



Ordine dei Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Milano



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario
Unione Provinciale
di Milano

ALESSIA RIVA

Consulente del Lavoro

LA LEGGE DI BILANCIO
2026: COSA CAMBIA PER
FISCO, LAVORO,
PREVIDENZA E PENSIONI

MISURE IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI

- **Articolo 1, COMMA 219**

Aumento età massima figli per fruizione congedi parentali (da 01.01.2026 innalzamento ad ANNI 14 – prima l'età era 12 anni)

- **Articolo 1, COMMA 220**

Elevato a 10 giorni l'anno il limite dei congedi per malattia del figlio di età compresa tra i 3 e i 14 anni (prima il limite era di 5 giorni, per età massima fino a 8 anni)

- **Messaggio INPS n. 251 del 26.01.2026**

Precisazione: la modifica interessa solo i lavoratori dipendenti

Aggiornamento della procedura on line per le richieste/presentazione in ritardo per congedi fruiti da 1 a 7 gennaio 2026

RATIO E CRITICITA'

SCOPO

Favorire la genitorialità

Rafforzare le misure volte alla flessibilità del rapporto e conciliazione vita/lavoro

COME: modifica

- sezione congedo parentale TU 151/2001, articoli 32 -36
- sezione congedi per la malattia del figlio - articoli 47 e ss.

COSA:

- a) innalzamento età anagrafica figli, da 12 a 14 anni per fruizione congedo parentale
- b) Innalzamento età anagrafica figli, da 8 a 14 anni, e raddoppio del numero dei giorni, da 5 a 10, per fruizione assenze per malattia figlio (fino ai 3 anni, i genitori hanno diritto di assentarsi per tutta la durata della malattia del figlio/diritto fino ai 6 anni in caso di affidamenti e adozioni).

CRITICITA':

- Articolo 49, comma 2, relativo al trattamento previdenziale dell'assenza: ancora «fermo» al requisito degli 8 anni;
- Articolo 50, comma 3, rimanda alla applicazione per i genitori affidatari e adottivi delle previsioni di cui all'articolo 47, comma 2, ma mantenendo «fermo» il limite degli 12 anni di età

Milano, 4 febbraio 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



FOCUS SU INDENNIZZO - TESTI A CONFRONTO

D.Lgs. n. 151/2001, articolo 34, comma 1

(testo vigente fino al 31.12.2024)

«Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024.».

D.Lgs. n. 151/2001, articolo 34, comma 1

(testo in vigore dal 01.01.2026)

«Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, **fino al quattordicesimo anno di vita del figlio**, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione.»

QUINDI:

- 1) fino a 14 anni: a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità di congedo parentale pari al 30% della retribuzione, indennità che è elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva
 - di due mesi, fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2023;
 - di tre mesi, fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato o cesseranno il congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2024;

Dal 1° gennaio 2025, i lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2023 potranno godere fino al sesto anno di vita del bambino, di due mensilità di congedo parentale all'80% (non più limitatamente all'anno 2024), mentre i lavoratori che dal 1° gennaio 2025 hanno terminato o termineranno il periodo di congedo di maternità o di paternità potranno fruire di **tre mensilità** all'80% della retribuzione, sempre fino al sesto anno di vita del bambino.

CASISTICA

- A. Congedo di maternità concluso entro il 31 dicembre 2022: indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi di congedo parentale richiesti (limite di età: [14 anni](#));
- B. Congedo di maternità concluso entro il 31 dicembre 2023: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per un solo mese ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti
- C. Congedo di maternità concluso entro il 31 dicembre 2024: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per due mesi ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti nell'anno
- D. Congedo di maternità concluso dal 1° gennaio 2025: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per tre mesi - sempre ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti nell'anno 2025

NB: Si ricorda il termine annuale di prescrizione del congedo di maternità e paternità obbligatorio (cfr. Messaggio INPS n. 4301 del 17 dicembre 2024).

PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO DI LAVORO STIPULATO IN SOSTITUZIONE DEL GENITORE IN CONGEDO

■ Articolo 1, COMMA 221

Al fine di favorire la **conciliazione vita-lavoro** e garantire la **parità di genere sul lavoro**, si prevede la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore, assunti a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, per un ulteriore periodo di affiancamento del sostituito, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.

