanziari** alle seguenti disposizioni in quanto gli stanziamenti ivi previsti sono disposti **con corrispondente riduzione** delle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione. Si tratta di:

- **9,3 mln** di euro per il 2027 per l'esonero dal relativo contributo addizionale, a cui si provvede, al fine della compensazione in termini di indebitamento netto e fabbisogno delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del predetto Fondo occupazione e formazione per 13,3 mln per il medesimo 2027;
- **0,7 mln** di euro per il 2027 per l'indennità riconosciuta ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa della Sicilia;
- **9,2 mln** per il 2027 e **9,4 mln** circa per il 2028 per la proroga dell'operatività delle **Agenzie per la somministrazione del lavoro in porto** e per la riqualificazione professionale.

Proroga CIGS e esonero dal versamento del relativo contributo addizionale per le imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa (commi 1 e 2)

La norma in esame stanzia **per il 2027** ulteriori risorse, pari a **100 milioni** di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, per la **prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale** riconosciuti (dall'art. 44, 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 1, primo periodo)**.

Si fa notare che tale previsione non prevede l'emanazione del decreto interministeriale di ripartizione delle risorse tra le Regioni (a differenza delle disposizioni di proroga intervenute sino al 2025 e analogamente alla disposizione di proroga per il 2026[21].) e prevede piuttosto una gestione dello stanziamento "accentrata"[22]. Tale gestione accentrata sembra applicarsi anche per la proroga del trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori operanti nelle medesime aree, di cui al successivo comma 10 (vedi *infra*), in quanto, non essendo più prevista l'emanazione del suddetto

[21] Anche le risorse stanziate per il 2026 per la prosecuzione della CIGS nelle aree di crisi industriale complessa non potevano essere utilizzate per la prosecuzione della mobilità in deroga, ai sensi della lettera originaria dell'art. 1, c. 165 della L. 199/2025. La modifica di tale previsione ad opera dell'art. 14, c. 1-sexies, del D.L. 200/2025 ha però successivamente consentito che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali potesse destinare le risorse stanziate per il 2026 con la medesima finalità anche al trattamento di mobilità in deroga a favore dei lavoratori che operano nelle medesime aree.

[22] Come chiarito come chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 3 del 10 febbraio 2026 con riferimento ad analoga previsione, di cui all'art. 1, c. 165, L. 199/2025 (cfr. nota successiva).

decreto interministeriale di ripartizione delle risorse tra le Regioni, queste non possono più destinare la parte non utilizzata di tali risorse alla prosecuzione del suddetto trattamento di mobilità in deroga.

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 1, 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.

Inizialmente, il citato art. 44, co. 11-*bis*, del D.Lgs. 148/2015 ha disposto che il trattamento di CIGS 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)[23]; 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); per il 2026 sono stati stanziati ulteriori 100 mln di euro, assegnate alle

[23] 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.

regioni dal MLPS sulla base di apposite istanze presentate dalle regioni stesse (art. 1, c. 165, L. 199/2025).

Viene altresì **prorogato per il 2027 l'esonero dal contributo addizionale** – già previsto per il 2025 dall'art. 6 del D.L. 92/2025 e prorogato per il 2026 dall'art. 1, c. 166, L. 199/2025 - 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 9,3 milioni di euro per il 2027, si provvede – al fine di garantire la compensazione in termini di indebitamento netto e fabbisogno delle pubbliche amministrazioni - mediante la riduzione per 13,3 milioni di euro per il medesimo 2027, del Fondo sociale per occupazione e formazione **(comma 2)**.

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[24] 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.

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)[25].

[24] 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) a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari: a) al 6 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le 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; b) al 9 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

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

Proroga CIGS per cessazione di attività (commi 3 e 8)

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[26].

In primo luogo viene prorogata **per il 2027** - 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 2026) 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[27] e, in base alla novella apportata dalla disposizione in commento, anche qualora il datore abbia occupato mediamente meno di quindici dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda[28] **(comma 3)**.

La disposizione in commento fa salva la disciplina prevista dal richiamato art. 44, c. 1, del D.L. 109/2018 in materia di condizioni e

[26] 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).

[27] 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).

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

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 **2027** – sempre a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - per la concessione nel medesimo 2027 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 8)**.

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 dall'art. 1, c. 172, L. 199/2025.

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.

Proroga integrazione delle misure di sostegno al reddito per i dipendenti ex ILVA (comma 4)

Viene altresì prorogata **per il 2027** - nel limite di spesa di **15 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[29], per il 2019 nel limite di spesa di 35 milioni di euro[30] e per gli anni dal 2020 al 2026 nel limite di spesa di 19 milioni di euro per ciascun anno[31].

La Relazione tecnica specifica che i destinatari del trattamento di CIGS per le tre aziende del Gruppo Ilva sono circa 1.497 lavoratori, di cui 1.440 dipendenti da Ilva, 49 dipendenti da Sanac e 8 dipendenti da Taranto Energia.

Si dispone altresì che i lavoratori percettori del suddetto trattamento siano inseriti in un percorso di politiche attive. In particolare:

- sono iscritti d'ufficio alla piattaforma del sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)[32];

---

29 Cfr. art. 1, co. 1167, L. 205/2017.

30 Cfr. art. 1, co. 248, L. 145/2018.

31 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, art. 1, c. 192, L. 207/2024 e art. 1, c. 168, L. 199/2025).

32 Il SIISL è un sistema informativo introdotto dall'art. 5 del D.L. 48/2023 finalizzato a supportare l'attivazione di percorsi di reinserimento al lavoro dei beneficiari di determinati strumenti di politica attiva o di sostegno al reddito, nonché uno strumento di incrocio di domanda e offerta di lavoro esteso a tutti i cittadini. L'introduzione della suddetta piattaforma permette ai soggetti registrati di accedere alle informazioni ed alle proposte su offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività ed altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze.Tale piattaforma è stata realizzata dall'Inps ed istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali inizialmente al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione e l'erogazione del Supporto

- sono tenuti alla sottoscrizione del curriculum vitae, del patto di attivazione digitale e del patto di servizio sulla piattaforma, nei modi e termini definiti con il DM 21 novembre 2024, n. 174[33].

Si prevede altresì la decadenza dal trattamento se i percettori dello stesso rifiutano, senza giustificato motivo:

- di essere avviati ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequentano regolarmente;
- un'offerta congrua di lavoro, con inquadramento in un livello retributivo contrattuale non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza.

Perché operi la decadenza è necessario che le attività lavorative o di formazione o di riqualificazione si svolgano 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.

Per completezza, si ricorda che l'art. 2 del D.L. 185/2026 – attualmente in fase di conversione - autorizza una spesa massima di 15 milioni di euro per il 2026 e di 30 milioni di euro per il 2027 in favore della società Acciaierie d'Italia s.p.a. - società attualmente in amministrazione straordinaria, titolare di impianti dell'ex gruppo ILVA – al fine di integrare il trattamento economico dei dipendenti impiegati presso i suoi stabilimenti produttivi, in relazione ai quali sia previsto il ricorso alla CIGS nel corso delle medesime annualità. Anche in tale caso la fruizione del trattamento integrativo è collegata all'inserimento nel percorso delle politiche attive dei percettori.

Proroga delle convenzioni per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili (comma 5)

Viene altresì prevista la proroga dal 31 dicembre 2026[34] **al 31 dicembre 2027** 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

formazione e lavoro (SFL) (cfr. artt. 1 e 12 del D.L. 48/2023 e art. 3 del DM 8 agosto 2023). Con interventi successivi è stata estesa la platea dei soggetti iscritti d'ufficio alla piattaforma. In base all'art. 25 del DL 60/2024, sono iscritti d'ufficio a tale Sistema anche i percettori della Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) e dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL). È stata altresì prevista (art. 14 DL 159/2025) la possibilità di servirsi di tale piattaforma per le comunicazioni obbligatorie nonché l'obbligo a carico dei datori di lavoro privato l'obbligo di pubblicazione della disponibilità della posizione lavorativa al fine di beneficiare delle agevolazioni contributive - al fine di favorire la trasparenza del mercato del lavoro e rafforzare la cultura e le garanzie di sicurezza nei luoghi di lavoro.

[33] DM che ha disciplinato le modalità attuative degli art. 25 e 26 del DL 60/2024 relativo alla piattaforma SIISL e all'iscrizione d'ufficio dei beneficiari di NASpI e DIS-COLL.

[34] Termine così posto, da ultimo, dall'art. 1, c. 169, della L. 199/2025.

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[35]. La proroga è disposta nei limiti della spesa già sostenuta e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Proroga del sostegno al reddito per i lavoratori dei call center (comma 6)

La disposizione in commento rifinanzia anche **per il 2027,** 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[36].

I dipendenti interessati dall'indennità *de quo* sono dunque:

- 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.

Ai fini del rispetto del suddetto limite di spesa, l'INPS assicura il controllo e il monitoraggio dei flussi di spesa riferiti all'avvenuta erogazione delle prestazioni e ne dà tempestiva comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Si ricorda che la misura di cui al presente comma è stata rifinanziata più volte, da ultimo, per il 2026, dall'art. 1, c. 170, della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026) nel limite di spesa di 20 mln di euro.

---

[35] 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.

[36] 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.

Proroga CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale (comma 7)

La disposizione in commento riconosce un ulteriore periodo di **trattamento straordinario di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2027, 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[37] e nel limite di spesa di 63,3 milioni di euro per il 2027, 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 2026 dall'art. 1, c. 171, della L. 199/2025.

Sostegno al reddito dei lavoratori di imprese sequestrate o confiscate (comma 9)

La disposizione in commento proroga per il 2027 – nel limite di spesa di 1 milione di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione - il trattamento di **sostegno al reddito**, pari al trattamento straordinario di integrazione salariale, previsto dalla normativa vigente (art. 1, c. 1, D.Lgs. 72/2018) **a favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati ad orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate**, sottoposte ad amministrazione giudiziaria.

La proroga del trattamento in oggetto viene concessa alle medesime condizioni previste dalla richiamata normativa vigente - ossia quando non sia più possibile ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa generale (di cui al D.Lgs. 148/2015) per superamento dei limiti soggettivi e oggettivi ivi previsti o per difetto delle condizioni di applicabilità - per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel suddetto limite di spesa.

Si ricorda che, ai sensi del citato art. 1, c. 1, del D.Lgs. 72/2018, il trattamento in questione – originariamente previsto dal 2018 al 2020 e poi prorogato fino al 2023 dalla legge di bilancio 2021 e fino al 2026 dalla legge di bilancio 2026 – si applica ai lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti dalle suddette aziende per le quali è stato approvato il programma di prosecuzione

[37] Per tali limiti, cfr. supra.

o di ripresa dell'attività (di cui all'art. 41 del D.Lgs. 159/2011) e fino alla loro assegnazione o destinazione.

Tale trattamento è concesso anche ai lavoratori dipendenti per i quali il datore di lavoro non ha adempiuto in tutto o in parte agli obblighi in materia di lavoro e legislazione sociale, il cui rapporto di lavoro è riconosciuto con il decreto di approvazione del suddetto programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività o con altri provvedimenti anche precedenti del tribunale o del giudice delegato.

Proroga mobilità in deroga per i lavoratori operanti in aree di crisi industriale complessa (comma 10)

La disposizione in commento proroga per il 2027 – nel limite di spesa di 30 milioni di euro per il medesimo anno a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione – il **trattamento di mobilità in deroga** riconosciuto dalla normativa vigente (di cui all'art. 53-ter del D.L. 50/2017) **ai lavoratori che operano 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.

Tale riconoscimento rimane subordinato, come attualmente previsto, alla condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale.

Si ricorda che, ai sensi del richiamato art. 53-ter, le risorse stanziate nel corso degli anni per la prosecuzione dei trattamenti di CIGS in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa possono essere destinate, per la parte non utilizzata dalle regioni tra le quali sono ripartite, per la prosecuzione senza soluzione di continuità del trattamento di mobilità in deroga, per un massimo di dodici mesi, per i suddetti lavoratori operanti nelle medesime aree.

Nel 2026, a differenza dei precedenti interventi di proroga succedutisi sino al 2025 (si veda al riguardo, da ultimo, l'art. 1, c. 189, della L. 207/2024), l'art. 1, c. 165 della L. 199/2025, nella lettera originaria prima della modifica di cui si dirà in seguito, non ha autorizzato il trattamento di mobilità in deroga e non ha previsto l'emanazione del decreto interministeriale di ripartizione delle risorse tra le Regioni, non contemplando, dunque, la possibilità di destinazione da parte delle regioni delle risorse stanziate neanche per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, per i quali si è prevista, piuttosto, una gestione dello stanziamento "accentrata [38] (come chiarito nella circolare n. 3 del 10 febbraio 2026 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali). Successivamente, tale comma 165 è stato modificato (art. 14, c. 1-sexies, D.L. 200/2025) e ha previsto la possibilità che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali destinasse anche a tale finalità, nell'anno 2026, le risorse già stanziate dal medesimo comma 165 per la prosecuzione dei trattamenti di CIGS in favore dei

[38] Sia in fase di esame congiunto presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali che nella successiva fase di autorizzazione del trattamento presso la Direzione generale degli ammortizzatori sociali.

lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa, contemplando dunque una gestione accentrata anche per la proroga del trattamento di mobilità in deroga in esame.

Ai fini del rispetto del suddetto limite di spesa l'INPS assicura il controllo e il **monitoraggio**, anche in via prospettica, degli oneri conseguenti, non accogliendo le domande eccedenti il predetto limite delle disponibilità finanziarie assegnate. L'INPS provvede, altresì, a trasmettere almeno semestralmente il monitoraggio dei flussi di spesa afferenti all'avvenuta erogazione delle prestazioni al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Proroga indennità lavoratori aree crisi industriale complessa della Sicilia (comma 11)

La disposizione in commento proroga la **concessione, in continuità fino al 31 dicembre 2027, dell'indennità** già **riconosciuta** in continuità dalla normativa vigente fino al 31 dicembre 2026 **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.

I lavoratori che possono fruire della suddetta indennità (di cui all'art. 1, c. 251, della L. 145/2018) sono coloro 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, 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)[39] 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 2026 (cfr. da ultimo, l'art. 1, c. 787, L. 199/2025).

Ai conseguenti **oneri**, valutati in 0,7 mln di euro per il 2027, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione.

Proroga operatività Agenzie somministrazione lavoro portuale (commi 12, 13 e 14)

La disposizione in commento prevede la proroga di ulteriori 24 mesi dell'operatività delle Agenzie per la somministrazione del lavoro in porto **e per la riqualificazione professionale.**

[39] 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)

In particolare, modificando l'art. 4, c. 1 e 7, del D.L. 243/2016, **si proroga** per ulteriori **24 mesi** l'operatività dell'**Agenzia per la somministrazione del lavoro in porto e per la riqualificazione professionale,** portando così la durata massima di tale Agenzia da 114 a 138 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2017. Di conseguenza, vengono stanziate ulteriori risorse per le giornate di mancato avviamento al lavoro in favore dei lavoratori iscritti negli elenchi della medesima agenzia pari a 6.731.700 euro per il 2027 e a 6.881.900 euro per il 2028 **(comma 12).**

Si ricorda che la citata disposizione attualmente prevede, al fine di contrastare la crisi nel settore della movimentazione dei container e nelle attività del trasbordo di merci (cd. *transhipment*), l'istituzione da parte dell'Autorità di sistema portuale, in via eccezionale e temporanea, per un periodo massimo non superiore a 114 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2017, di una Agenzia per la somministrazione del lavoro in porto e per la riqualificazione professionale nei porti in cui almeno l'80 per cento della movimentazione di merci containerizzate avviene o sia avvenuta negli ultimi cinque anni in modalità *transhipment* e persistano da almeno cinque anni stati di crisi aziendale o cessazioni delle attività terminalistiche. Ciò al fine di sostenere l'occupazione, dì accompagnare i processi di riconversione industriale delle infrastrutture portuali e di salvaguardia dell'operatività e dell'efficienza portuale. Di fatti, in essa confluiscono i lavoratori portuali in esubero delle imprese che operano ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 84 del 1994 (ivi compresi i lavoratori in esubero delle imprese titolari di concessione).

