



LEGGE DI BILANCIO 2026: UNA MANOVRA TRA LUCI, OMBRE E DISTRAZIONI NORMATIVE

DI ALESSIA RIVA CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO E LURATE CACCIVIO (CO)

La Legge di Bilancio 2026 (L.n. 199/2025) ridisegna profondamente e nuovamente le misure per il *welfare* familiare e il sostegno al reddito, ma a uno sguardo tecnico più attento rivela **incongruenze e potenziali disparità** che graveranno sull'attività quotidiana di aziende e professionisti. Se da un lato l'esecutivo punta sulla "conciliazione vita-lavoro", dall'altro la tecnica legislativa frammentaria e fatta di costanti rimandi e sostituzioni, rischia di creare percorsi a ostacoli nell'attuazione pratica.

GENITORIALITÀ: L'ILLUSIONE DI UNA TUTELA UNIVERSALE

L'innalzamento dell'età dei figli per la fruizione dei congedi è certamente la misura di maggior impatto: a partire dal 1° gennaio 2026, il limite per il **congedo parentale** (anche per figli con disabilità) sale da 12 a **14 anni**. Si ricorda che in caso di adozione o di affidamento/collocamento, il congedo parentale può essere fruito entro quattordici anni dall'ingresso in famiglia del minore, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età (cfr. messaggio Inps n. 251 del 26 gennaio 2026).

Vale la pena ricordare che la Legge di Bilancio 2026 modifica esclusivamente le disposizioni normative relative ai genitori lavoratori dipendenti; pertanto, per i genitori (naturali, adottivi, affidatari) lavoratori iscritti alla Gestione separata il limite temporale di fruizione del congedo parentale rimane fissato a 12 anni di vita del figlio nel caso di evento nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di

adozione o di affidamento preadottivo); per i genitori (naturali, adottivi, affidatari), per i lavoratori autonomi il limite temporale di fruizione del congedo parentale rimane fissato a un anno di vita del figlio (o a un anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento/collocamento).

Un secondo strumento di aiuto ai genitori è rappresentato, parallelamente in tema di **assenze dal lavoro per malattia del figlio**, dall'innalzamento dell'età del minore (dall'anno 2026 fino a 14 anni) e del numero di giorni spettanti, che raddoppiano da 5 a **10 annui** (da intendersi come lavorativi).

È bene rammentare, tra l'altro, che l'assenza per malattia del minore non ha limiti di durata se il figlio è di età inferiore ad anni 3 (quindi l'assenza è coincidente con tutto il periodo corrispondente alla malattia del bambino) e che, in ogni caso, tale assenza, ancorché giustificata al datore di lavoro tramite la presentazione del certificato di malattia relativo al minore, non è retribuita in alcun modo (anche se i contratti collettivi possono prevedere condizioni di miglior favore).

Tuttavia, l'approccio critico impone di evidenziare una **grave asimmetria** tra figli biologici e adottivi. Mentre per i primi la tutela è blindata fino ai 14 anni, per i figli adottati o in affidamento l'articolo 50 del D.lgs. n. 151/2001 non è stato coordinato con le nuove norme, lasciando fermo il limite dei **10 giorni di malattia agli 8 anni di età** (o entro 3 ►



anni dall'ingresso in famiglia per adozioni tra i 6 e i 12 anni). Si tratta di una disparità di trattamento difficilmente giustificabile che richiederà chiarimenti ministeriali urgenti. Altra “dimenticanza” rilevante: l'accredito dei **contributi figurativi** per la malattia del figlio sembra rimanere ancorato al vecchio limite degli 8 anni, creando un vuoto previdenziale per le assenze effettuate tra gli 8 e i 14 anni.

SOSTITUZIONE MATERNITÀ:

UN “AFFIANCAMENTO” CON BARRIERE DI GENERE

Si ricorda che il contratto a tempo determinato per sostituzione di maternità permette di assumere personale per coprire l'assenza di una lavoratrice in congedo (obbligatorio o facoltativo), con termine legato al suo rientro.

Può esistere anche un periodo di affiancamento, anticipato rispetto all'inizio del congedo fino a un massimo di un mese, secondo quanto previsto dalla normativa di legge, oppure per una durata diversa qualora la contrattazione collettiva - in particolare quella di livello nazionale - stabilisca condizioni differenti.

Numerosi CCNL consentono infatti di procedere all'assunzione del lavoratore o della lavoratrice a tempo determinato in sostituzione del personale in congedo con un anticipo che può arrivare fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo stesso (ad esempio nel CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi - H011, articolo 200 - oppure nel CCNL Industria Metallmeccanica e Installazione di impianti - C011, articolo 4), o addirittura fino a 3 mesi (ad esempio nel CCNL Autotrasporto Merci e Logistica - I100, articolo 55 - oppure nel CCNL Igiene Ambientale - K540, articolo 11).