TD PER SOSTITUZIONE

SCopo: agevolare le imprese, per garantire stabilità alla produzione, ma contemporaneamente favorire i neogenitori (anche adottivi e affidatari) nella gestione di assenze varie (ferie, malattia bambino, allattamento, congedo parentale).

Già possibile affiancamento da un mese prima dell'astensione, al rientro (contratto a termine o somministrazione)

Già possibile anche per lavoratrici autonome (è prevista l'assunzione o la somministrazione di altra persona in sostituzione, alle stesse condizioni previste per le lavoratrici dipendenti).

INCENTIVO: Articolo 4, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001: **nelle aziende con meno di 20 dipendenti**, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso per un periodo massimo di 12 mesi, uno **sgravio contributivo del 50% della quota INPS a proprio carico** (in caso di somministrazione a termine la fruizione dello sgravio è in favore dell'utilizzatore)

CONFERMATI BONUS NASCITA E ASILO NIDO

Al fine di incentivare la natalità, i commi 206-208 della Legge n. 207/2024 introducono il cd. **Bonus Nascita** (dopo la soppressione definitiva nel 2022 di analoghe misure già conosciute come Bonus Bebè, Premio alla Nascita, Assegno di Natalità o Bonus Cicogna nel 2017).

Si tratta di un contributo *una tantum*, di importo pari a 1.000 euro, riconosciuto al genitore richiedente per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025, ed erogato nel mese successivo al mese di nascita o di adozione.

Sono previste condizioni oggettive, legate al reddito, e condizioni soggettive, legate alla residenza/cittadinanza del richiedente.

Il pagamento del bonus nuove nascite deve essere richiesto all'INPS con apposita domanda.

Un ulteriore sussidio è il cd. **Bonus Asilo Nido**, disciplinato dai commi 209-211 legge di Bilancio 2024 per l'anno 2025; la norma, stringatissima, interviene confermando, con modifiche, la misura strutturale già esistente (introdotta dall'articolo 1, comma 355, della Legge di Bilancio per l'anno 2017 - n. 232/2016). La previsione attuale, in semplificazione, elimina il prerequisito della necessaria presenza del primo figlio di età inferiore ad anni 10, che consentiva, fino al 31 dicembre 2024, l'accesso al contributo per l'inserimento del secondo figlio al nido.

PERMESSO DI SOGGIORNO PER ATTESA OCCUPAZIONE

Messaggio INPS 22.01.2026, n. 205- Il permesso di soggiorno per attesa occupazione è valido ai fini della richiesta di AUU e Bonus nido

INPS dà esecuzione ad alcune sentenze (Sentenza n. 121 del 2023 del Tribunale di Trento, come confermata dalla Sentenza n. 9 del 2025 della Corte di appello di Trento, Sentenza n. 2359 del 2025 del Tribunale di Torino e Sentenza del 22 ottobre 2025 del Tribunale di Monza) in materia di inclusione del permesso di soggiorno per attesa occupazione (ex art. 22, comma 11, D.Lgs. n. 286/1998) tra i permessi di soggiorno validi ai fini dell'accesso all'Assegno Unico e al Bonus nido.

Le domande presentate dai titolari di tale permesso sono pertanto accolte

le strutture territorialmente competenti dovranno accogliere le domande già presentate nonché le eventuali istanze di riesame delle domande respinte per il possesso di permesso di soggiorno per attesa occupazione.

In questi casi sarà necessario comunicare che la liquidazione della prestazione è effettuata con riserva di ripetizione a seguito dell'evoluzione giurisprudenziale o normativa.

Milano, 4 febbraio 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



FONDO A SOSTEGNO DEL CAREGIVER FAMILIARE

■ Articolo 1, COMMA 227

È istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un Fondo per il finanziamento delle iniziative legislative a sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare, con una dotazione di 1,15 milioni di euro per l'anno 2026 e di 207 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027.

Il Fondo è destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati alla definizione della figura del *caregiver* familiare delle persone con disabilità e al riconoscimento del valore sociale ed economico della relativa attività di cura non professionale.