Si ricorda altresì che in attuazione del richiamato art. 4 del D.L. 243/2016 sono state istituite le Agenzie di somministrazione del lavoro portuale e per la riqualificazione professionale dei porti di Taranto e di Gioia Tauro

Attraverso la modifica dei commi 997 e 998 della L. 234/2021 si **proroga** di ulteriori **24 mesi l'operatività dell'Agenzia per la somministrazione del lavoro in porto** e per la riqualificazione professionale **di Cagliari,** portando **così** la durata massima di tale Agenzia da 54 a 78 mesi a decorrere dalla data di istituzione, ossia il 3 marzo 2022[40]. Di conseguenza, vengono stanziate ulteriori risorse pari a euro 2.420.400 per il 2027 e di euro 2.475.200 per il 2028 per la corresponsione dell'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro in favore dei lavoratori iscritti negli elenchi della medesima agenzia **(comma 13).**

Si ricorda che i commi 997 e 998 della L. 234/2021 hanno previsto che, in considerazione del calo dei traffici nei porti italiani a seguito dell'emergenza da COVID-19, anche al fine di sostenere i livelli occupazionali e di prevedere dei processi di riconversione industriale delle infrastrutture portuali, l'Autorità di sistema portuale del mare di Sardegna possa istituire, entro e non oltre la data del 30 giugno 2022, un'Agenzia per la somministrazione del lavoro nelle aree portuali nonché per la riqualificazione professionale dei lavoratori. Nell'ambito della

[40] Ai sensi della delibera n. 2 del Comitato di gestione dell'Autorità di sistema portuale del mare di Sardegna.

suddetta Agenzia potranno confluire i lavoratori in esubero delle imprese che operano nelle realtà portuali dell'Autorità portuale in questione ivi compresi i lavoratori in esubero delle imprese titolari di concessioni. La durata dell'Agenzia non potrà superare i 36 mesi dalla data della sua istituzione

Agli **oneri** derivanti dai commi 12 e 13, pari complessivamente a 9.152.100 euro per il 2027 e a 9.357.100 euro per il 2028, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione **(comma 14).**

Articolo 49
(Trattamento sostitutivo della retribuzione nel settore della pesca)

L'**articolo 49** disciplina il trattamento sostitutivo della retribuzione per i lavoratori del settore della pesca e per gli armatori imbarcati, disciplinandone i requisiti di accesso, la misura della prestazione, le modalità di finanziamento e gli effetti previdenziali.

Come indicato nella Relazione tecnica, la quantificazione degli effetti finanziari è stata ricavata estrapolando dagli archivi dell'INPS, con riferimento all'anno 2025, le informazioni relative ai lavoratori dipendenti appartenenti alla platea interessata, distinti in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro e al numero delle giornate lavorate.
In particolare per quanto attiene al dettaglio dei maggiori oneri nel periodo 2027-2036 si rinvia alla tabella contenuta nella relazione tecnica alla pagina 294 dello stampato dell'A.C. 3174.

In particolare, **il comma 1** introduce, a decorrere dal 1° gennaio 2027, a favore dei lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima e in acque interne e lagunari, ivi compresi i soci lavoratori di cooperative della piccola pesca, nonché a favore degli armatori e dei proprietari armatori, imbarcati sulla nave dai medesimi gestita, il riconoscimento, per le giornate di lavoro non prestate, di un trattamento sostitutivo della retribuzione. A tale riguardo viene stabilito che l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) provveda alla erogazione delle relative prestazioni.

Il comma 2 individua i requisiti necessari ai fini del diritto al trattamento sostitutivo di cui al comma 1, prevedendo che i lavoratori in questione debbano possedere una anzianità di lavoro effettivo di trenta giorni alla data di presentazione della domanda, maturata presso il datore di lavoro che richiede la prestazione, anche su più unità navali, precisando che tale requisito di anzianità di lavoro effettivo non è richiesto per le sospensioni dal lavoro dovute ad intemperie stagionali.

Il comma 3 disciplina l'ambito di applicazione oggettivo del trattamento sostitutivo. In particolare si prevede che lo stesso sia dovuto per le sospensioni dal lavoro derivate da:

- intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, aventi il carattere della transitorietà, quali i fenomeni infettivi e gli attacchi parassitari rilevanti;
- la mancanza di lavoro e la perdita di commesse;
- la perdita consistente del prodotto, nonché da provvedimenti delle autorità nazionali ed europee.

Il comma 4 dispone che l'accesso al trattamento sostitutivo di cui al comma 1 sia garantito per la durata massima di novanta giorni nell'anno e che non sia dovuto per le festività non retribuite, per le assenze che non comportino retribuzione e per le giornate in cui i lavoratori sospesi si dedichino ad altre attività remunerate.

Il comma 5 stabilisce l'importo del trattamento sostitutivo, quantificandolo nella misura dell'ottanta per cento della retribuzione media giornaliera che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate di lavoro non prestate. Si prevede, inoltre, che ai lavoratori beneficiari del trattamento sostitutivo spetti l'assegno per il nucleo familiare.
La disposizione specifica, infine, che per i trattamenti di cui al comma 1 non è dovuta la contribuzione addizionale.

Il comma 6 individua le modalità attuative per la presentazione in via telematica all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) della domanda di concessione del trattamento di cui al comma 1.

Il comma 7 prevede, a carico delle imprese, un contributo ordinario, nella misura di due punti percentuali della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti e della retribuzione convenzionale per gli armatori e i proprietari armatori di cui al comma 1.
Il comma in questione stabilisce, inoltre, un contributo addizionale, pari a quattro punti percentuali della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate di lavoro non prestate, a carico dei datori di lavoro che presentino la domanda di trattamento di cui al comma 1.
Si prevede, infine, che il contributo addizionale non spetti per i trattamenti concessi in relazione a sospensioni determinate da intemperie stagionali.

Il comma 8 dispone che i periodi di trattamento sostitutivo della retribuzione siano riconosciuti ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia e che il contributo figurativo sia calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferito il trattamento.

Il comma 9, da ultimo, prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2027, i lavoratori dipendenti di cui al comma 1 si intendano cessati dall'iscrizione al fondo integrazione salariale e cessino di versare la relativa contribuzione.

Articolo 50
(Liquidazione del TFS dei dipendenti pubblici)

L'**articolo 50** interviene con riferimento ai 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) dei dipendenti pubblici, prevedendo:
- **al comma 1**, la progressiva riduzione dei termini di liquidazione dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati - dai nove mesi previsti per chi matura i requisiti pensionistici dal 1° gennaio 2027, a sei mesi (nel 2028) e a tre mesi (nel 2029), a seconda del periodo di maturazione dei requisiti, fino alla loro sostanziale eliminazione a decorrere dal 1° gennaio 2030;
- **al comma 2**, il graduale superamento della corresponsione rateale di tali trattamenti, innalzando i limiti relativi all'ammontare complessivo della prestazione, ai quali è legato il pagamento del trattamento in un unico importo annuale o in più importi rateali annuali, e stabilendo, infine, che le predette indennità siano riconosciute in una unica soluzione indipendentemente dall'importo da percepire a decorrere dal 1° gennaio 2035.

La relazione tecnica ascrive alla disposizione in esame maggiori oneri per prestazioni, al lordo degli effetti fiscali, pari a 337 milioni di euro nel 2028, 701 milioni nel 2029, 1.142 milioni nel 2030, 414 milioni nel 2031, 443 milioni nel 2032, 445 milioni nel 2033, 280 milioni nel 2034, 370 milioni nel 2035 e 50 milioni nel 2036. Non sono previsti oneri per il 2027[41].

L'articolo 50, comma 1, novellando l'articolo 3, comma 2, del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79 ridetermina la decorrenza, dalla cessazione del rapporto di lavoro, del termine per la liquidazione dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, dei dipendenti pubblici - nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio

[41] Al riguardo la relazione tecnica allegata al provvedimento afferma che gli effetti finanziari derivanti dalla disposizione afferiscono al differenziale rispetto alla normativa vigente che ovviamente considera la disposizione di cui al predetto articolo 1, comma 198 della legge n. 199 del 2025. Essa osserva altresì che le valutazioni finanziarie sono state effettuate considerando analoghe basi tecniche e metodologie di computo utilizzate in sede di legge di bilancio 2026, ovvero considerando il numero di pensioni liquidate nei diversi anni, dell'importo medio delle prestazioni, della disciplina vigente che regola l'accesso al pensionamento una volta maturati i requisiti previsti (con particolare riferimento al settore della scuola) e del processo di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alle variazioni della speranza di vita.

previsti dagli ordinamenti di appartenenza (anche per collocamento a riposo d'ufficio)[42] - proseguendo il percorso avviato dall'articolo 1, comma 198, della legge 30 dicembre 2025, n. 199, legge di bilancio 2026, che ha ridotto da dodici a nove mesi il termine per i soggetti che maturano i requisiti pensionistici dal 1° gennaio 2027.

Secondo quanto affermato dalla relazione tecnica allegata al provvedimento, alla luce del monito contenuto nella sentenza della Corte costituzionale n. 130 del 2023 e di quanto indicato nell'Ordinanza n. 25 del 2026 della medesima Corte la disposizione in esame unitamente alla disposizione di cui all'articolo 1, comma 198, della legge n. 199 del 2025 delinea un processo graduale e coordinato di eliminazione dei meccanismi dilatori per le fattispecie indicate[43].

[42] Nei casi derivanti da cessazioni dal servizio anticipate rispetto ai limiti di età o di servizio, resta dunque il termine di ventiquattro mesi vigente, previsto dal comma 2 dell'art. 3 del DL 79/1997. Si ricorda che tale termine è stato ritenuto legittimo dalla Corte costituzionale, con sentenza n. 159 del 2019, in quanto riconducibile alla categoria di incentivi alla permanenza in servizio, giustificati per finalità sia di contenimento della spesa pubblica, sia di utilizzo delle professionalità dei dipendenti pubblici già acquisite.

[43] Si ricorda che la Corte costituzionale, con la sentenza n. 130 del 19 giugno 2023-23 giugno 2023, ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale della norma sul differimento dei trattamenti di fine servizio o di fine rapporto dei dipendenti pubblici e della norma che prevede, a partire dal termine dilatorio medesimo, il riconoscimento secondo modalità rateali dei trattamenti in oggetto che superino un determinato importo; la dichiarazione di inammissibilità riconosce, 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, la fondatezza delle questioni poste dall'ordinanza di rimessione, concludendo, tuttavia, che la ridefinizione delle norme – e in particolare del termine dilatorio di differimento (per i trattamenti spettanti nelle fattispecie suddette) – deve essere operata dal legislatore, mediante scelte discrezionali di rimodulazione; queste ultime possono distinguere anche in base all'importo complessivo del trattamento e devono essere in ogni caso operate anche considerando i relativi effetti di finanza pubblica. Si ricorda, altresì, che, a seguito degli ulteriori giudizi di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79 e dell'art. 12, comma 7, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 - sollevati dal Tribunale amministrativo regionale per le Marche, sezione prima, con ordinanza del 15 febbraio 2025, dal Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, sezione quinta, con ordinanza del 25 febbraio 2025 e dal Tribunale amministrativo regionale per il Friuli-Venezia Giulia, sezione prima, con ordinanza del 7 agosto 2025 – la Corte, nel rilevare che non può certamente ritenersi che le modifiche introdotte dalle recenti riforme - in relazione alla riduzione del termine dilatorio a 9 mesi e all'ampliamento del novero dei soggetti fragili che possono conseguire il trattamento entro il termine ridotto di 3 mesi - abbiano avviato in modo sostanziale quel processo di graduale, ma completa, eliminazione dei termini per il riconoscimento delle spettanze di fine servizio sollecitato dalla medesima Corte, ha ribadito che spetta al legislatore programmare una riforma che, pur anche nel segno della gradualità, dia continuità a tali misure recentemente adottate. Con l'ordinanza n. 25/2026, la Corte ha, quindi, rinviato la trattazione delle questioni di legittimità costituzionale all'udienza del 14 gennaio 2027, all'esito della quale potrà essere valutata l'eventuale sopravvenienza di un intervento riformatore che pianifichi l'eliminazione dei meccanismi dilatori.

Il comma 1 in esame, dunque riduce tale termine dilatorio dagli attuali nove mesi:

- con effetto dal 1° gennaio 2028, a sei mesi per i soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento a decorrere da tale data entro il 31 dicembre del medesimo anno 2028;
- con effetto dal 1° gennaio 2029, a tre mesi per i soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento a decorrere dalla predetta data entro il 31 dicembre 2029.

Inoltre, la novella in esame, al secondo periodo, prevede che, dal 1° gennaio 2030, per i soggetti che maturano i requisiti da tale data e cessano dal servizio per raggiungimento dei limiti di età, l'ente erogatore procede alla liquidazione a decorrere dalla cessazione. Tale novella, inoltre, precisa che resta ferma la disposizione prevista all'ultimo periodo del comma 2 novellato, che prevede la corresponsione del trattamento entro i tre mesi successivi e la debenza degli interessi decorsi tali tre mesi[44].

Il comma 2 novella l'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 (aggiungendo un comma 7-*bis* dopo il comma 7), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e prevede, **con effetto dal 1° gennaio 2031**, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento e limitatamente ai casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età, la modifica degli importi per il

[44] Si ricorda che la legge di bilancio 2025 (art. 1, c. da 162 a 165) prevede che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite massimo di età per la prosecuzione del servizio corrisponda al requisito generale anagrafico per la pensione di vecchiaia, pari a 67 anni nel 2026, fermi restando sia i limiti ordinamentali più elevati già previsti per alcune categorie, sia la possibilità di trattenimento in servizio introdotta dalla medesima legge di bilancio. E' venuto quindi meno l'obbligo di collocamento a riposo per i dipendenti pubblici che, al compimento dell'attuale limite ordinamentale dei 65 anni di età (o successivamente), possano fruire della liquidazione del trattamento pensionistico anticipato e d è stata altresì abrogata la norma che consente alla pubblica amministrazione di risolvere in via unilaterale il rapporto di lavoro con un dipendente che possa già fruire della liquidazione del trattamento pensionistico anticipato.

Il DL 25/2025 ha introdotto, al riguardo, tuttavia una disciplina transitoria che riconosce, per gli anni 2025 e 2026, alle pubbliche amministrazioni la possibilità di risolvere in via unilaterale il rapporto di lavoro, dopo un preavviso di almeno sei mesi, con un dipendente che abbia compiuto i 65 anni di età e che possa già fruire della liquidazione del trattamento pensionistico anticipato in base al requisito generale di anzianità contributiva (pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne).

E' stata introdotta inoltre la possibilità per le pubbliche amministrazioni (anche di diritto pubblico, ad eccezione dei magistrati e degli avvocati e procuratori dello Stato, per i quali il limite massimo per il collocamento a riposo di ufficio è pari a 70 anni, e del personale delle forze armate, delle forze di polizia e vigili del fuoco) di concordare con il dipendente il trattenimento in servizio oltre il limite di 67 anni, ma non oltre i 70 anni, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate.

riconoscimento dell'indennità di buonuscita, dell'indennità premio di servizio, del trattamento di fine rapporto e di ogni altra indennità equipollente corrisposta una-tantum comunque denominata spettante a seguito di cessazione a vario titolo dall'impiego.

In particolare, la disposizione ridetermina il limite di 50 mila euro, al lordo delle relative trattenute fiscali, previsto alla lettera *a)* del comma 7 dell'art. 12 del DL 78/2010 relativamente all'ammontare complessivo della prestazione (in coincidenza o al di sotto del quale è prevista la corresponsione di un unico importo annuale), nonché quello previsto alla lettera *b)*, primo periodo, del medesimo comma 7, sempre relativamente all'ammontare complessivo della prestazione (sopra al quale si prevede la corresponsione di due importi annuali, entro il limite dei 100 mila euro) elevandolo:

- - fino a 60 mila euro, qualora i requisiti siano maturati entro il 31 dicembre 2031;
- - fino a 70 mila euro, qualora i requisiti siano maturati entro il 31 dicembre 2032;
- - fino a 80 mila euro, qualora i requisiti siano maturati entro il 31 dicembre 2033;
- - fino a 90 mila euro, qualora i requisiti siano maturati entro il 31 dicembre 2034.

Secondo quanto indicato nella relazione illustrativa del provvedimento, tale disposizione, dunque, eleva l'importo erogabile in una unica soluzione annuale in presenza della maturazione dei requisiti nei diversi anni previsti[45].

Si prevede, infine, che, con effetto dal 1° gennaio 2035, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento dal 1° gennaio 2035 e limitatamente ai casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età, non trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 7 dell'art. 12 del DL 78/2010, dunque stabilendo che le predette indennità siano riconosciute in una unica soluzione indipendentemente dall'importo da percepire.

Si ricorda che l'art. 12 del DL 78/2010, al comma 7, prevede che il trattamento di fine rapporto e di ogni altra indennità equipollente corrisposta *una-tantum* comunque denominata spettante a seguito di cessazione a vario titolo dall'impiego è effettuato:

a) in un unico importo annuale se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente pari o inferiore a 50.000 euro;

b) in due importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente superiore a 50.000 euro ma inferiore a 100.000 euro; in tal caso il primo importo annuale è pari a 50.000 euro e il secondo importo annuale è pari all'ammontare residuo;

c) in tre importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente uguale o superiore a 100.000 euro, in tal caso il primo importo annuale è pari a 50.000 euro, il secondo importo annuale è pari a 50.000 euro e il terzo importo annuale è pari all'ammontare residuo.

Al riguardo, si osserva che la relazione tecnica, con riferimento alla disposizione in esame, afferma che per coloro che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento di vecchiaia dal 2027 e cessano dal servizio per limiti di età si prevede un processo graduale e coordinato che si sostanzia in tali termini:

e) se maturano i requisiti nell'anno 2031 l'importo massimo della prima quota annuale di trattamento è elevato da 50.000 euro a 60.000 euro, confermando per la seconda quota annuale l'eventuale importo differenziale nel limite massimo della differenza tra 100.000 euro e 60.000 euro e per la terza quota annuale l'eventuale importo residuo eccedente i 100.000 euro;

f) se maturano i requisiti nell'anno 2032 l'importo massimo della prima quota annuale di trattamento è elevato da 50.000 euro a 70.000 euro, confermando per la seconda quota annuale l'eventuale importo differenziale nel limite massimo della differenza tra 100.000 euro e 70.000 euro e per la terza quota annuale l'eventuale importo residuo eccedente i 100.000 euro;

g) se maturano i requisiti nell'anno 2034 l'importo massimo della prima quota annuale di trattamento è elevato da 50.000 euro a 90.000 euro, confermando per la seconda quota annuale l'eventuale importo differenziale nel limite massimo della differenza tra 100.000 euro e 90.000 euro e per la terza quota annuale l'eventuale importo residuo eccedente i 100.000 euro;

h) se maturano i requisiti dall'anno 2035 non è più prevista la suddivisione della prestazione in più quote annuali.

Anche alla luce di quanto evidenziato nella relazione tecnica, in relazione al comma 7 dell'art.12 del DL 78/2010, *si valuti l'opportunità di chiarire se la rideterminazione del limite di 50 mila euro prevista dalla novella in esame comporti conseguentemente la rideterminazione, con riferimento alla lettera b), secondo periodo, del primo importo annuale da liquidare e, con riferimento alla lettera c), del primo e del secondo importo annuale da liquidare*.

Articolo 51
(Ape sociale)

L'articolo 51 reca disposizioni in materia di **Ape sociale.**
In particolare, il **comma 1, primo periodo,** prevede di applicare fino al **31 dicembre 2027** le disposizioni in materia di **APE sociale** in favore dei **soggetti** che ne abbiano i requisiti, **al compimento dell'età di 63 anni e 6 mesi**. Inoltre, si dispone l'applicazione delle disposizioni che semplificano la procedura per l'accesso all'APE sociale (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 2027 (**secondo periodo**), incrementando la relativa autorizzazione di spesa di 180 milioni di euro per l'anno 2027, di 370 milioni di euro per l'anno 2028, di 350 milioni di euro per l'anno 2029, di 300 milioni di euro per l'anno 2030, di 170 milioni di euro per l'anno 2031 e di 30 milioni di euro per l'anno 2032 (**terzo periodo**).
Ai sensi del **comma 2**, 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.

Con riferimento alle disposizioni in esame, la relazione tecnica ascrive alla disposizione maggiori oneri, in termini di incremento dei limiti di spesa, pari a 180 milioni di euro per l'anno 2027, 370 milioni di euro per l'anno 2028, 350 milioni di euro per l'anno 2029, 300 milioni di euro per l'anno 2030, 170 milioni di euro per l'anno 2031 e 30 milioni di euro per l'anno 2032.

Il **comma 1, primo periodo,** è volto a prevedere l'applicazione sino al 31 dicembre 2027 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 6 mesi[46] in una delle condizioni previste dal comma 179 (disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità che necessita di sostegno intensivo, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, lavoratori dipendenti che svolgono attività lavorative gravose). Inoltre, sempre tale comma, al secondo periodo, 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

[46] Come indicato nella relazione tecnica, la disposizione adegua il requisito anagrafico in vigore per il triennio 2024-2026 (63 anni e 5 mesi) in 63 anni e 6 mesi.

riferimento ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2027.

La Relazione tecnica fa presente al riguardo che, tenuto conto degli elementi di monitoraggio per il 2026, che hanno richiesto un parziale rifinanziamento dell'intervento, dell'andamento degli oneri della prestazione in argomento degli ultimi anni nonché dei profili demografici, deriva la necessità di incrementare la relativa autorizzazione di spesa per gli accessi 2027, stimati in circa 27.000, conseguendone i maggiori oneri.

Conseguentemente, **il medesimo comma 1, al terzo periodo,** 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 180 milioni di euro per l'anno 2027, di 370 milioni di euro per l'anno 2028, di 350 milioni di euro per l'anno 2029, di 300 milioni di euro per l'anno 2030, di 170 milioni di euro per l'anno 2031 e di 30 milioni di euro per l'anno 2032.

Il **comma 2** 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 attualmente 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 52
(Fondo per il supporto in uscita dal mercato del lavoro)

L'**articolo 52** prevede l'**istituzione** di un **fondo per il supporto in uscita dal mondo del lavoro**, destinato a finanziare interventi diretti a disciplinare misure di supporto in uscita dal mercato del lavoro.

L'**articolo 52** precisa che tale **fondo** ha una **dotazione** di **850 milioni di euro per ciascuno** degli **anni 2027, 2028 e 2029.**

L'articolo 52 istituisce - nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - un fondo, con la finalità di finanziare misure finalizzate a prevedere interventi di supporto in uscita dal mercato del lavoro, anche con riferimento a specifici soggetti in difficoltà e con eventuali misure concernenti ammortizzatori sociali.

Il fondo in oggetto ha una dotazione di 850 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027, 2028 e 2029.

La disposizione precisa che gli interventi destinati ad essere finanziati saranno adottati con successivo provvedimento legislativo. Al riguardo, *si valuti l'opportunità di specificare la natura dell'atto e il relativo termine di adozione*.

Articolo 54
(Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato)

L'**articolo 54** estende l'ambito di applicabilità di un incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti in una fattispecie di conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato; l'ampliamento della possibilità concerne i soggetti che, nell'anno 2027, maturino, o abbiano già 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.

Con riferimento al presente **articolo 54**, la **relazione tecnica** prevede: un effetto finanziario complessivo positivo per l'anno 2027, quantificato in 0,1 milioni di euro; un effetto complessivo negativo per ciascuno degli anni 2028-2030, quantificato in 0,4 milioni per il 2028, 0,6 milioni per il 2029 e 13,0 per il 2030; un effetto complessivo positivo per ciascuno degli anni 2031-2036, quantificato in 2,8 milioni annui (le stime sono operate per il decennio 2027-2036).

Nella disciplina finora vigente[47], la possibilità di fruizione del suddetto incentivo concerne i soggetti che, entro il 31 dicembre 2026, abbiano conseguito il requisito per il suddetto trattamento pensionistico anticipato.

[47] 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 previgente requisito corrispondente alla cosiddetta quota 103). Riguardo ad un quadro complessivo della disciplina sull'incentivo in esame, cfr. la circolare dell'INPS n. 42 del 3 aprile 2026; cfr. altresì, per i dipendenti pubblici, la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 45 del 30 giugno 2025.

Si ricorda che, **per l'anno 2027**, tale requisito è stabilito in 42 anni e 11 mesi per gli uomini e 41 anni e 11 mesi per le donne.

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 (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[48] –.

[48] 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 55
(Modifiche alla disciplina della rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici)

L'**articolo 55** stabilisce, per l'anno 2027, una disciplina speciale in materia in materia di indicizzazione - cosiddetta perequazione automatica - dei trattamenti pensionistici corrisposti dall'INPS (ivi compresi quelli di natura assistenziale); si prevede, rispetto alla disciplina a regime, una perequazione in termini più restrittivi per i casi in cui il complesso dei trattamenti pensionistici di un soggetto sia superiore a quattro volte il trattamento minimo del regime generale INPS[49] e si conferma, per i casi in cui il valore complessivo sia pari o inferiore al suddetto quadruplo, il relativo criterio vigente a regime.

Con riferimento al presente **articolo 55**, la **relazione tecnica** prevede, per la minore spesa pensionistica, al netto degli effetti fiscali, un valore di 885 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027-2029 e un valore progressivamente decrescente per gli anni successivi, fino a un valore di 801 milioni per l'anno 2036 (ultimo anno preso in considerazione dalle stime).

Si ricorda che, in base alla disciplina generale, le variazioni a titolo di perequazione automatica dei trattamenti pensionistici – ivi compresi quelli di natura assistenziale e con esclusione dei trattamenti delle forme gestite dagli enti previdenziali di diritto privato, per i quali la perequazione si applica in base alla disciplina della singola gestione – si basano sulla variazione dell'indice del costo della vita e decorrono dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento[50]. Più in particolare, la decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo concerne sia l'incremento

[49] Si ricorda che, per l'anno 2026, il valore provvisorio del trattamento minimo del regime generale INPS è pari a 611,85 euro mensili (7.954,05 euro in termini annui). In merito, cfr. anche *infra*.

[50] Più in particolare, la rivalutazione si commisura al rapporto percentuale tra il valore medio dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo all'anno di riferimento e il valore medio del medesimo indice relativo all'anno precedente.
L'aumento della rivalutazione automatica dovuto viene attribuito, su ciascun trattamento, in misura proporzionale all'ammontare del trattamento da rivalutare rispetto all'ammontare complessivo (articolo 34, comma 1, della L. 23 dicembre 1998, n. 448, e successive modificazioni). Nella valutazione dell'importo complessivo dei trattamenti pensionistici del soggetto si deve tener conto (ai sensi del medesimo articolo 34, comma 1, della L. n. 448, e successive modificazioni) anche degli assegni vitalizi derivanti da uffici elettivi, assegni che sono quindi inclusi nella base di riferimento pur essendo estranei all'ambito di applicazione degli incrementi a titolo di perequazione.

riconosciuto in base alla variazione dell'indice del costo della vita relativa all'anno precedente e provvisoriamente accertata con decreto ministeriale entro il 20 novembre di quest'ultimo anno[51] sia l'eventuale conguaglio, relativo alla differenza tra il valore – definitivamente accertato con il suddetto decreto – della variazione dell'indice relativo al penultimo anno precedente e il valore provvisoriamente accertato con il precedente decreto annuo[52]. Tale eventuale conguaglio comprende il ricalcolo, in via retroattiva, dei ratei di pensione decorrenti dal 1° gennaio dell'anno precedente.

Sempre in base alla disciplina generale, la perequazione è riconosciuta: nella misura del 100% della variazione dell'indice del costo della vita per la fascia di importo lordo complessivo dei trattamenti pensionistici del soggetto fino a 4 volte il trattamento minimo INPS[53]; nelle misure del 90% per la fascia di importo complessivo dei trattamenti pensionistici compresa tra 4 e 5 volte il predetto minimo e del 75% per la fascia di importo complessivo dei trattamenti superiore a 5 volte il medesimo minimo[54].

Nell'ambito di tale istituto, il presente **articolo 55** prevede che, per l'anno 2027, la perequazione automatica dei trattamenti si applichi nei seguenti termini:

- per i casi in cui il complesso dei trattamenti pensionistici di un soggetto sia pari o inferiore (nella misura lorda) a quattro volte il trattamento minimo del regime generale INPS, la perequazione è riconosciuta nella misura del 100 per cento della variazione dell'indice del costo della vita (riguardo a tale base di calcolo, cfr. anche *infra*);
- per gli altri casi, la perequazione è riconosciuta in misura variabile da 85 a 32 punti percentuali, in relazione a determinate classi di importo del complesso dei trattamenti. Il valore percentuale è in ogni caso riconosciuto nella misura immediatamente superiore a quella spettante per la relativa classe, fino a concorrenza dell'importo che deriva dall'applicazione del medesimo valore percentuale superiore sull'importo massimo della classe per la quale è attribuita tale percentuale superiore.

---

[51] Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali (cfr. l'articolo 24, comma 5, della L. 28 febbraio 1986, n. 41).

[52] La decorrenza sia degli incrementi a titolo di perequazione sia dei relativi conguagli dal 1° gennaio (dell'anno successivo a quello rispettivamente di riferimento) è stata introdotta dall'articolo 14 della L. 23 dicembre 1994, n. 724.

[53] Si ricorda che, in via interpretativa, si fa riferimento all'importo del trattamento minimo INPS nell'anno precedente a quello di applicazione della perequazione medesima. Per l'importo, cfr. *supra*.

[54] Tali aliquote a regime sono poste dall'articolo 1, comma 478, della L. 27 dicembre 2019, n. 160, e hanno trovato applicazione (per la prima volta) per la perequazione riconosciuta dal 1° gennaio 2022. Riguardo ai criteri di calcolo per la perequazione per gli anni 2020 e 2021, cfr. il comma 477 dello stesso articolo 1 della L. n. 160. Per la perequazione relativa al 2023, cfr. l'articolo 1, comma 309, della L. 29 dicembre 2022, n. 197, e successive modificazioni. Per la perequazione relativa al 2024, cfr. l'articolo 1, comma 135, della L. 30 dicembre 2023, n. 213.

Riguardo alla giurisprudenza costituzionale in materia di perequazione automatica, si ricorda che la sentenza della Corte costituzionale n. 234 del 22 ottobre 2020-9 novembre 2020, facendo riferimento anche a precedenti sentenze della stessa Corte, ha rilevato che il carattere parziale, per alcuni trattamenti pensionistici, della rivalutazione al costo della vita non costituisce, di per sé, una violazione del principio di adeguatezza dei trattamenti previdenziali (principio di cui all'articolo 38, secondo comma, della Costituzione) e che, nella valutazione del rispetto o meno (da parte di normative che presentino il suddetto effetto) di tale principio, sono fondamentali "la considerazione differenziata dei trattamenti di quiescenza in base al loro importo" nonché la sussistenza di una "motivazione sostenuta da valutazioni della situazione finanziaria basate su dati oggettivi, emergenti, ad esempio, dalle relazioni tecniche di accompagnamento delle misure legislative". Più di recente, la Corte costituzionale – con la sentenza n. 19 del 29 gennaio-14 febbraio 2025 e la sentenza n. 52 del 25 febbraio-16 aprile 2026 – ha ritenuto legittime le norme che in via transitoria hanno posto, per gli anni 2023 e 2024[55], un sistema di perequazione automatica basato su scaglioni e sostanzialmente corrispondente a quello ora posto, per l'anno 2027, dal presente **articolo 55**[56] –. *La suddetta sentenza n. 19 ha peraltro espresso l'auspicio* che, per i soggetti rientranti nel cosiddetto sistema contributivo integrale, una futura disciplina sulla perequazione automatica contempli un rapporto più stretto tra l'ammontare dei contributi versati e l'importo della pensione, come rivalutato in base alla perequazione medesima.