EXCURSUS E DEFINIZIONI

Il **comunicato stampa** del Consiglio di Ministri del 23 dicembre 2024, n. 109 evidenzia un'informativa condotta dai Ministri per le Disabilità, Alessandra Locatelli, e del Lavoro e delle Politiche Sociali, Maria Elvira Calderone, riguardante la predisposizione di un disegno di legge di iniziativa governativa in materia di riconoscimento e tutela del *caregiver* familiare. Sul punto, lo stesso Ministro per le Disabilità aveva dichiarato nell'anno 2025 come obiettivo la realizzazione di una legge per il 2026.

Il Tavolo tecnico condotto durante l'informativa si è soffermato su tre direttive: la finalità e definizione della figura del *caregiver*; la procedura di riconoscimento; le tutele e il sistema dei sostegni.

DEFINIZIONE: normativa frammentaria = cruciale figura che presta attività di aiuto e assistenza a un proprio familiare.

Nello specifico, ex art. 1 legge n. 205/2017, comma 255, si fa riferimento alla persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ([legge n. 76/2016](#)), di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero (nei soli casi indicati dalla [legge n. 104/1992](#), art. 33 c. 3) di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ([legge n. 104/1992](#), art. 33 c. 3), o sia titolare di indennità di accompagnamento ([legge n. 18/1980](#)).

Milano, 4 febbraio 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



FONDO pari opportunità'

- **Articolo 1, COMMA 229-232**

Incremento Fondo per interventi a favore delle donne vittime di violenza – new: ampliamento finestra temporale di presentazione delle domande e aumento quota mensile

- **Articolo 1, COMMA 228**

Rifinanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità

- **Articolo 1, COMMA 233**

Fondo per incentivare e sostenere attività educative nelle scuole di ogni ordine e grado in materia di violenza contro le donne, di pari opportunità, diritto all'integrità fisica e rispetto reciproco

- **Articolo 1, COMMA 813-817**

Ampliamento progetto «Educare al rispetto -Sport e Salute » (Fondo Pari Opportunità e Fondo Permanente Cyberbullismo)

- **Articolo 1, COMMA 849**

Implementazione dei centri per il recupero degli uomini autori di violenza

REDDITO DI LIBERTÀ'

- A. Nell'ambito delle norme volte a tutelare le donne vittime di violenza - che includono un esonero contributivo a favore del datore che le assume - una importante misura è costituita dal cd. reddito di libertà, recentemente disciplinato dal DPCM 2 dicembre 2024, in vigore dal 19 marzo 2025. A tal fine, in base a quanto previsto dall'[articolo 1, co. 187, della legge 30 dicembre 2023, n. 213](#) (legge di bilancio 2024), erano già stati stanziati 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, raddoppiati dalla presente Legge di Bilancio.
- B. **SCOPO:** sostenere prioritariamente le spese per assicurare l'autonomia abitativa, la riacquisizione dell'autonomia personale, il percorso scolastico e formativo dei/delle figli/figlie minori, e non è incompatibile con altri strumenti di sostegno (es. l'ADI). L'Inps può revocare il contributo erogato, ove dovessero intervenire motivi ostativi al suo mantenimento.
- C. **MISURA:** fino a 530 euro pro capite (da 2026 – prima era 500), per 12 mesi = somma erogata in unica soluzione (domanda ripresentabile, solo se scartata) – Non ci sono limiti ISEE o di reddito (solo condizione di vulnerabilità)
- D. **SCADENZA:** domanda presentabile entro il 31 dicembre 2026, ma le domande vengono accolte in ordine cronologico fino a esaurimento fondi.
- E. **CUMULABILITÀ** con altre forme di aiuto (per cui occorre ISEE): chi è in percorsi di protezione forma un nucleo a sé, escludendo il reddito del partner violento (e quindi escludendo il partner dall'ISEE).

Questa specifica disciplina ISEE facilita l'accesso ad altre prestazioni sociali, come l'Assegno Unico e Universale per i figli

PROCEDURA

- Domanda su istanza di parte (con documentazioni e certificazioni di Comune e centro antiviolenza), da 01/01 a 31/12 con modello INPS SR208
- Tramite il Comune di residenza
- Alle donne (con o senza figli), cittadine italiane e residenti in Italia (**cfr. NB**)
- In condizione di povertà (legata a stato di bisogno urgente o straordinario, dichiarato da servizio sociale)
- Seguite dai centri antiviolenza (regioni e servizi sociali)
- Inserite nel percorso di fuoriuscita dalla violenza, per favorire l'emancipazione economica

NB:

cittadine italiane o comunitarie o di uno Stato extracomunitario, in possesso di una delle carte di soggiorno per familiari extracomunitari di cittadini dell'Unione europea, di regolare permesso di soggiorno UE (o anche solo della ricevuta di richiesta o cedolino) o del permesso per protezione speciale.

ESONERO ASSUNZIONI DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Disposizione inserita dalla Legge di Bilancio 2023 per l'anno 2024, rifinanziata dalla Legge di Bilancio 2025, per il triennio 2024-2026 (originariamente, Commi 191-193 Legge n. 213/2023)

SCOPO: Per favorire il reinserimento lavorativo

CHI: Donne disoccupate vittime di violenza, destinatarie dell'assegno

COSA: Esonero INPS 8K annui, nella misura del 100%

DURATA:

- Per 12 mesi, se assunzione TD
- Per ulteriori 6 mesi, se trasformazione
- Per 24 mesi, se assunzione direttamente TInd

Milano, 4 febbraio 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



FONDO PER LE POLITICHE RELATIVI AI DIRITTI E PARI OPPORTUNITÀ'

- Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica
- Azioni per i centri antiviolenza e le case-rifugio

Riferimento all'articolo 5 e 5bis del D.L. 14 agosto 2013, n. 93

Rifinanziamento annuale per prevenzione e strategia comune, con associazioni, territori, Governo, anche per realizzazione di centri e case

Milano, 4 febbraio 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



ATTIVITA' EDUCATIVE NELLE SCUOLE/EROGAZIONE CONTRIBUTO

SCOPO: incentivare e sostenere in tutto il territorio nazionale attività educative finalizzate allo sviluppo della consapevolezza affettiva nelle scuole secondarie di primo e secondo grado

COSA: istituito un fondo da ripartire tra i Comuni individuati con decreto, per l'erogazione di contributi in favore delle scuole secondarie di primo e secondo grado, che organizzino **attività**

FINALIZZATE A: sensibilizzazione ed educazione a

- a) violenza contro le donne, e pari opportunità,
- b) Consenso
- c) Diritto all'integrità fisica e rispetto reciproco,

COME: anche con il coinvolgimento dei centri antiviolenza pubblici e privati già esistenti

CYBERBULLISMO E VIOLENZA DI GENERE: SI BATTONO ANCHE CON LO SPORT

SCOPO: prevenire e contrastare i fenomeni del bullismo, del cyberbullismo e della violenza di genere nelle scuole secondarie di primo grado

COSA: elaborazione programmi educativi basati sull'attività sportiva – rifinanziamento e ampliamento del progetto « Educare al rispetto -Sport e Salute », in collaborazione con la Società Sport e salute S.p.A.

Le attività del progetto sono finalizzate a:

- a) promuovere negli studenti il rispetto delle regole, il controllo dell'aggressività e la gestione delle emozioni;
- b) diffondere percorsi di educazione alla parità di genere e alla prevenzione della violenza contro le donne;
- c) prevenire e contrastare fenomeni di bullismo e cyberbullismo, favorendo inclusione, rispetto reciproco e benessere relazionale

UOMINI MALTRATTANTI

SCOOPO: assicurare la tutela dalla violenza di genere e la prevenzione della stessa e specificamente per contrastare tale fenomeno favorendo il recupero degli uomini autori di violenza,

COSA: il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, *è incrementato.*

Le predette risorse sono destinate esclusivamente all'istituzione e al potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti.

POLITICHE ATTIVE PER AFFETTO DA PATOLOGIA ONCOLOGICA

Decreto 20.01.2026, n. 4 “Specifiche politiche attive per assicurare a ogni persona che sia stata affetta da una patologia oncologica egualianza di opportunità nell'inserimento e nella permanenza nel lavoro, nella fruizione dei relativi servizi e nella riqualificazione dei percorsi di carriera retributiva, ai sensi della Legge 193/2023”.