[55] Norme di cui, rispettivamente, all'articolo 1, comma 309, della L. 29 dicembre 2022, n. 197, e successive modificazioni, e all'articolo 1, comma 135, della L. 30 dicembre 2023, n. 213.

[56] Più in particolare, la normativa transitoria per l'anno 2023 corrisponde integralmente a quella ora posta per l'anno 2027, mentre la disciplina transitoria per l'anno 2024 ha previsto un'aliquota di perequazione ulteriormente inferiore per la classe di importo del complesso dei trattamenti pensionistici di un soggetto superiore a dieci volte il trattamento minimo del regime generale INPS.

Articolo 56
(Disposizioni in materia di calcolo della contribuzione e dei trattamenti nel regime pensionistico della Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense)

L'**articolo 56** concerne l'ordinamento pensionistico, relativo agli avvocati, della Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense. I **commi 1 e 4** ridefiniscono, recependo l'indirizzo interpretativo della Corte di cassazione, un criterio di determinazione sia della contribuzione previdenziale, fino al valore relativo all'anno 2020[57], sia degli scaglioni di reddito per l'applicazione – fino all'anno 2025 e con riferimento alle quote di pensione determinate in base alla disciplina vigente fino all'anno 2007 – delle diverse aliquote di rendimento pensionistico. Tale ridefinizione è operata, sia per la contribuzione sia per i trattamenti pensionistici, nei limiti della prescrizione temporale (come specificata nei suddetti **commi**) e con esclusione (in conformità, anche per questo profilo, al suddetto indirizzo giurisprudenziale) di quote di incremento del trattamento non connesse a una quota di incremento dei contributi dovuta ed effettivamente versata. Con riferimento ai trattamenti aventi decorrenza iniziale successiva all'anno 2026, il **comma 2** conferma[58] i valori di base dei suddetti scaglioni deliberati dalla suddetta Cassa nel medesimo anno 2026, mentre il **comma 3** specifica che i medesimi valori sono rivalutati annualmente secondo la disciplina regolamentare della suddetta Cassa.

Riguardo al presente **articolo 56**, la **relazione tecnica** prevede: un effetto finanziario complessivo positivo negli anni 2027 e 2029, quantificato, rispettivamente, in circa 62,2 e 14,7 milioni di euro; un effetto complessivo negativo per l'anno 2028, quantificato in circa 57,8 milioni, e per gli anni 2030 e successivi (le relative quantificazioni, di poco superiori a 7 milioni annui nel periodo 2030-2033, sono poi progressivamente decrescenti).

Come accennato, le norme in esame si connettono a un indirizzo interpretativo seguito dalla Corte di cassazione, concernente l'ordinamento pensionistico, relativo agli avvocati, della Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense. In particolare, la Corte di cassazione ha sostenuto l'interpretazione[59] secondo cui, al fine della determinazione sia della

[57] Negli anni successivi al 2020 la regolamentazione della contribuzione alla suddetta Cassa è stata ridefinita.

[58] Cfr., al riguardo, la **relazione tecnica**.

[59] Cfr. la sentenza della Corte di cassazione, sezione lavoro, n. 24639 del 5 settembre 2025, e la sentenza della medesima sezione lavoro n. 24925 del 9 settembre 2025.

contribuzione previdenziale sia degli scaglioni di reddito per l'applicazione, con riferimento ai trattamenti pensionistici aventi decorrenza iniziale successiva all'anno 1981, delle diverse aliquote di rendimento pensionistico, la base di calcolo, relativa al reddito professionale, deve essere rivalutata assumendo come primo indice di rivalutazione la variazione, pari al 21,1 per cento, relativa all'anno 1980 (rispetto all'anno precedente) dell'indice medio annuo dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT, anziché la variazione relativa all'anno 1981 (rispetto all'anno precedente), pari al 18,7 per cento[60].

Il **comma 1** del presente **articolo 56** recepisce il suddetto indirizzo interpretativo giurisprudenziale, con riferimento sia alla contribuzione previdenziale, fino al valore relativo all'anno 2020[61], sia agli scaglioni di reddito per l'applicazione – fino all'anno 2025 e con riferimento alle quote di pensione determinate in base alla disciplina vigente fino all'anno 2007 – delle diverse aliquote di rendimento pensionistico. Si prevede che la conseguente maggiore contribuzione venga richiesta, da parte della Cassa, nei limiti della prescrizione temporale decennale[62], senza applicazione di sanzioni e interessi, e sia corrisposta integralmente, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla comunicazione; quest'ultima deve essere trasmessa dalla Cassa agli interessati entro il 31 maggio 2027. Il successivo **comma 4** prevede che, in conseguenza del suddetto recepimento dell'indirizzo giurisprudenziale, la Cassa ridetermini i trattamenti pensionistici, nei limiti del termine prescrizionale di dieci anni dal provvedimento di liquidazione della pensione e con esclusione, come detto, di quote di incremento del trattamento non connesse a una quota di incremento dei contributi dovuta ed effettivamente versata. Resta fermo che i ratei di pensione già liquidati sono pagati nei limiti della prescrizione temporale quinquennale.

Riguardo ai **commi 2 e 3**, cfr. *supra*.

---

[60] Il problema interpretativo concerne la formulazione dell'articolo 27, quarto comma, della L. 20 settembre 1980, n. 576, il quale prevede che per "la prima applicazione dell'art. 16, si fa riferimento all'indice medio annuo relativo all'anno di entrata in vigore della presente legge" (anno 1980).
Si ricorda che per la rivalutazione dei trattamenti pensionistici (anche in tal caso, di quelli aventi decorrenza iniziale successiva all'anno 1981), la giurisprudenza della Corte di cassazione ha invece confermato l'indirizzo interpretativo della Cassa, secondo cui occorre far riferimento alla variazione media annua del suddetto indice ISTAT relativa al penultimo anno precedente quello di liquidazione del trattamento; per esempio, come primo indice di rivalutazione (rivalutazione, dunque, nell'anno 1983 dei trattamenti aventi decorrenza iniziale nel corso dell'anno 1982) si è applicata la variazione dell'indice ISTAT relativa all'anno 1981.

[61] Come detto, negli anni successivi al 2020 la regolamentazione della contribuzione alla suddetta Cassa è stata ridefinita.

[62] Cfr. l'articolo 19 della citata L. n. 576 del 1980 e l'articolo 66 della L. 31 dicembre 2012, n. 247.

Articolo 57
*(*Bonus *lavoratrici madri)*

L'**articolo 57** prevede il riconoscimento, a decorrere **dal 2027**, su richiesta, 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 o più figli** e **fino** al mese del **compimento** del **decimo anno** del **secondo figlio nel caso** di **due figli** e **fino** al mese di compimento del **diciottesimo anno** del **figlio più piccolo** nel **caso di più di due figli**, di una somma di **100 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** che abbia **reddito** da lavoro **non superiore a 40.000** euro su base **annua** (commi 1 e 2).
La disposizione provvede alla contestuale abrogazione delle precedenti disposizioni in materia di esonero contributivo in favore delle lavoratrici madri di cui all'articolo 1, commi 219 e 220, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio per l'anno finanziario 2025) (comma 3).

L'**articolo 57** specifica che i **commi 1 e 2** comportano un **maggiore onere** per **1.069,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027**.
La Relazione tecnica precisa che dalla **abrogazione** dei **commi 219 e 220** dell'**articolo 1** della legge n. 207 del 2024, operata dal **comma 3** della disposizione in oggetto, derivano i seguenti effetti finanziari: una **minore spesa** di **300 milioni di euro** per ciascuno degli anni **2027, 2028 e 2029**, **minore entrate fiscali** pari a **73 milioni di euro per l'anno 2027, 76 milioni di euro per ciascuno degli anni 2028 e 2029**, per un **effetto complessivo** pari a **227 milioni di euro per l'anno 2027** e di **224 milioni di euro per ciascuno degli anni 2028 e 2029**.

L'articolo 57, prevede che, a decorrere dal 2027, sia riconosciuto 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 o più figli e un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, su richiesta, fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio nel caso di due figli e fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo nel caso di più di due figli, una somma, pari a 100 euro mensili, per

ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo.

La somma, riconosciuta dall'INPS, non è imponibile ai fini fiscali e contributivi (comma 1).

Come previsto nel comma 2, l'erogazione della somma è corrisposta dall'INPS, con cadenza trimestrale, e non rileva ai fini della determinazione dell'ISEE. Si precisa altresì che l'INPS provvede a ciò con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Ai sensi del comma 3, si provvede, conseguentemente, ad abrogare le precedenti disposizioni in materia di esonero contributivo in favore delle lavoratrici madri di cui all'articolo 1, commi 219 e 220, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio per l'anno finanziario 2025).

La Relazione tecnica - nel sottolineare che le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 57 in commento prevedono una disciplina, a regime dal 2027, del cosiddetto *bonus* mamme, al fine di razionalizzare e potenziare la relativa disciplina, – fa presente che ciò avviene in continuità con gli interventi di cui all'articolo 1, commi 180-182, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, all'articolo 1, commi 219-220, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, all'articolo 6 del decreto-legge 30 giugno 2025, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 8 agosto 2025, n. 118 e, da ultimo, dall'articolo 1, commi 206 e 207, della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

La medesima Relazione tecnica, nel ricordare che i commi 219 e 220 dell'articolo 1 della legge n. 207 del 2024, qui abrogati – modificati, da ultimo, dall'articolo 1, comma 206, della legge n. 199 del 2025 (legge di bilancio per l'anno finanziario 2026) - prevedono, a decorrere dal 2027, un'autorizzazione di spesa di 300 milioni di euro annui, sottolinea che quindi dalla loro abrogazione derivano effetti finanziari coerenti con quanto scontato nelle leggi di bilancio 2025 e 2026, ossia: una minore spesa di 300 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027, 2028 e 2029, minore entrate fiscali pari a 73 milioni di euro per l'anno 2027, 76 milioni di euro per ciascuno degli anni 2028 e 2029, per un effetto complessivo di 227 milioni di euro per l'anno 2027 e di 224 milioni di euro per ciascuno degli anni 2028 e 2029.

Come sopra accennato, i commi 219 e 220 dell'articolo 1 legge di bilancio per l'anno 2025 - che qui si vengono ad abrogare - sono stati modificati, da ultimo, dal comma 206 dell'articolo 1 della legge di bilancio per l'anno 2026, che posticipava dal 2026 al 2027 l'entrata in vigore dell'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di due o più figli.

La medesima legge di bilancio per il 2026, ai sensi del comma 207, ha a sua volta introdotto una disciplina transitoria in materia per l'anno 20026, prevedendo - nelle more dell'attuazione del previsto posticipo - 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 stessa misura di integrazione del reddito è stata 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 conseguisse 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. Sempre ai sensi del comma 207, si è venuto a specificare 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.

Come specificato, infine, nel comma 4, le disposizioni oggetto di commento in tale sede sono soggette al procedimento di valutazione dei Piani di analisi e valutazione della spesa, di cui all'appendice VI del Piano strutturale di bilancio di medio termine 2025-2029.

Articolo 58
(Fondo "Valore nuovi nati")

L'**articolo 58,** ai sensi del **comma 1,** prevede l'istituzione presso l'INPS, in una contabilità separata, a decorrere dal 1° gennaio 2027, del Fondo "Valore nuovi nati", a favore dei nati a decorrere dalla suddetta data.
L'INPS, entro tre mesi dalla nascita, provvede a costituire la posizione individuale intestata al minore, alimentata da un versamento annuo a carico dello Stato pari a 100 euro fino al raggiungimento della maggiore età. Si stabilisce anche che i genitori, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado possano finanziare tale posizione attraverso versamenti volontari (**comma 2**).
Il **comma 3** prevede che l'INPS esplica le funzioni di raccolta dei versamenti e nonché di gestione delle attività di cui al comma 5, precisando che la gestione finanziaria delle risorse è affidata alla Cassa depositi e prestiti S.p.A., senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
Il **comma 4** disciplina il trattamento fiscale dei versamenti volontari operati dai soggetti di cui al comma 2, prevedendone la detraibilità nella misura del diciannove per cento ed entro il limite di 1.000 euro annui.
Ai sensi del **comma 5**, le somme accantonate nel fondo sono trasferite, su richiesta del beneficiario, a decorrere dal compimento del diciottesimo anno di età, a una forma pensionistica complementare, anche individuale, fatta salva la possibilità di specifiche ipotesi di riscatto individuate ai sensi del comma 6. Si prevede inoltre che l'INPS certifichi alla forma pensionistica complementare l'ammontare dei versamenti effettuati e che le somme trasferite non siano considerate contributi versati alla forma pensionistica complementare ai fini della deduzione fiscale.
Il **comma 6** demanda a specifico decreto ministeriale la definizione delle modalità attuative della disciplina, con particolare riferimento alla gestione finanziaria delle risorse, alle modalità e alla frequenza dei versamenti, alle procedure di trasferimento e alle eventuali ipotesi di riscatto, nonché agli obblighi informativi nei confronti dei beneficiari.
Si prevede, infine, ai sensi del **comma 7**, che l'INPS provveda all'attuazione delle relative attività mediante le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

La **Relazione tecnica** reca il profilo della previsione dei **maggiori oneri** derivanti dal comma 2: per l'anno 2027 oneri pari a 35,6 milioni di euro, per l'anno 2028 oneri pari a 71,2 milioni di euro, per l'anno 2029 oneri pari a 106,7 milioni di euro, per l'anno 2030 oneri pari a 142,2 milioni di euro,

per l’anno 2031 oneri pari a 177,6 milioni di euro, per l’anno 2032 oneri pari a 213 milioni di euro, per l’anno 2033 oneri pari a 248,5 milioni di euro, per l’anno 2034 oneri pari a 284 milioni di euro, per l’anno 2035 oneri pari a 319,6 milioni di euro, per l’anno 2036 oneri pari a 355,3 milioni di euro, per l’anno 2037 oneri pari a 391,1 milioni di euro, per l’anno 2038 oneri pari a 426,9 milioni di euro, per l’anno 2039 oneri pari a 462,9 milioni di euro, per l’anno 2040 oneri pari a 498,9 milioni di euro, per l’anno 2041 oneri pari a 534,9 milioni di euro, per l’anno 2042 oneri pari a 570,9 milioni di euro, per l’anno 2043 oneri pari a 606,7 milioni di euro, per l’anno 2044 oneri pari a 642,4 milioni di euro.

L’**articolo 58** prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2027, sia istituito, con contabilità separata, un **Fondo** chiamato **“Valore nuovi nati”**, destinato ai soggetti nati a decorrere dalla medesima data.

Tale Fondo è istituito presso l’INPS ed è finalizzato a promuovere la cultura del risparmio e della previdenza tra le giovani generazioni e a favorire la costituzione di una posizione di risparmio di lungo periodo sin dalla nascita (comma 1).

L’INPS, entro tre mesi dalla nascita, costituisce a favore del minore una posizione individuale nell’ambito del fondo, con un versamento a carico dello Stato di 100 euro annui fino al compimento del diciottesimo anno di età e ne dà comunicazione ai genitori o a chi esercita la responsabilità genitoriale.

Si prevede altresì che i genitori, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado, possano effettuare versamenti volontari, in tal modo contribuendo al finanziamento della posizione del minore (comma 2).

Deve ricordarsi che nel nostro sistema risulta vigente anche il ***Bonus* nuovi nati**.

Esso rappresenta un contributo *una tantum* di sostegno al reddito ed è stato introdotto dall’articolo 1, comma 206, della legge n. 207 del 2024 (legge di bilancio per l’anno finanziario 2025), al fine di incentivare la natalità e contribuire alle spese per il suo sostegno.

La richiamata disposizione prevede, in particolare, che per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 sia riconosciuto un importo *una tantum* pari a 1.000 euro, erogato nel mese successivo al mese di nascita o adozione.

L'importo è corrisposto per i figli di cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea, o loro familiari, titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero di cittadini di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o titolari di permesso unico di lavoro autorizzati a svolgere

un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzati a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi, residenti in Italia e a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'importo sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE non superiore a 40.000 euro annui. L'importo è corrisposto, a domanda, dall'INPS.

Come specificato dall'INPS nel suo sito istituzionale, il contributo in oggetto è riconosciuto "a favore del genitore di un minore nato, in affido preadottivo o adottato".

Con riferimento specifico poi all'anno 2026, l'Istituto, con la circolare 10 aprile 2026, n. 45, ha avuto modi di precisare che per accedere al Bonus nuovi nati 2026, il figlio deve essere nato, in affidamento preadottivo o adottato nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Viene altresì specificato che, con riferimento alle adozioni, in presenza di un provvedimento di affidamento preadottivo viene considerata quale data di riferimento la data di ingresso del minore nel nucleo familiare adottante su ordinanza del Tribunale per i minorenni che dispone l'affidamento preadottivo. Tale interpretazione, conforme alle finalità della norma, consente di fornire un sostegno dalla data di ingresso del figlio in famiglia, evento questo che può precedere anche di molto la sentenza definitiva di adozione. Per le adozioni internazionali viene considerata come data di riferimento la data di trascrizione del provvedimento di adozione nei registri dello stato civile.

Anche in considerazione della circostanza che il *Bonus* nuovi nati è riconosciuto al "figlio nato", nonché a quello "adottato", *si valuti l'opportunità di chiarire se il Fondo "Valore nuovi nati" sia da considerarsi anche a favore dei soggetti adottati.*

Il comma 3 provvede poi a stabilire che stabilito che la gestione finanziaria delle risorse del Fondo è affidata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, alla Cassa depositi e prestiti s.p.a., e secondo criteri di prudenza (comma 3).

Per i versamenti effettuati dai genitori, dai parenti entro il terzo grado e dagli affini entro il secondo grado è riconosciuta una detrazione d'imposta del 19 per cento, su un importo massimo agevolabile di 1.000 euro per ciascun contribuente che effettua i versamenti (comma 4).

Si prevede poi che - a partire dal compimento del diciottesimo anno di età del beneficiario e su sua richiesta - le somme accantonate nel Fondo siano trasferite a una forma pensionistica complementare, anche

individuale, di cui al decreto legislativo n. 252 del 2005[63], salvo le ipotesi di riscatto individuate con il decreto di cui al comma 6. All'atto del trasferimento, l'INPS certifica alla forma pensionistica complementare l'ammontare dei versamenti che sono stati effettuati. Si specifica altresì che le somme trasferite non sono considerate contributi versati alla forma pensionistica complementare ai fini della deduzione fiscale, di cui all'articolo 8 del citato decreto legislativo n. 252 del 2005 (comma 5).

Si rimette a specifico decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti l'INPS, la Banca d'Italia e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione - da adottare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge – la definizione dei criteri e delle modalità di attuazione, di gestione finanziaria delle risorse del Fondo, le modalità e la frequenza dei versamenti, le modalità operative del trasferimento e delle specifiche ipotesi di riscatto, nonché i tempi e le modalità delle comunicazioni ai beneficiari da parte dell'INPS (comma 6).

Si valuti l'opportunità di un eventuale coordinamento tra il predetto termine di 180 giorni entro cui deve essere adottato il decreto ministeriale – nell'ipotesi che esso vada anche a disciplinare la fase della costituzione della posizione individuale da parte dell'INPS - con il termine, di cui al comma 2, dei tre mesi dalla nascita, decorrente dal 1° gennaio 2027, entro cui l'Istituto deve provvedere alla costituzione di tale posizione.

Si stabilisce, infine, che l'INPS provveda alle attività di cui alla presente disposizione con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (comma 7).

[63] Il decreto legislativo n. 252 del 205 dicembre disciplina le forme pensionistiche complementari (secondo pilastro della previdenza).

Articolo 59
(Indennità del congedo parentale)

L'**articolo 59, comma 1,** incidendo sulla disciplina relativa all'indennità per i periodi di congedo parentale**,** incrementa di un ulteriore mese per il primo figlio, di due mesi per il secondo figlio e di tre mesi per ciascun figlio successivo al secondo il periodo complessivo durante il quale i genitori, in alternativa tra loro, hanno diritto, fino al sesto anno di vita del bambino, di percepire l'indennità pari all'ottanta per cento della retribuzione. La nuova disciplina si applica ai lavoratori che abbiano terminato o terminino il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2026.

La relazione tecnica ascrive alla disposizione in esame maggiori oneri pari a 88 milioni di euro nel 2027, 259 milioni di euro nel 2028, 330 milioni di euro nel 2029, 430 milioni di euro nel 2030, 499 milioni di euro nel 2031, 536 milioni di euro nel 2032, 544 milioni di euro nel 2033, 556 milioni di euro nel 2034, 568 milioni di euro nel 2035 e 575 milioni di euro nel 2036.

L'articolo 59, al comma 1, modifica l'articolo 34, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, incidendo sulla materia dell'indennità per periodi di congedo parentale, ovvero aumentando il numero di mesi per i quali spetta l'80 per cento, anziché il 30 per cento, della retribuzione.

La disposizione sostituisce il riferimento alla durata massima di un ulteriore mese con quello alla durata massima complessiva di ulteriori due mesi, elevata a tre mesi per il secondo figlio e a quattro mesi per il figlio successivo al secondo. Questi periodi si aggiungono ai due mesi già indennizzati all'80 per cento in base alla prima parte del periodo novellato. Ne deriva la seguente articolazione complessiva della durata dell'indennità all'80 per cento:

- 4 mesi complessivi al primo figlio (incremento di 1 mese rispetto alla disciplina vigente)
- 5 mesi complessivi al secondo figlio (incremento di 2 mesi rispetto alla disciplina vigente)
- 6 mesi complessivi al terzo figlio e successivi (incremento di 3 mesi rispetto alla disciplina vigente).

I periodi a indennità maggiorata sono complessivi per la coppia e fruibili in alternativa tra i genitori **entro il sesto anno di vita del bambino**. La nuova disciplina si applica ai lavoratori che abbiano terminato o terminino dopo il 31 dicembre 2026 il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, disciplinati rispettivamente dai capi III e IV del testo unico.

L'ampliamento all'80 per cento continua a operare nel quadro dei periodi individuali non trasferibili, che sono pari a tre mesi per ciascun genitore (*vedi infra*): secondo la relazione tecnica, ciò favorisce anche la fruizione da parte dei padri.

Secondo quanto affermato dalla medesima relazione tecnica, sulla base dei parametri, delle ipotesi e delle valutazioni esposte, tenuto conto anche del profilo degli oneri registrato nei vari anni e della circostanza che la disposizione in esame introduce un mese aggiuntivo all'80 per cento (in luogo del 30 per cento) rispetto a quanto già previsto, incrementato a due mesi aggiuntivi nel caso di secondo figlio e a tre mesi aggiuntivi nel caso di terzo figlio o di ordine superiore, dalla disposizione stessa conseguono maggiori oneri pari a 88 milioni di euro nel 2027, 259 milioni di euro nel 2028, 330 milioni di euro nel 2029, 430 milioni di euro nel 2030, 499 milioni di euro nel 2031, 536 milioni di euro nel 2032, 544 milioni di euro nel 2033, 556 milioni di euro nel 2034, 568 milioni di euro nel 2035 e 575 milioni di euro nel 2036.

La medesima relazione tecnica infatti osserva che la disposizione in esame mira ad integrare il processo di incremento della tutela in materia di congedi parentali già avviato con le leggi di bilancio 2023, 2024 e 2025.

Tale processo ha preso avvio con quanto disposto dall'articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, che ha previsto, dal 1° gennaio 2023, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dalla medesima data, l'elevazione dal 30 per cento all'80 per cento della misura dell'indennità del congedo parentale per un mese entro il sesto anno di vita del bambino.

Successivamente è intervenuto l'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 che ha previsto, dal 1° gennaio 2024, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dalla medesima data, l'elevazione dal 30 per cento al 60 per cento della misura dell'indennità del congedo parentale per un ulteriore mese entro il sesto anno di vita del bambino, fissando per tale ulteriore mese un ulteriore incremento, solo per il 2024, della percentuale dal 60 all'80 per cento.

In via ulteriore l'articolo 1, commi 217 e 218 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, in linea con tale impostazione ha effettuato due tipologie di intervento:

a) per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024 è messa a regime, dal 2025, l'elevazione all'80 per cento della retribuzione dell'indennità del congedo, per il

secondo mese entro il sesto anno di vita del bambino, in luogo dell'elevazione al 60 per cento prevista dalla legge di bilancio 2024;

b) per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2025 è prevista, dal 2025, l'elevazione all'80 per cento della retribuzione dell'indennità del congedo, per un ulteriore mese entro il sesto anno di vita del bambino.

Pertanto, con il complesso delle disposizioni derivanti dalle leggi di bilancio 2023, 2024 e 2025 è elevata strutturalmente l'indennità del congedo parentale dal 30 per cento all'80 per cento per tre mesi entro il sesto anno di vita del bambino.

Ai fini della valutazione degli effetti finanziari della disposizione, stante il susseguirsi di interventi che necessariamente non hanno esplicato gli effetti consolidati e di regime, la medesima relazione tecnica fa presente che si è proceduto in coerenza con le basi tecniche già adottate in sede di legge di bilancio 2023, 2024 e 2025 opportunamente rivalutate, tenendo conto anche degli ultimi elementi di consuntivo/monitoraggio che in sostanza non evidenziano eccessi di spesa rispetto a quanto previsto con le metodologie sopra citate, confermandone la attendibilità e la relativa prudenzialità.

Il congedo parentale

Si ricorda che il congedo parentale si traduce nell'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del bambino, limite aumentato a 14 anni dal 1° gennaio 2026 per i genitori lavoratori dipendenti dalla legge di bilancio 2026 (art. 1, c. 219, L. 199/2025 - cfr. mess. INPS n. 251 del 2026), con un limite complessivo massimo di 10 mesi, elevato a 11 se il padre lavoratore esercita il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (art. 32, D.Lgs. 151/2001). Nell'ambito di tale limite, il diritto di astenersi dal lavoro spetta: alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi qualora vi sia un solo genitore o un genitore affidatario esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Durante la fruizione del congedo parentale viene corrisposta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, entro i seguenti limiti (art. 34, D.Lgs. 151/2001):

per 3 mesi, non trasferibili, per ciascun genitore lavoratore entro i primi 14 anni di vita del bambino (elevata all'80 per cento secondo i termini sopra esposti fino al sesto anno di vita del bambino);

per un ulteriore periodo di 3 mesi, alternativo tra i due genitori, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali;

per 9 mesi di congedo, qualora vi sia un solo genitore;

per tutti i periodi di congedo fruibili dal soggetto, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino, qualora il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione o qualora si rientri nelle fattispecie di prolungamento del congedo relativo ad un minore con disabilità che necessita di sostegno intensivo, nel qual caso i genitori di figlio disabile minore di 14 anni possono usufruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro che si aggiunge al congedo parentale ordinario e che, insieme a questo, non può superare i tre anni (art. 33).

Articolo 60
(Voucher per i servizi per l'infanzia)

L'**articolo 60 introduce in via sperimentale per il triennio 2027-2029** – nel limite di spesa di 15 mln di euro annui – un **contributo per l'acquisto di servizi** di baby-sitting o per far fronte agli oneri dei servizi educativi per l'infanzia, in favore dei **genitori lavoratori autonomi** iscritti alle gestioni INPS. Il contributo è pari ad un massimo di 500 euro mensili ed è concesso per un periodo massimo di tre mesi e in alternativa al congedo parentale.

La relazione tecnica ascrive alla disposizione in oggetto oneri pari a **15 milioni di euro per ciascun anno dal 2027 al 2029**.

In dettaglio, il suddetto contributo:

- è concesso ai genitori lavoratori autonomi iscritti alle gestioni obbligatorie INPS64 o alla gestione separata INPS65. Se i genitori sono entrambi lavoratori autonomi, il contributo è corrisposto ad uno solo;
- è concesso al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità, per un periodo massimo di tre mesi nell'arco degli undici mesi successivi;
- è concesso su richiesta e in alternativa al congedo parentale;
- è concesso per l'acquisto di servizi di baby-sitting e per fare fronte agli oneri per i servizi educativi per l'infanzia66.
- non concorre ai fini della determinazione dell'ISEE per il calcolo dell'Assegno unico e universale.

---

64 Relative agli artigiani, agli esercenti attività commerciali ed ai coltivatori diretti, mezzadri, coloni e imprenditori agricoli professionali.

65 Si ricorda che in tale gestione (di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335 sono iscritti (tra gli altri) i lavoratori autonomi e i soggetti titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che non sono iscritti ad altri regimi pensionistici obbligatori (gestiti dall'INPS o da altri enti, pubblici o privati). A decorrere dal 1° gennaio 2025, sono tenuti all'iscrizione gli addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche e delle manifestazioni del cavallo da sella sulle quali è autorizzato l'esercizio di scommesse sportive, iscritti in apposito registro tenuto dall'autorità vigilante.

66 Di cui all'art. 2, c. 3, del D.Lgs. 65/2017 ai sensi del quale in tali servizi rientrano: nidi e micronidi che accolgono le bambine e i bambini tra 3 e 36 mesi di età; sezioni primavera, che accolgono bambine e bambini tra 24 e 36 mesi di età e favoriscono la continuità del percorso educativo da 0 a 6 anni di età; servizi integrativi che concorrono all'educazione e alla cura delle bambine e dei bambini e soddisfano i bisogni delle famiglie in modo flessibile e diversificato sotto il profilo strutturale ed organizzativo.

Viene demandato ad un apposito decreto dell'autorità politica delegata alle politiche per la famiglia - di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze e da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente disegno di legge – la definizione dei criteri di accesso, delle modalità di utilizzo del beneficio e delle procedure ai fini del monitoraggio e del rispetto del limite di spesa.

Articolo 61, comma 2
(Proroga dell'esonero contributivo per l'assunzione di donne vittime di violenza)

L'**articolo 61, comma 2,** è volto a **prorogare** per un ulteriore **triennio**, dal **2027** al **2029**, l'**esonero contributivo** in favore dei datori di lavori privati per l'**assunzione** di **donne vittime di violenza**.

Secondo quanto riportato nella Relazione Tecnica, gli **oneri a carico della finanza pubblica** - derivanti dall'esonero contributivo del cento per cento concesso ai datori di lavoro nel caso di assunzioni di donne vittime di violenza beneficiarie del Reddito di libertà effettuate negli anni 2027-2029 - **al lordo degli effetti fiscali** sono pari a **0,4 milioni di euro** per il **2027**, **1,3 milioni di euro** per il **2028**, **1,6 milioni di euro** per il **2029**, **1,2 milioni di euro** per il **2030**, **0,3 milioni di euro** per il **2031**.