In particolare, il provvedimento individua quali destinatari delle specifiche misure di politiche attive tutti coloro che siano stati affetti da patologia oncologica e, in quanto tali, vengono ricompresi tra i beneficiari delle seguenti misure:

- Programma GOL;
- Fondo Nuove Competenze;
- Assegno di Inclusione (ADI);
- Supporto per la formazione e il lavoro;
- Accomodamenti ragionevoli.

NB: Entrata in vigore della Legge n. 106 del 18 luglio 2025 + circ. INPS 152/2025 (da 01.01.2026)

MODIFICA REQUISITI PER LA FRUIZIONE DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE/MODIFICHE ISEE

Articolo 1, COMMA 208 e COMMI 158-161

Comunicato Min. Lavoro e politiche sociali 12.1.2026

Messaggio INPS 12.1.2026 n. 102

Messaggio INPS 22.1.2026 n. 213 e 214

Messaggio INPS 21.1.2026 n. 192

Messaggio INPS 28.01.2026 n. 285 (correzione del n. 192/interpretazione contraria)

FAQ su Adl pubblicate su sito Ministero- Notizia 28.01.2026

Ampliamento della platea di beneficiari grazie alla modifica in materia di ISEE (incremento franchigia casa di abitazione e maggiorazioni scala di equivalenza per nuclei familiari con figli Articolo 1, comma 208)

NOVITA' ISEE

Computo del patrimonio mobiliare ai fini dell'ISEE: nella componente patrimoniale rilevante per la definizione dell'ISEE, si tenga conto anche delle giacenze in valuta all'estero, in criptovalute o consistenti in rimesse in denaro all'estero, anche attraverso sistemi di money transfer o di invio all'estero di denaro contante non accompagnato.

Modifiche della franchigia della prima casa ai fini ISEE e della scala di equivalenza. Nelle more dell'adeguamento del regolamento concernente la revisione delle modalità di determinazione e i campi di applicazione dell'ISEE, modifica, ai fini dell'accesso ad alcune prestazioni, i criteri di calcolo della situazione patrimoniale. In particolare:

- Innalzamento della soglia di esclusione della casa di abitazione di proprietà da 52.500 euro a 91.500, prevedendo inoltre un ulteriore incremento di 2.500 euro per ogni figlio
- Revisione delle maggiorazioni della scala di equivalenza, di cui al regolamento ISEE.

Dichiarazione Sostitutiva Unica Prevede che, a decorrere dal 2026, l'INPS cooperi anche con il Ministero dell'Interno e l'ACI per le attività relative alla precompliazione delle DSU.

ADI & SFL

Adl: in vigore dal 1° gennaio 2024, in sostituzione del RdC, 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 (erogazione condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa).

Supporto Formazione e Lavoro: strumento parallelo all'Adl rivolto dal **1° settembre 2023** ai cittadini in età da lavoro facenti parte di nuclei familiari sotto la soglia di povertà ma che potranno percepire un'indennità (cd. di partecipazione) solo in concomitanza con la frequenza a corsi di formazione e riqualificazione per l'accompagnamento al lavoro (art. 12 D.L. 48/2023 conv. L. 85/2023).

Milano, 4 febbraio 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



REQUISITI ADI

Riconosciuto a nuclei familiari che, al momento della domanda

A. presentino i seguenti requisiti:

di cittadinanza, di residenza e di soggiorno;

di condizioni economiche e personali;

di indicatori del tenore di vita;

indicatori penali.

B. Il nucleo deve essere composto da almeno una delle seguenti persone (art. 3 D.L. 48/2023):

disabile;

minorenne;

con almeno sessanta anni di età;

in condizione di svantaggio e inserito in un programma di cura e assistenza dei servizi sociosanitari territoriali certificato dalla pubblica Amministrazione.