L'**articolo 61**, **comma 2,** proroga per un ulteriore triennio, dal 2027 al 2029, l'esonero contributivo, in favore dei datori di lavoro privati, per l'assunzione di donne vittime di violenza, di cui all'articolo 1, comma 191, primo periodo, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

Il comma 191 della legge di bilancio per l'anno finanziario 2024 (legge 30 dicembre 2023, n. 213) ha disposto, al fine di favorire il percorso di uscita dalla violenza delle donne vittime di violenza che sono disoccupate, prevedendone l'inserimento nel mercato del lavoro, il riconoscimento dell'esonero del versamento dei contributi previdenziali – escludendo i premi e i contributi all'INAIL (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) –, nella misura del 100 per cento, a favore dei datori di lavoro privati che provvedono all'assunzione, nel triennio 2024-2026, di tali donne, beneficiare della misura del reddito di libertà, e nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.

Si ricorda inoltre che, ai sensi del successivo comma 192, tale sgravio è riconosciuto per la durata di 24 mesi, se l'assunzione è a tempo indeterminato, di 12 mesi, se è a termine, e di 18 mesi, se il relativo contratto è trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Articolo 66, comma 1
(Riduzione del turn-over nelle amministrazioni statali, nelle agenzie e negli enti pubblici non economici)

L'**articolo 66, comma 1**, prevede **per il 2027** una **riduzione del 25% del *turn over* nelle amministrazioni dello Stato** (anche ad ordinamento autonomo), nelle agenzie e negli enti pubblici non economici **con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato**, disponendo che tali amministrazioni possono procedere, nel medesimo 2027, ad assunzioni a tempo indeterminato di personale in misura non superiore ad un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al **75%** (in luogo del 100% attualmente previsto) di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

La Relazione tecnica ascrive alla rimodulazione al 75 per cento del *turn over* nelle amministrazioni centrali **maggiori entrate** pari 130,5 mln di euro dal 2027.

Come anticipato, la disposizione in commento prevede che le suddette pubbliche amministrazioni, con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, possano procedere, per il 2027, ad **assunzioni** di personale a tempo indeterminato **nel limite** di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa **pari al 75%** di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, con una diminuzione del 25% della quota prevista a legislazione vigente.

Si ricorda che in base a quanto previsto dall'art. 3 della L. 56/2019 – modificato dalla disposizione in commento – dal 1° gennaio 2019 nelle amministrazioni statali sono venute meno le limitazioni alla sostituzione del personale in uscita introdotte a decorrere dal 2008. Tale previsione ha subito un'eccezione solo relativamente al 2025 quando fu prevista[67] una riduzione del turn over analoga a quella posta dalla presente disposizione. A regime, quindi, la percentuale del personale che si può assumere è pari al contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

La **riduzione del *turn over*** prevista dal comma 1 dell'articolo 66 in esame **non si applica** - oltre che alle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale (in quanto enti pubblici economici) e alle amministrazioni con meno di 20 dipendenti a tempo indeterminato - anche al personale togato

[67] Dall'art. 1, c. 823, L. 207/2024.

delle magistrature e agli avvocati e procuratori dello Stato per i quali continua a trovare applicazione la normativa vigente che consente di procedere ad assunzioni sino al 100 per cento delle unità cessate nell'anno precedente.

Per la destinazione delle economie risultanti da quanto previsto dal comma 1 dell'art. 66, nonché per la possibilità di derogarvi e per l'adeguamento della dotazione organica delle amministrazioni interessate, si rimanda alle schede di lettura relative ai commi da 7 a 9 e 11 del medesimo art. 66.

Infine, per le misure analoghe concernenti diversi settori del lavoro pubblico, si rimanda alle schede di lettura relative ai commi da 2 a 6 e 10 del medesimo art. 66.

Articolo 66, comma 2
(Limiti assunzionali per le università statali)

L'articolo 66, **comma 2,** fissa, per il 2027, il limite alle facoltà assunzionali delle università statali al 75 per cento delle cessazioni dell'anno precedente. Per il 2028, tale limite è fissato al 100 per cento. Per i ricercatori universitari, il comma mantiene il limite al 75 per cento per il 2026 e lo fissa al 100 per cento per il 2027.

L' articolo 66, comma 2, determina, secondo la relazione tecnica, risparmi per le università statali pari a **33,3 milioni di euro per l'anno 2027 e a 33,3 milioni di euro annui a decorrere dal 2028**.

Il **comma 2**, lettere ***a)*** e ***b)***, interviene sull'**articolo 66, comma 13-*bis*, del D.L. n. 112/2008** (L. n. 133/2008).

La disposizione novellata disciplina le facoltà assunzionali del sistema delle università statali mediante un limite di spesa calcolato in base al costo del personale cessato nell'anno precedente.

In particolare, la **lettera *a)*** modifica il secondo periodo del comma 13-*bis*: nel confermare il limite del 100 per cento per il 2026, stabilisce un tetto pari al 75 per cento per il **2027** e al **100 per cento dal 2028**.

La **lettera *b)*** modifica invece il terzo periodo, relativo specificamente ai **ricercatori universitari**, prevedendo un limite pari al **100 per cento nel 2027,** lasciando invariato il tetto al 75 per cento nel 2026.

Il comma 13-*bis*, introdotto nell'articolo 66 del decreto-legge n. 112 del 2008 dall'articolo 14, comma 3, del D.L. 98/2012 (L. 135/2012), ha subito molteplici rimodulazioni annuali delle percentuali di turnover. Da ultimo, l'articolo **1, comma 825, lettera b), della legge di bilancio per il 2025 (L. n. 207/2024**) aveva fissato il limite al 75 per cento per il 2025 e al 100 per cento dal 2026, prevedendo una disposizione differenziata per i ricercatori. La disposizione originaria introduceva, per il sistema universitario nel suo complesso, un limite percentuale di spesa riferito alle cessazioni dell'anno precedente. La versione originaria prevedeva il 20 per cento per il triennio 2012-2014, il 50 per cento nel 2015 e il 100 per cento dal 2016; la disciplina è stata successivamente rimodulata, fino a prevedere, prima della legge di bilancio per il 2025, il 20 per cento nel 2012-2013, il 50 per cento nel 2014-2015, il 60 per cento nel 2016, l'80 per cento nel 2017 e il 100 per cento dal 2018.

- **Il limite di spesa e il riparto tra gli atenei.** Il Ministro dell'università e della ricerca ripartisce il contingente nazionale tra le università statali

tenendo conto degli indicatori di bilancio di ciascun ateneo. Il riparto è espresso in punti organico, un'unità di misura che si basa sul costo medio nazionale di un professore di prima fascia. Il D.M. 6 agosto 2026, n. 1010 ha assegnato 1.703,32 punti organico a fronte di 1.744,69 punti relativi alle cessazioni del 2025. Il rapporto è pari al 98 per cento a livello nazionale.

- **La spesa per il personale.** In base al Referto sul sistema universitario 2025, deliberazione n. 7/SSRRCO/REF/2025, tav. 19, p. 74, e tav. 41, p. 106, della Corte dei conti, Sezioni riunite in sede di controllo, nel 2023 i costi per il personale dedicato alla ricerca e alla didattica ammontavano a 5.621,86 milioni di euro, pari al 40 per cento dei costi totali degli atenei.
- **La spesa per l'istruzione terziaria e la ricerca.** L'ISTAT, nel Rapporto annuale 2026, cap. 3, § 3.1.1, pp. 118–119, fig. 3.1 (IstatData, spesa per funzione, gruppo COFOG 09.4). Id., La ricerca e sviluppo in Italia. Anni 2024–2025, 24 settembre 2026, p. 2, rileva che, dopo la flessione del 2020, dal 2021 la spesa delle amministrazioni pubbliche per l'istruzione terziaria ha ripreso a crescere. Il dato comprende le spese classificate secondo tale funzione a prescindere dall'amministrazione che le sostiene. Per la ricerca e sviluppo svolta all'interno delle università, statali e non statali, l'ISTAT stima nel 2024 una spesa di 8,35 miliardi di euro e un impegno di personale pari a 108.592 unità equivalenti a tempo pieno.

Articolo 66, comma 3
(Facoltà assunzionali degli enti pubblici di ricerca)

L'articolo 66, comma 3, estende al 2027 il limite alle assunzioni a tempo indeterminato degli enti e degli istituti pubblici di ricerca già previsto per il 2026. Anche per il 2027, tali soggetti possono procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nei limiti della spesa determinata sulla base dell'ordinamento vigente, ridotta di un importo pari al 25 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nel 2026.

Per gli enti pubblici di ricerca la relazione tecnica stima risparmi di spesa pari a **6,9 milioni di euro nel 2027 e a 6,9 milioni di euro annui dal 2028**.

Per le finalità sopra indicate, il **comma 3** novella il quarto periodo dell'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. n. 218/2016. Per determinare quanto può spendere per nuove assunzioni a tempo indeterminato nel 2027, ciascun ente calcola innanzitutto il margine disponibile ai sensi della disciplina ordinaria. Da tale margine si sottrae un quarto della spesa relativa alle cessazioni di ruolo del 2026.

In base all'articolo 1 del d.lgs. citato, gli Enti Pubblici di Ricerca sono i seguenti: Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste - Area Science Park; Agenzia Spaziale Italiana - ASI; Consiglio Nazionale delle Ricerche - CNR; Istituto Italiano di Studi Germanici;) Istituto Nazionale di Astrofisica - INAF; Istituto Nazionale di Alta Matematica "Francesco Severi" - INDAM; Istituto Nazionale di Fisica Nucleare - INFN; Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - INGV; Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale - OGS; Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica - INRIM; Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche "Enrico Fermi"; Stazione Zoologica "Anton Dohrn"; Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema Educativo di Istruzione e di Formazione - INVALSI; Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa - INDIRE; Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria - CREA; Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'energia e lo Sviluppo Sostenibile - ENEA; Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche - INAPP; Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT; Istituto Superiore di Sanità - ISS; Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale – ISPRA.

L'articolo 9 del D.Lgs. n. 218/2016 collega la programmazione triennale del reclutamento agli equilibri di bilancio. Per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, l'indicatore annuo rapporta la spesa di competenza per il personale alla media delle entrate correnti risultanti dagli ultimi tre bilanci consuntivi approvati. Per gli Enti che adottano la contabilità civilistica si fa riferimento alle

voci dei ricavi del conto economico corrispondenti. Sono escluse, alle condizioni indicate dai commi 4 e 5, le spese per il personale a termine coperte da finanziamenti esterni. Se al 31 dicembre dell'anno precedente il rapporto è pari o superiore all'80 per cento, il comma 6 preclude le assunzioni. Al di sotto della soglia, la spesa media annua per le assunzioni a carico del bilancio dell'ente può arrivare fino al margine residuo.

Nel testo originario, l'indicatore del limite massimo alle spese di personale era calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio. Negli Enti tale rapporto non poteva superare l'80 per cento. **L'articolo 1, comma 826, della legge di bilancio per il 2025 (L. n. 207/2024**) ha circoscritto il calcolo alle entrate correnti o ai corrispondenti ricavi e ha introdotto la decurtazione per il 2026, da calcolare sulle cessazioni del 2025. Per ulteriori dettagli si rinvia alla circolare del 7 aprile 2025, n. 8, § 3.2, pp. 7–8, MEF–RGS.

L'applicazione del vincolo al CNR

Il piano del fabbisogno 2026–2028 mostra in concreto la differenza tra la soglia dell'80 per cento e la decurtazione legata alle cessazioni. Al 1° gennaio 2026 il CNR espone un rapporto fra spesa per il personale ed entrate correnti medie del 48,77 per cento. Per applicare la decurtazione, ha invece calcolato il costo annuo dei 261 dipendenti di ruolo cessati nel 2025, pari a 18.788.083,78 euro. Ne deriva, per il 2026, una riduzione delle facoltà assunzionali del solo CNR di 4.697.020,95 euro[68].

Il raffronto con i consuntivi anteriori al 2025. Per l'Istituto nazionale di fisica nucleare, la Corte dei conti ha rilevato nel 2024 una spesa per il personale di 192,6 milioni di euro, pari al 33 per cento della media delle entrate complessive del triennio 2022–2024 (576,7 milioni). Il rapporto si riferisce all'INFN ed è calcolato sul denominatore vigente a quella data[69].

I **commi 7 e 8** consentono una deroga con DPCM, mediante compensazioni fra amministrazioni soggette al medesimo regime assunzionale e a risparmi invariati, e prevedono l'adeguamento delle dotazioni organiche, anche finanziarie, asseverato dall'organo di controllo.

[68] CNR, Aggiornamento del Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2026–2028, delibera del Consiglio di amministrazione n. 18 del 2 febbraio 2026, allegato, § 3.2, p. 11, e § 3.4, tabella A, p. 21.

[69] Corte dei conti, Sezione del controllo sugli enti, Relazione sul risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria dell'INFN per il 2024, determinazione 3 marzo 2026, n. 45, Doc. XV, n. 539, tabella 11, p. 24.

Articolo 66, comma 4
(Facoltà assunzionali delle istituzioni statali di alta formazione artistica, musicale e coreutica)

L'articolo 66, comma 4, estende, per l'anno accademico 2027/2028, il limite alle assunzioni di personale delle istituzioni statali di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM) già previsto per l'a.a. 2025/2026. Tale limite è pari al **75 per cento dei risparmi derivanti dalle cessazioni** dell'anno accademico precedente. La quota è pari al 100 per cento nel 2026/2027 e a decorrere dal 2028/2029.

Per le istituzioni AFAM la relazione tecnica stima risparmi di spesa pari a **0,7 milioni di euro nel 2027 e a 3,9 milioni di euro annui dal 2028**.

Per i fini prima indicati, il **comma 4** novella l'articolo 1, comma 654, della legge di bilancio per il 2018 (L. n. 205/2017).

La **lettera *a),*** in particolare, estende all'a.a. 2027/2028 il limite del 75 per cento già previsto per il 2025/2026. La **lettera *b)*** conferma il limite del 100 per cento per il 2026/2027 e lo rende strutturale a decorrere dal 2028/2029.

L'articolo 1, comma 654, della legge di bilancio per il 2018 (L. n. 205/2017), stabiliva che a decorrere dall'anno accademico 2018-2019, il turn over del personale delle istituzioni AFAM fosse pari al 100 per cento dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio dell'anno accademico precedente. Per i tre anni accademici 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021 prevedeva inoltre una quota aggiuntiva fino al 10 per cento della spesa sostenuta nel 2016/2017, per coprire, con contratti a termine, posti vacanti in organico. L'articolo 1, comma 827, della legge n. 207/2024 ha introdotto la riduzione al 75 per cento per l'anno accademico 2025/2026 e ha previsto la soglia del 100 per cento a decorrere dall'anno accademico 2026/2027.

Il 100 per cento dei risparmi derivanti da cessazioni relative all'anno accademico 2024/2025 è pari a euro 25.663.198,00. Per l'anno accademico 2025/2026, il DPCM del 4 febbraio 2026 ha quindi autorizzato una spesa per assunzioni a tempo indeterminato di 19.247.398,50 euro, pari al 75 per cento dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio dell'anno accademico precedente. Il MUR ha poi ripartito queste risorse fra le singole istituzioni per il reclutamento di docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo[70].

[70] Regolamento recante le procedure e le modalità per la programmazione e il reclutamento del personale docente e del personale amministrativo e tecnico del comparto AFAM (D.P.R. 24

Al 23 febbraio 2026, secondo la Corte dei conti, Sezione centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato, Le istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (AFAM), deliberazione del 16 giugno 2026, n. 49/2026/G, cap. VIII, § 8.2, pp. 95–98, tabella 27, su 11.919 posti in organico nelle istituzioni AFAM, 9.688 erano coperti a tempo indeterminato e 2.231 risultavano vacanti. Per i soli docenti, i posti vacanti erano 1.349 su 8.524.

aprile 2024, n. 83), artt. 3 e 4. DPCM 4 febbraio 2026, premesse e art. 1, comma 1. Decreto dirigenziale 18 febbraio 2026, n. 221, art. 1 e tabella A, riparto per istituzione.

Articolo 66, comma 5, lettera a)
(Ulteriore riduzione dell'organico dell'autonomia e delle dotazioni organiche del personale ATA della scuola)

L'articolo 66, comma 5, lettera *a)*, riduce ulteriormente, a decorrere dall'anno scolastico **2027/2028**, l'organico dell'autonomia del personale docente di **4.925 posti** e la dotazione organica del personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) di **2.049 posti**.

La relazione tecnica stima risparmi di spesa di **83,9 milioni** di euro nel 2027 e di **251,7 milioni** di euro annui dal 2028.

L'articolo 66, comma 5, lettera *a),* modifica, a tal fine, l'articolo 1, comma 828, della legge di bilancio per il 2025 (L. n. 207/2024).

Il **numero 1**) ne modifica il primo periodo, stabilendo un'ulteriore riduzione, a decorrere dall'anno scolastico 2027/2028, dell'organico dell'autonomia del personale docente, pari a 4.925 posti. Tale riduzione si aggiunge alla riduzione di 5.660 posti già prevista a decorrere dall'anno scolastico 2025/2026.

Il **numero 2)** novella il terzo periodo dell'articolo 1, comma 828, della legge di bilancio per il 2025 (L. n. 207/2024), prevedendo, sempre a decorrere dall'anno scolastico 2027/2028, un'ulteriore riduzione nel **numero dei posti** pari a 2.049 unità per il personale ATA, che si aggiunge alla riduzione di 2.174 posti già stabilita a decorrere dall'anno scolastico 2026/2027. La disposizione qui novellata demanda, nel testo vigente, a un decreto del Ministro dell'istruzione e del merito, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata, la revisione dei criteri e dei parametri previsti per la definizione delle dotazioni organiche del personale ATA della scuola.

L'organico dell'autonomia comprende posti comuni, di sostegno e di potenziamento. La legge di bilancio 2026 ne ha previsto la determinazione annuale, con eventuale previsione di massima per i due anni successivi. Ha quindi soppresso il riferimento all'organico «triennale» nel quarto periodo del comma 828, relativo alla rimodulazione delle riduzioni ad invarianza finanziaria.

Il decreto interministeriale sugli organici dei docenti[71] registra 614.572 posti comuni dell'organico dell'autonomia e 48.795 posti comuni di potenziamento per il 2026/27, per un totale di **663.367 posti** nelle due componenti. I posti di sostegno sono rilevati separatamente. Il contingente dei posti comuni

[71] D.I. 10 agosto 2026, n. 170, tabella A, p. 16, nota 1. Per i collaboratori scolastici v. D.I. 7 settembre 2026, n. 180, tabelle allegate, tabella D, p. 6.

dell'organico dell'autonomia 2026/2027 prevede già una riduzione di 5.660 unità. Per il personale ATA, la precedente riduzione di 2.174 posti è stata applicata ai collaboratori scolastici, il cui organico di diritto è sceso da 131.143 posti nel 2025/2026 a **128.969 nel 2026/2027**.

Articolo 66, comma 5, lett.*b)*
(Riduzioni del turn over delle autorità indipendenti e dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale)

L'articolo 66, al comma 5, **lett. *b),*** estende al 2027 la riduzione del *turn over* già prevista per il 2025 per le autorità indipendenti individuate dalla disposizione e per l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale.

La relazione tecnica ascrive alla disposizione risparmi pari a 1,8 milioni di euro nel 2027 e a 1,8 milioni di euro annui a decorrere dal 2028.

L'articolo 66, comma 5, lett. *b),* novellando l'art. 1, comma 829, della legge 207/2024 (legge di bilancio 2025), sostituisce il riferimento all'anno 2025 con quello agli anni 2025 e 2027. Si prevede, dunque, che le Autorità indipendenti individuate dalla disposizione[72] e l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale possano procedere - **per l'anno 2027 (oltre che per il 2025, come già previsto)** - ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dei rispettivi ordinamenti ridotta di un importo pari al 25 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente**.**

Per una più approfondita valutazione di tali interventi nell'ambito delle misure contemplate dall'articolo 66, si vedano le schede di lettura relative ai commi da 1 a 6 del presente dossier. Per l'adeguamento della dotazione organica delle amministrazioni interessate, la possibilità di deroghe e la destinazione delle economie, si rimanda alla scheda di lettura relativa ai commi da 7 a 9 e 11.

[72] L'Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM), la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), l'Autorità di regolazione dei trasporti (ART), l'Autorità di regolazione per energia reti e ambiente (ARERA), l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (AGCom), il Garante per la protezione dei dati personali (GPDP), l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP), la Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, l'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni (IVASS).

Articolo 66, commi 6-9 e 11
(Riduzioni del turn over del personale pubblico e ulteriori conseguenti disposizioni)

Il comma 6 prevede che determinati enti e amministrazioni pubbliche, per il 2027, possano procedere ad assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dei rispettivi ordinamenti ridotta di un importo pari al 25 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente, precisando inoltre i soggetti a cui non si applica tale disposizione.
Il comma 7 prevede la possibilità di deroghe mediante compensazioni delle facoltà assunzionali fra amministrazioni soggette al medesimo regime assunzionale, mentre il **comma 8** disciplina il conseguente adeguamento delle dotazioni organiche delle amministrazioni interessate. **Il comma 9** prevede che le amministrazioni interessate versino le somme derivanti dai risparmi di spesa su apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato, restando acquisite all'erario. **Il comma 11**, infine, conferma la possibilità di destinare risparmi permanenti derivanti da assunzioni inferiori a quelle consentite dalla legislazione vigente sul *turn over* all'incremento, entro una percentuale massima, dei fondi per il trattamento accessorio.

I commi in esame non determinano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
La relazione tecnica, relativamente al comma 6, indica risparmi pari a 3,2 milioni di euro nel 2027 e a 3,2 milioni di euro annui dal 2028.

L'articolo 66, al comma 6, primo periodo, prevede che, per l'anno 2027, le agenzie fiscali, gli enti di regolazione dell'attività economica, gli enti produttori di servizi tecnici ed economici, gli enti produttori di servizi assistenziali, ricreativi e culturali, le Autorità di bacino distrettuali, le Autorità di sistema portuale e le Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura[73], possano procedere ad assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dei rispettivi ordinamenti ridotta di un importo pari al 25 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente.

[73] non comprese nei commi da 1 a 5 del medesimo articolo, inserite nel conto economico consolidato delle amministrazioni pubbliche e individuate nei rispettivi raggruppamenti istituzionali ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, in materia di contabilità e finanza pubblica.

Al secondo periodo, si specifica che tale disposizione **non si applica** alle fondazioni lirico-sinfoniche e ai teatri nazionali e di rilevante interesse culturale, ai soggetti costituiti in forma societaria, alle ONLUS e alle amministrazioni con un numero di dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non superiore a 20.

I commi da 7 a 9 dettano ulteriori disposizioni riguardanti il personale pubblico. In particolare, **il comma 7,** al fine di soddisfare esigenze peculiari o consentire l'assunzione di specifiche professionalità**,** prevede la possibilità di definire, con DPCM, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, deroghe a quanto previsto in tema di riduzione del *turn over* dai commi da 1 a 6 - mediante compensazione, fra amministrazioni soggette al medesimo regime assunzionale, delle facoltà assunzionali - a condizione che sia garantita l'invarianza dei risparmi ivi previsti. Si prevede altresì, **al comma 8**, che - per effetto di quanto previsto dai commi 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 11 del presente articolo 66 - le amministrazioni provvedano - nell'ambito dei piani triennali dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165[74] - ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari, specificando che le amministrazioni non soggette alla adozione dei predetti piani provvedano ad adeguare la propria dotazione organica secondo i rispettivi ordinamenti. Si precisa infine che l'adeguamento della dotazione organica è asseverato dai rispettivi organi di controllo.

Come evidenziato dalla relazione tecnica, il richiamo al successivo comma 11 comporta che l'adeguamento debba tenere conto anche dell'eventuale destinazione di risparmi permanenti da minori assunzioni all'incremento dei fondi per il trattamento accessorio.

[74] Si ricorda che le amministrazioni pubbliche, sulla base dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale, sulla base del quale definire l'organizzazione degli uffici e la composizione dei relativi organici.

Tale Piano costituisce ora una sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – istituito dal D.L. 80/2021 e redatto entro il 31 gennaio di ogni anno – e indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del medesimo Piano, suddiviso per inquadramento professionale; esso deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;
- le strategie di copertura del fabbisogno e di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con le linee di indirizzo previste dal medesimo D.Lgs. 165/2001 e recentemente adottate con DM 22 luglio 2022, volte anche a superare l'automatismo nei meccanismi di turnover.

Il comma 9, quindi, obbliga le amministrazioni interessate a versare, entro il 30 aprile di ciascun anno, le somme derivanti dai risparmi di spesa (ovvero dall'applicazione dei precedenti commi da 1 a 6), su apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato, precisando che esse restano acquisite all'erario.

Il comma 11, come già accennato**,** mantiene ferme le disposizioni dell'articolo 1, comma 832, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, legge di bilancio per il 2025. Tale disciplina permette alle amministrazioni[75] di destinare parte dei risparmi di spesa permanenti - asseverati dagli organi di controllo e derivanti da assunzioni a tempo indeterminato inferiori a quelle consentite dalla legislazione vigente sul *turn over* - al fine di incrementare, entro una percentuale massima[76], i fondi relativi al trattamento accessorio del personale appartenente alle amministrazioni destinatarie delle predette riduzioni.

Per una più approfondita valutazione di tali interventi nell'ambito delle misure contemplate dall'articolo 66, si vedano le schede di lettura del presente dossier relative ai commi da 1 a 5 e 10 del medesimo articolo 66 (recanti disposizioni in gran parte analoghe nell'ambito di altri settori).

[75] destinatarie dei commi da 822 a 830 della medesima legge

[76] del 10 per cento del valore dei predetti fondi di trattamento accessorio, determinato per l'anno 2016, al netto delle eventuali risorse per lavoro straordinario ivi presenti.

Articolo 66, comma 13
(Utilizzo di risorse finanziarie per forme di assistenza sanitaria integrativa in favore dei dipendenti dei Ministeri)

Il **comma 13** prevede che le risorse, relative ai dipendenti dei Ministeri, del Fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale e dei Fondi per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale possano essere utilizzate, in base a criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, anche per l'affidamento di un servizio di copertura assicurativa integrativa delle spese sanitarie.

La **relazione tecnica** osserva che il **comma** non determina nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in quanto esso fa riferimento a fondi già esistenti.

Riguardo a un quadro della disciplina in materia di forme integrative di assistenza sanitaria, si rinvia alla scheda di lettura concernente l'articolo 29, commi 3-8, del D.L. 19 febbraio 2026, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 aprile 2026, n. 50, scheda presente nel dossier dei Servizi Studi del Senato e della Camera dei deputati relativo alla versione finale del D.L. come convertito[77].

[77] Dossier n. 643/2 nella numerazione del Servizio Studi del Senato e n. 569/2-serie Progetti di legge nella numerazione del Servizio Studi della Camera. Cfr. ivi il volume II. Il dossier fa formalmente riferimento all'A.S. n. 1867, corrispondente al testo del D.L. come convertito (con modificazioni) in via definitiva dal Senato.

Articolo 110, commi 3 e 4
(Accesso anticipato alla pensione da parte di giornalisti professionisti)

L'**articolo 110, comma 3, autorizza** una **spesa nel limite di 6 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2027 al 2031** - incrementando il limite di spesa già previsto dalla legislazione vigente - per l'erogazione della **pensione di vecchiaia anticipata** in favore di **giornalisti** professionisti dipendenti da imprese editrici in crisi.
Il successivo **comma 4** reca la copertura finanziaria

La Relazione tecnica ascrive alla presente disposizione **maggiori oneri** pensionistici pari a **6 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2027 al 2031**.

Le suddette risorse, che costituiscono limiti di spesa, sono stanziate al fine di assicurare l'erogazione della **pensione di vecchiaia anticipata** per i **giornalisti** iscritti presso l'INPS, già iscritti presso l'INPGI, in possesso di determinati requisiti di anzianità anagrafica e contributiva, dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani, di giornali periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale ammessi a trattamenti di integrazione salariale per riorganizzazione aziendale.

Si ricorda infatti che, in base alla disciplina di cui all'art. 37, c. 1, lett. *b)*, della L. 416/198, ai suddetti lavoratori è data facoltà di optare - entro 60 giorni dell'ammissione ai trattamenti di integrazione salariale o, nel periodo di godimento del trattamento, entro sessanta giorni dal maturare delle condizioni di anzianità contributiva richiesta - per la liquidazione anticipata del trattamento di vecchiaia. In base a tale disciplina possono rientrare esclusivamente i giornalisti professionisti che siano in possesso di almeno 25 anni e 5 mesi di contribuzione[78], che siano in possesso di un'età non inferiore di cinque anni rispetto al requisito anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia[79] e che abbiano fruito per almeno tre mesi (anche non continuativi) di un trattamento straordinario di integrazione salariale per riorganizzazione aziendale in presenza di crisi. Il riconoscimento del pensionamento anticipato in oggetto inoltre: è limitato al numero di unità definito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, a seguito di accordi recepiti dal suddetto Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sulla base delle risorse finanziarie disponibili; è subordinato alla condizione che l'impresa interessata presenti al Ministero del lavoro e delle politiche sociali un piano di riorganizzazione o ristrutturazione

[78] Requisito che aumenterà di 1 mese nel 2027 e di tre mesi nel 2028.
[79] Ovvero abbiano almeno 62 anni di età nel 2026; tali requisiti sono adeguati, nel 2027, di un mese e, nel 2028, di tre mesi, in relazione all'evoluzione della speranza di vita.

aziendale, il quale preveda, in relazione al pensionamento anticipato, la contestuale assunzione, nel rapporto minimo di un'assunzione a tempo indeterminato ogni due prepensionamenti, di soggetti rientranti in determinate categorie.

Le risorse di cui alla presente disposizione vanno ad **incrementare il limite di spesa previsto dalla legislazione vigente** (di cui all'art. 41-bis, c. 7, del D.L. 207/2008, all'art. 1, c. 498, della L. 160/2019, dell'art. 25-bis del D.L. 48/2023 e dell'art. 10, c. 1-bis, del D.L. 144/2026).

Si ricorda che, in base al combinato disposto dei richiamati artt. 41-bis c. 7 D.L. 207/2008 e 1, c. 498, L. 160/2019, le risorse per la finalità in oggetto sono pari a 23 mln di euro per il 2027 e a 20 mln di euro annui a decorrere dal 2028. Tali risorse sono poi state incrementate dapprima dal citato art. 25-bis del D.L. 48/2023 per un importo pari a 4 mln di euro per ciascuno degli anni 2024-2027 e a 2,8 mln per il 2028, e da ultimo dall'art. 10, c. 1-bis, del D.L. 144/2026 per un importo pari a 4,6 mln di euro per il 2026 e a 1,7 mln di euro per il 2027.

Per l'attuazione di quanto disposto dal presente comma 3, nonché dal comma 2 del medesimo articolo 110 (alla cui scheda di lettura si rimanda), il successivo **comma 4** dispone che l'Agenzia delle entrate procede al versamento all'entrata del bilancio dello Stato di una quota, pari a 34 milioni di euro per l'anno 2027, a 26 milioni di euro per l'anno 2028 e a 6 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2029 al 2031, delle risorse destinate al riconoscimento del credito d'imposta per l'acquisto della carta dei giornali (di cui all'art. 188 del D.L. 34/2020), già trasferite e disponibili nella contabilità speciale n. 1778 "Agenzia delle entrate - fondi di bilancio".

Articolo 135, comma 4
(Riduzione dell'autorizzazione di spesa per l'erogazione dell'ADI)

L'articolo 135, al comma 4, riduce di 100 milioni di euro annui, a decorrere dal 2027, l'autorizzazione di spesa destinata all'erogazione del beneficio economico dell'Assegno di inclusione, tenuto conto degli esiti del monitoraggio dei relativi oneri. È conseguentemente rideterminato l'importo complessivo autorizzato per l'Assegno e i relativi incentivi.