CALCOLO E NOVITA'

Il beneficio economico dell'Assegno di inclusione, su base annua, è composto da una integrazione del reddito familiare, fino alla soglia di 6.500 Euro annui, ovvero di 8.190 Euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza

- A. con riferimento al calcolo dell'indicatore della situazione patrimoniale: innalzamento della soglia di esclusione della casa di abitazione di proprietà, da 52.500 a 91.500 euro, elevata a 120.000 euro per i nuclei familiari residenti nei Comuni capoluogo delle Città metropolitane; tali soglie sono incrementate di 2.500 euro per ogni figlio convivente successivo al primo.
- B. Eliminato il mese di sospensione dopo la 18esima mensilità Adl
- C. senza soluzione di continuità, possibile fruizione per periodi ulteriori di 12 mesi (previa presentazione della domanda e fermo restando la verifica della sussistenza dei requisiti richiesti dalla normativa)
- D. allo scadere dei periodi di rinnovo di 12 mesi il beneficio può essere rinnovato (sempre previa presentazione della domanda), e l'ammontare della prima mensilità di rinnovo è riconosciuto in misura pari al 50% dell'importo mensile del beneficio economico spettante.

DETTAGLIO

Il contributo straordinario previsto per i beneficiari dell'Assegno di Inclusione che nel 2025 hanno concluso le prime 18 mensilità di fruizione AdI e percepito la prima mensilità del rinnovo entro dicembre viene riconosciuto anche a chi ha **terminato il ciclo dei 18 mesi a novembre** (cfr. articolo 1, comma 159), mentre **da gennaio 2026 viene eliminato il mese di sospensione** previsto dopo la 18esima mensilità e dopo i successivi periodi di 12 mesi di erogazione dell'ADI (cfr. articolo 1, comma 158). Presentando la domanda infatti si potrà fruire del **rinnovo dell'AdI per periodi ulteriori di 12 mesi, senza mese di interruzione**. L'importo della prima delle 12 mensilità viene riconosciuto nella **misura del 50% dell'importo mensile** del beneficio economico rinnovato.

La volontà del legislatore di far fronte al periodo di interruzione mensile della misura, previsto tra la fine di un periodo di erogazione e il successivo dall'art. 3 del DL 48/2023, era già emersa con l'entrata in vigore del DL 92/2025 che, ai commi 1 e 2 dell'art. 10-ter, aveva stabilito, in via eccezionale per l'anno 2025, l'erogazione di un contributo straordinario finalizzato a garantire ai fruitori dell'AdI una **continuità** nella copertura del beneficio, pari all'importo della prima mensilità di rinnovo e, comunque, non superiore a 500 euro.

Milano, 4 febbraio 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



INPS

In attesa dell'aggiornamento del modello della DSU, dell'attestazione ISEE e delle istruzioni, l'INPS ha modificato le procedure del Portale unico ISEE per consentire il calcolo, dal 1° gennaio 2026, dell'ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione

Mess. 192/2026: Le domande di assegno di inclusione (Adi) per le quali, a seguito dei controlli, è stato rilevato il contestuale accoglimento di una domanda per il supporto di formazione e lavoro (Sfl), presentata da un beneficiario dell'assegno o da un componente con responsabilità genitoriale, sono poste in decadenza.

Invece non c'è preclusione all'Adi qualora la relativa domanda venga presentata da un nucleo familiare in cui sia già presente un beneficiario dell'indennità di supporto per la formazione e il lavoro che abbia però un ruolo incompatibile con quello di beneficiario oppure sia componente con responsabilità genitoriali derivanti dall'accoglimento della domanda di assegno di inclusione: in tale caso la domanda per il supporto formativo verrà posta in decadenza.

Mess. 285/2026: Diversamente dalle precedenti indicazioni, viene chiarito che è la domanda di Sfl a decadere, qualora presentata da un beneficiario Adi o da un componente del nucleo familiare con responsabilità genitoriale. Inoltre, l'Istituto precisa che, in caso di domande Adi sospese, il richiedente SFL, la cui domanda sia decaduta per incompatibilità con quella di Adi, sarà informato via SMS o mail della possibilità di ripresentare domanda di Sfl, previa rinuncia all'Adi da parte del nucleo familiare.