Il prospetto degli effetti finanziari ascrive alla disposizione economie per minore spesa per prestazioni pari a 100 milioni di euro annui a decorrere dal 2027. Le economie ammontano pertanto a 100 milioni per ciascuno degli anni 2027, 2028 e 2029. La relazione precisa che, limitatamente a tale importo, la riduzione non compromette il riconoscimento delle prestazioni e dei benefici vigenti.

Il comma 4 dell'articolo 135 interviene sull'autorizzazione di spesa prevista dall'articolo 13, comma 8, lettera *a)*, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48[80], recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. La riduzione è pari a 100 milioni di euro annui a decorrere dal 2027 ed è disposta tenendo conto degli esiti del monitoraggio degli oneri relativi alla misura.

La disposizione rideterminа conseguentemente anche l'importo indicato nell'alinea dell'articolo 13, comma 8, che reca l'autorizzazione di spesa complessiva per il beneficio economico e per gli incentivi previsti dall'articolo 10 del decreto-legge n. 48 del 2023. La riduzione incide sullo

[80] 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, in diversi limiti di spesa (per la rideterminazione degli importi di cui al presente alinea vedi l'art. 10, comma 1, lett. a), D.L. 19 ottobre 2024, n. 155, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 dicembre 2024, n. 189, l'art. 10-ter, comma 3, D.L. 26 giugno 2025, n. 92, convertito, con modificazioni, dalla L. 1 agosto 2025, n. 113, l'art. 1, comma 160, L. 30 dicembre 2025, n. 199 e, successivamente, l'art. 2, comma 12, lett. c) e d), D.L. 7 agosto 2026, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla L. 5 ottobre 2026, n. 174).

stanziamento per il beneficio economico, senza disporre direttamente una riduzione dell'autonoma quota destinata agli incentivi.

Il comma non modifica i requisiti di accesso, le modalità di calcolo o la durata dell'Assegno di inclusione. Secondo la relazione tecnica, la riduzione è resa possibile dagli esiti del monitoraggio riferito al 2026 e dalle conseguenti valutazioni prospettiche, senza compromettere il riconoscimento delle prestazioni e dei benefici previsti dalla legislazione vigente.

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). A seguito delle modifiche apportate dalla legge di bilancio 2026, che ha eliminato la sospensione di un mese dell'erogazione dell'Assegno (comma 158, L.199/2025) - originariamente prevista sia al primo rinnovo sia ai successivi - tale assegno viene erogato per un massimo di 18 mesi e può essere rinnovato per periodi ulteriori di dodici mesi. La medesima legge di bilancio 2026 ha inoltre previsto la riduzione del cinquanta per cento dell'importo della prima mensilità di rinnovo rispetto al beneficio mensile dell'assegno.

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 ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, che comporta l'adempimento 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.

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.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali
(Tabella n. 4)

L'**articolo 141, comma 1,** del disegno di legge di bilancio autorizza l'impegno e il pagamento delle spese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'anno finanziario **2027**, in conformità all'annesso stato di previsione (Tabella n. 4).

1. Le spese finali del Ministero per gli anni 2027-2029

Il disegno di legge di bilancio 2027-2029 autorizza, per lo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, spese finali, in termini di **competenza**, pari a **191.878 milioni di euro nel 2027**, a **189.115 milioni di euro nel 2028**, e a **188.574,4 milioni di euro nel 2029,** come si evince dalla tabella che segue.

Spese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per gli anni 2027-2029
(dati di competenza, valori in milioni di euro)

	2026		PREVISIONI 2027-2029			
	LEGGE DI BILANCIO	PREVISIONI ASSESTATE	BILANCIO INTEGRATO 2027	*DIFF. BIL 2027/ BIL 2026*	BILANCIO INTEGRATO 2028	BILANCIO INTEGRATO 2029
Spese correnti	186.140,9	187.452,6	191.799,7	*5.658,8*	189.049,2	188.506,4
Spese in c/capitale	73,5	73,5	78,3	*4,8*	65,8	68
SPESE FINALI	**186.214,4**	**187.526,1**	**191.878**	*5.663,6*	**189.115**	**188.574,4**
% sulle spese finali STATO	*20,2*	*20,3*	*20,6*		*20,6*	*20,9*

Rispetto alla legge di bilancio 2026, il disegno di legge di bilancio 2027-2029 espone dunque per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un **incremento nel 2027** pari a circa 5.664 milioni di euro (+3%).

Tale incremento è determinato principalmente da un incremento nelle spese correnti e in conto capitali, pari, rispettivamente a circa 5.659 e a 4,8 milioni di euro nel 2027.

Gli stanziamenti di spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali autorizzati dal disegno di legge di bilancio si attestano, in termini di competenza, nell'anno 2027, in misura pari al **20,6%** della spesa finale **del bilancio statale**, con un incremento rispetto al 20,2% del 2026.

2. L'impatto della manovra sulle spese finali per l'anno 2027

Per l'anno 2027, lo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Tabella 4) espone, a **legislazione vigente** (**BLV**), una dotazione complessiva di competenza di spese finali pari a **187.711,4** milioni di euro.

Rispetto alla legislazione vigente, la **manovra finanziaria** per il 2027 - attuata con le **Sezioni I e II** del disegno di legge di bilancio determina complessivamente un aumento **delle spese finali** di 4.166,6 milioni di euro, come evidenziato nella tabella che segue:

Impatto della manovra sulle spese finali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - anno 2027

(dati di competenza, valori in milioni di euro)

	2026		2027				
	LEGGE DI BILANCIO	PREVISIONI ASSESTATE	BLV	*MODIFICHE SEZ. II*	DDL BILANCIO SEZ II	*EFFETTI SEZ. I*	DDL BILANCIO INTEGRATO SEZ I+SEZ II
Spese correnti	186.140,9	187.452,6	187.630	*200*	187.830	*3.969,7*	191.799,7
Spese in c/cap.le	73,5	73,5	81,4	-	81,4	*-3,1*	78,3
SPESE FINALI	**186.214,4**	**187.526,1**	**187.711,4**	***200***	**187.911,4**	***3.966,6***	**191.878**

Il **DDL di bilancio 2027 come integrato** degli **effetti** della **manovra,** propone, dunque, spese finali di competenza per il Ministero pari a **191.878 milioni** per il medesimo anno.

In tale stanziamento di competenza risultano preponderanti le spese di parte corrente, che rappresentano più del 99% del totale delle spese finali.

Gli **effetti finanziari complessivi ascrivibili alla manovra di Sezione II** determinano un **aumento della spesa pari a 200 milioni di euro,** interamente ascrivibile alla spesa corrente.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali					
		2027	**2028**	**2029**	**2030 ss**
RIFINANZIAMENTI					
DL n. 185/2008 art. 18, comma 1 "**Fondo speciale per l'occupazione e la formazione**" - (Cap-pg: 2230/1) - (*Scad. variazione 2027*)	LV	656,2	513,6	535,8	5.307,6
	Rif.	**200,0**	-	-	-

Le **misure legislative** introdotte dall'articolato della **Sezione I** determinano un aumento pari a 3.966,6 milioni di euro.

3. Analisi delle previsioni di spesa per Missioni e Programmi per l'anno 2027

La tabella seguente espone le **previsioni del ddl di bilancio integrato** per il **2027** per ciascuna **Missione e Programma** di spesa **del Ministero,** a raffronto con i dati dell'esercizio **precedente**. La tabella evidenzia altresì le **modifiche** che il ddl di bilancio apporta alla **legislazione vigente** con interventi di manovra sia di **Sezione I che di Sezione II**, ai fini della determinazione delle **previsioni di spesa relative a ciascuna missione/programma**.

Riguardo alle modifiche apportate dalla Sezione II, si ricorda che gli interventi di **rimodulazione** o di **rifinanziamento/definanziamento o riprogrammazione** delle leggi di spesa (operati ai sensi dell'**art. 23, comma 3**, **lett. *a*) e lett. *b*)** della legge di contabilità) sono esposti negli **appositi allegati** allo stato di previsione.

(Dati di competenza, valori in milioni di euro)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI									
		2026		2027					
	Missione/Programma	LEGGE DI BILANCIO	ASSEST.	BLV	*MODIFICHE SEZ. II*		DDL BILANCIO SEZ. II	*EFFETTI SEZ. I*	DLB INTEGRATO SEZ I+SEZ II
					Rimodul a.23 c. 3 lett a)	*Variazioni a.23 c. 3 lett b)*			
1	**Politiche per il lavoro (26)**	**17.098**	**17.169,7**	**14.706,9**	**-**	***200***	**14.906,9**	***51,4***	**14.958,3**
1.1	Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione (26.6)	13.510,3	13.508,3	11.052,3	-	*200*	11.252,3	*54,8*	11.307
1.3	Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro (26.8)	118	118	118	-	-	118	*-0,2*	118
1.5	Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione (26.10)	1.478,3	1.481,5	1.523	-	-	1.523	*3*	1.525,9
1.6	Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro (26.12)	39,5	52	50	-	-	50	*-3,7*	46,3
1.8	Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e della legislazione sociale in materia di lavoro (26.13)	1.951,9	2.009,9	1.963,6	-	-	1.963,6	*-2,5*	1.961,1
2	**Politiche previdenziali (25)**	**101.297,6**	**101.430,4**	**102.540,7**	**-**	**-**	**102.540,7**	***1.048,6***	**103.589,3**
2.1	Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali (25.3)	101.297,6	101.430,4	102.540,7	-	-	102.540,7	*1.048,6*	103.589,3
3	**Diritti sociali, politiche sociali e famiglia (24)**	**67.736,2**	**68.850,6**	**70.376,6**	**-**	**-**	**70.376,6**	***2.868***	**73.244,6**
3.1	Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e	99,9	101,6	101,2	-	-	101,2	*14,4*	115,6

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI									
	Missione/Programma	**2026**		**2027**					
		LEGGE DI	**ASSEST.**	**BLV**	***MODIFICHE SEZ. II***		**DDL**	***EFFETTI***	**DLB**
	responsabilità sociale delle imprese e delle organizzazioni (24.2)								
3.2	Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva (24.12)	67.636,3	68.749	70.275,4	-	-	70.275,4	*2.853,6*	73.129
4	**Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti (27)**	**12,2**	**12,5**	**12,3**	**-**	**-**	**12,3**	**-**	**12,3**
4.1	Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate (27.6)	12,2	12,5	12,3	-	-	12,3	-	12,3
5	**Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (32)**	**70,4**	**62,9**	**74,9**	**-**	**-**	**74,9**	***-1,4***	**73,5**
5.1	Indirizzo politico (32.2)	35,6	26,4	38,2	-	-	38,2	*-1,4*	36,8
5.2	Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (32.3)	34,8	36,5	36,7	-	-	36,7	-	36,7
	SPESE FINALI MINISTERO	**186.214,4**	**187.526,1**	**187.711,4**	**-**	***200***	**187.911,4**	***3.966,6***	**191.878**

- tra parentesi la numerazione generale della Missione/programma.

La spesa complessiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è allocata su **5 missioni e 11 programmi**. La gran parte della spesa è allocata sulla Missione **n. 25 "Politiche previdenziali**" che rappresenta poco più del 54% delle spese del Ministero.

Di seguito si illustrano, nel dettaglio, le variazioni che si registrano nelle **missioni di maggior peso** del Ministero.

Missione 1 "Politiche per il lavoro (26)"

La **Missione 1** rappresenta circa il **7,8% della spesa finale** complessiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e reca, a **BLV 2027**, uno stanziamento di competenza pari a circa **14.706,9 milioni** di euro.

Considerando gli **effetti della manovra** (Sezioni I e II), le **spese** della Missione ammontano a **14.958,3 milioni** per il **2027 nel bilancio integrato**, con un **incremento** di 251,4 milioni.

L'**incremento** è ascrivibile agli effetti della **Sezione I** (+51,4 mln) e della **Sezione II** (+200 mln) ed è il risultato, principalmente, di un

incremento di circa 245 mln del programma *26.6 Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione*, quasi interamente ascrivibile al cap 2230 Fondo sociale occupazione e formazione che registra una variazione in Sezione I di 45 mln di euro e in Sezione II di 200 mln di euro.

Missione 2 "Politiche previdenziali"

La **Missione 2** rappresenta circa il **54% della spesa finale** complessiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e reca, a **BLV 2027**, uno stanziamento di competenza pari a circa **102.540,7 milioni** di euro.

Considerando gli **effetti della manovra** (Sezioni I e II), le **spese** della Missione ammontano a **103.589,3 milioni** per il **2027 nel bilancio integrato**, con un **incremento** di 1.048,6 milioni integralmente ascrivibile agli effetti della Sezione I e all'unico Programma della Missione, *25.3 Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali* e, in particolare:

- al cap 4364 Agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri che registra un incremento in Sezione I pari a 185 milioni di euro dovuto alla proroga di diversi esoneri contributivi per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2027 (artt. 42 e 61 c. 2 del ddl di bilancio);
- al cap 4328 Somme da trasferire all'INPS per l'APE sociale che registra un incremento di 180 milioni di euro (art. 51 del ddl di bilancio);
- al cap 4350 Fondo per il finanziamento di interventi diretti all'uscita dal mercato del lavoro con una dotazione di 850 mln (art. 52 del ddl di bilancio)
- al cap 4530 Fondo valore nuovi nati che registra una dotazione di 35,6 mln di euro (art. 58 del ddl di bilancio).

Missione 3 "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia"

La **Missione 3 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia**, rappresenta circa il **37,5% della spesa finale** del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, complessivamente pari per competenza a 73.244,6 milioni.

Rispetto alle somme previste a legislazione vigente (70.376,6 milioni), si registra un complessivo aumento di circa **2.868** di euro nel 2027 attribuibili alla manovra, per effetto di interventi di Sez. I disposti con la legge di bilancio.

La variazione in Sezione I è ascrivibile, in particolar modo, al programma 3.2 "Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva" (+2.853,6 milioni) e, al suo interno, al cap. 3530 "Somma da erogare per la copertura degli oneri relativi alla famiglia" (+1.172,7 mln) (artt. 57 e 59 del ddl di bilancio, volti

all'integrazione al reddito delle lavoratrici madri con due o più figli e all'incremento dell'indennità dei congedi parentali) e al cap. 3570 "Fondo per il riconoscimento della carta per l'acquisto di beni e prestazioni sanitarie" (+1.645 milioni) (art. 53, commi 1 e 2, del ddl di bilancio).

- Si segnala, inoltre, nell'ambito del medesimo programma 3.2, la variazione in Sezione I relativa al cap. 3560 "Somme da trasferire all'INPS per l'assegno di assistenza spettante per servizi di cura e assistenza di anziani non autosufficienti" (+136 milioni) (art. 53, comma 3, del ddl di bilancio).
- Per quanto attiene alle risorse da destinare all'INPS per l'erogazione dell'assegno di inclusione, allocate sul cap 3557, si registra uno stanziamento complessivamente pari per competenza a 5.966 milioni per il 2027 con un decremento di 100 mln di euro rispetto alle somme previste a legislazione vigente (art. 135, c. 4, del ddl di bilancio).
- In relazione alle risorse da destinare all'assegno unico e universale per i figli a carico, allocate sul cap 3620, si registra uno stanziamento per competenza complessivamente pari a 21.043,7 mln per il 2027 senza variazioni rispetto alle somme previste a legislazione vigente.
- In riferimento al cap. 3528 "Somma da corrispondere all'INPS per il pagamento di pensioni, assegni vari e relativi oneri accessori agli invalidi civili, ai sordomuti ed ai ciechi civili", si registra uno stanziamento di competenza complessivamente pari a 23.700 mln per il 2027, senza variazioni rispetto alle risorse previste a legislazione vigente.