Milano, 4 febbraio 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



ADEMPIMENTI SUCCESSIVI ALLA DOMANDA

- a) attendere la comunicazione dell'Inps di accoglimento o rigetto tramite **e-mail e/o sms** ai recapiti indicati dal richiedente nel Modello di domanda;
- b) in caso di accoglimento, attendere la successiva comunicazione di Poste in cui viene fissato **l'appuntamento** per recarsi all'ufficio postale a **ritirare la Carta** ed il relativo **Pin**. La carta sarà **intestata al richiedente e non è possibile avere più carte**;
- c) **entro 30 giorni** dalla mail o da sms INPS che comunica l'accoglimento della domanda, tutti i componenti il nucleo devono rendere la **Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID)** tramite piattaforma digitale

NB: I Centri per l'impiego possono **esonerare** dalla DID i soggetti con **carichi di cura** (cosiddetti **“caregiver”**) qualora si occupino di componenti **familiari minori di tre anni** o **disabili** gravi e **non autosufficienti** (come definiti ai fini ISEE) nonché dai **disoccupati** con un reddito la cui imposta londa non è superiore alle detrazioni da lavoro di cui all'art. [13 del TUIR](#) coloro che **frequentano corsi formativi**.

FAQ AGGIORNATE AL 28.01.2026

A seguito delle novità della Legge di Bilancio 2026, il Ministero ha ribadito che:

- a) a partire dal 1° gennaio 2026, è stata innalzata la soglia di esclusione del valore della casa di abitazione a 91.500 euro e a 120.000 euro per i nuclei familiari residenti nelle città metropolitane. Viene mantenuto l'incremento di 2.500 euro per ogni figlio convivente oltre il primo;
- b) in presenza di minori che non abbiano ottemperato all'obbligo scolastico, sono previsti controlli mensili e la sospensione dell'Adl in caso di mancato adempimento;
- c) le vittime di violenza di genere con figli minorenni a carico possono accedere all'Adl senza dover presentare un'attestazione della condizione di svantaggio.

CARTA DEDICATA A TE

Articolo 1, COMMA 208 e COMMI 5-6

Viene rifinanziata per gli anni 2026 e 2027 la “Carta dedicata a te”, la **misura di sostegno** alimentare destinata alle famiglie con **ISEE non superiore a 15.000 euro** per l’acquisto di beni alimentari di prima necessità.

In particolare, il comma 5 aumenta, per ciascuno degli anni 2026 e 2027, di 500 milioni di euro la dotazione del Fondo per l’acquisto dei beni di prima necessità istituito dall’art. 1, comma 450, della legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022).

Il comma 6, invece, incrementa di 2.231 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027, a valere sulle risorse del medesimo Fondo, l’autorizzazione di spesa per l’erogazione del contributo di cui all’art. 1, comma 451-bis, della legge di Bilancio 2023, a determinate categorie di destinatari, individuati con decreto (provvidenze funzionali)

Le risorse sono disponibili dal 1° gennaio 2026, ma il decreto attuativo definirà i tempi di distribuzione, solitamente previsti nel corso dell’anno.

PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

- Articolo 1, COMMA 164 e seguenti
- Circolare INPS 15.01.2026 n. 1
- DL 01.12.2025, n. 180 (EX ILVA)
- Legge 02.12.2025, n. 182 (lavoratore in CIGO ha obbligo di dare preventiva comunicazione dello svolgimento dell'attività lavorativa alla Struttura dell'INPS territorialmente competente, a pena di decadenza dal relativo diritto; la norma prevede ora che tale comunicazione debba essere resa anche al Datore di Lavoro)

LE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA

Le **aree di crisi industriale complessa** riguardano territori soggetti a recessione economica e perdita occupazionale di rilevanza nazionale e con impatto significativo sulla politica industriale nazionale, non risolvibili con risorse e strumenti di sola competenza regionale.

La complessità deriva da:

- a) crisi di una o più imprese di grande o media dimensione con effetti sull'indotto
- b) grave crisi di uno specifico settore industriale con elevata specializzazione sul territorio.

Il Ministero cura l'attuazione di politiche e programmi per la reinustrializzazione e riconversione delle aree e dei settori colpiti dalla crisi mediante la stipula di appositi Accordi di Programma di adozione dei **PRRI – Progetti di Riconversione e Riqualificazione Industriale**, elaborati da Invitalia ed approvati dal Gruppo di Coordinamento e Controllo.

I PRRI promuovono, anche mediante cofinanziamento regionale e con l'utilizzo di **tutti i regimi d'aiuto** disponibili per cui ricorrono i presupposti, investimenti produttivi anche a carattere innovativo, la riqualificazione delle aree interessate, la formazione del capitale umano, la riconversione di aree industriali dismesse, il recupero ambientale e l'efficientamento energetico dei siti e la realizzazione di infrastrutture strettamente funzionali agli interventi.

Es. Taranto (Ilva), costa livornese (area portuale, crisi MTM e area siderurgica), Fabriano (Merloni), Melfi e Potenza (FIAT/Stellantis)

NOVITA' LEGGE N. 199/2025

- a) Fermo pesca (comma 164) – finanziamento dell'indennità omnicomprensiva (di importo non superiore a 30 euro giornalieri per l'anno 2026) per ciascun lavoratore dipendente da impresa adibita alla pesca marittima (compresi i soci lavoratori della piccola pesca) in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio
- b) Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa (comma 165: scopo-completamento piani di recupero occupazionale D.Lgs. n. 148/2015-CIGS e Mobilità in deroga) - si attendono ulteriori istruzioni
- c) Proroga dell'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese in CIGS che operano nelle aree di crisi industriale complessa, per un periodo massimo di 12 mesi (comma 166)
- d) Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività per un periodo massimo di 12 mesi (comma 167)
- e) Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività con concrete e attuali prospettive di cessione rapida e conseguente riassorbimento occupazionale, per un periodo massimo di 6 mesi (comma 172)
- f) Proroga dell'integrazione del trattamento di CIGS per i dipendenti del gruppo ILVA (comma 168)
- g) Proroga al 31 dicembre 2026 delle convenzioni per l'utilizzazione dei lavoratori socialmente utili (comma 169) – si attende circolare per definizione importo mensile assegno spettante ai lavoratori per l'anno 2026

NOVITA' LEGGE N. 199/2025

- g) Misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center (comma 170) – non rientranti in CIGS, e con organico > 50 dipendenti nel semestre precedente – eccezione al FIS settore tlc – durata massima 12 mesi
- h) Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria (fino al 31.12.2026) per le imprese con rilevanza economica strategica (comma 171) - almeno 1.000 dipendenti e impegnate in processi di riorganizzazione aziendale non ancora conclusi
- i) Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi (comma 173) – si tratta di imprese di rilevanza economica anche regionale, con rilevanti problematiche occupazionali, che possono richiedere la proroga per un ulteriore periodo di 12 mesi per riorganizzazione aziendale e contratti di solidarietà, oppure per un periodo di 6 mesi per la causale crisi aziendale
- j) proroga degli incentivi per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale (comma 175, proroga di articolo 4ter, D.L n. 4/2024- Disposizioni urgenti in materia di amministrazione straordinaria delle imprese di carattere strategico) – il nuovo soggetto nato da operazione straordinaria, che occupi almeno 1.000 lavoratori, può sottoscrivere un progetto industriale e di politica attiva, che illustri le azioni volte a superare le difficoltà del settore in cui l'impresa opera e le azioni per la formazione o la riqualificazione dei lavoratori per garantire loro un adeguamento delle competenze professionali al nuovo contesto lavorativo, nonché per gestire processi di transizione occupazionale.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA LIQUIDAZIONE ANTICIPATA DELLA NASPI

- Articolo 1, COMMA 176
- Circolare INPS 15.01.2026 n. 1

Modifica dell'articolo 8, D.Lgs. n. 22/2015, in tema di incentivo all'autoimprenditorialità – liquidazione anticipata della NASPI

Novità comma 3Bis: non più erogata in unica soluzione, ma in due tranches (70% e 30%)

Corrisposte al termine della durata del periodo teorico di NASPI e comunque non oltre il termine di sei mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione

Previa verifica della mancata rioccupazione e della titolarità di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità

SECONDA TRANCHE E RESTITUZIONE EVENTUALE

Pari al restante **30%**, da corrispondere al termine della durata della prestazione (che è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni), qualora questo intervenga prima dei 6 mesi dall'inizio dell'attività, o non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, qualora il termine del periodo di trattamento intervenga successivamente.

L'erogazione di tale seconda rata è concessa a condizione che il beneficiario:

- a) non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl
- b) e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

In caso di intervenuta rioccupazione, quindi, non si ha diritto alla liquidazione di tale seconda rata e, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, vi è l'obbligo di restituire per intero l'anticipazione ottenuta (salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale).