Anche la contrattazione di secondo livello può intervenire in senso migliorativo, modificando in tutto o in parte quanto già stabilito dal contratto nazionale. Ne è un esempio quanto concordato da Manpower Group (10-6-2024), dove le parti - ad integrazione della disciplina del CCNL Terziario, Distribuzione

e Servizi H011 - hanno previsto che le assunzioni sostitutive “possono avvenire anche con un periodo di affiancamento elevato fino a due mesi rispettivamente prima dell'assenza per congedo della dipendente sostituita e successivamente al suo rientro”. A livello aziendale, tuttavia, risultano più diffuse misure di supporto di natura diversa, rivolte esclusivamente al lavoratore o alla lavoratrice al momento del rientro in servizio, come i percorsi di formazione e aggiornamento professionale. Non mancano infine esempi di contrattazione nazionale che prevedono - talvolta in aggiunta a quanto sopra - periodi di affiancamento anche nella fase successiva al rientro dal congedo. Alcuni CCNL affrontano la questione in termini generali: è il caso del CCNL Industria Tessile (D014), che all'articolo 30 stabilisce come, in tutti i contratti a termine conclusi per finalità sostitutive, sia possibile prevedere un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il suo sostituto, tanto nella fase precedente all'assenza quanto in quella successiva al rientro, al fine di garantire un passaggio di consegne efficace.

La novità introdotta dal **comma 2-bis all'art. 4 del D.lgs. n. 151/2001** permette alle parti di prolungare il contratto a termine del sostituto anche al rientro della lavoratrice dal congedo, per un periodo di **affiancamento posticipato**, fino al compimento del **primo anno di vita del bambino**.

Sebbene la *ratio* sia anche quella di favorire un rientro graduale, garantire la funzione di madre e proteggere la continuità produttiva, la norma soffre di un **limite lessicale sessista e di un'incoerenza rispetto al dichiarato**: da un lato, l'*incipit* del nuovo comma detta esattamente lo scopo dello stesso: “Al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e **garantire la parità di genere sul lavoro...**”; dall'altro però, il testo parla esplicitamente di “lavoratrice sostituita”. In un'ottica ►



di parità di genere, ci si chiede se tale affiancamento sia applicabile anche al padre che rientra dal congedo; in assenza di interpretazioni estensive, il rischio è di escludere i padri da questa forma di stabilità organizzativa.

Un secondo profilo di criticità risiede nel riferimento al primo anno di vita del bambino come limite temporale per il prolungamento del contratto per ragioni sostitutive, che riguarda evidentemente l'ipotesi di genitorialità biologica.

Inoltre, la norma tace su questioni operative cruciali: questo prolungamento è un *extra* rispetto al limite delle **4 proroghe**? E come si raccorda con la normativa del tempo determinato, più in particolare con riferimento alle causali e al limite dei **12 mesi** acausali, dal momento che l'affiancamento cambia la motivazione originale del contratto da "sostituzione" a "supporto"?

Un ulteriore elemento contraddittorio con riguardo alla parità di genere è legato alla fruizione dell'incentivo previsto per l'attivazione di un contratto a termine in sostituzione di maternità, nelle aziende con organico inferiore a 20 dipendenti.

Ed infatti, ai sensi dei commi 3 e 4 dell'articolo 4, D.lgs. n. 151/2001, nelle PMI (fino a 19 dipendenti) l'attivazione di un contratto a termine in sostituzione di **lavoratrici e lavoratori in congedo**, è agevolato, con la concessione di uno sgravio contributivo del 50% per i contributi a carico del datore di lavoro. È evidente dalla lettura testuale della norma che in questa previsione sia perfettamente prevista la parità di trattamento e l'equiparazione tra genitori che fruiscono del congedo, anche nel comma 4 in cui è prevista l'estensione dell'agevolazione contributiva "fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento".

MISURE PER LE FAMIGLIE, MODIFICA DELLA DETERMINAZIONE DELL'ISEE E ASSEGNO DI INCLUSIONE

L'Assegno di inclusione (AdI), che ha sostituito il reddito di cittadinanza, è una misura nazionale di contrasto alla povertà, e consiste in un **sostegno economico e di inclusione sociale e professionale**, condizionato alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

L'**AdI** è riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, a garanzia delle necessità di inclusione dei nuclei familiari con componenti con disabilità, come definita ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, nonché dei componenti minorenni o con almeno sessant'anni di età, ovvero dei componenti in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.

I richiedenti l'AdI devono possedere, per tutta la durata del beneficio, specifici requisiti soggettivi (ad esempio cittadinanza/diritto di soggiorno, residenza, etc.) e oggettivi (ad esempio, un determinato valore ISEE, un determinato valore patrimonio immobiliare, etc.).

La novità più importante non riguarda l'AdI, ma la determinazione dell'ISEE, indicatore che determina l'accesso a molti benefici, bandi, erogazioni, sussidi (ad esempio, Assegno Unico e Universale, Supporto per la Formazione e il Lavoro, *Bonus* Asilo Nido, *Bonus* Nuovi Nati; questi ultimi due, confermati in toto anche per l'anno 2026).

Dal 1° gennaio 2026 la determinazione dell'ISEE ha subito alcune modifiche, che lo rendono più favorevole per famiglie con figli e proprietari di casa. Le principali novità includono l'aumento della franchigia sulla prima casa (fino a 91.500€ o 120.000€ nelle città metro- ➤



politane), nuove maggiorazioni della scala di equivalenza per figli e l'esclusione di alcuni titoli di Stato dal patrimonio mobiliare (cfr. articolo 1, comma 208, Legge n. 199/2025).

In relazione all'AdI, quindi, la manovra ha calcolato di estendere la misura ad una platea più vasta di nuclei familiari.

Economicamente, la revisione più importante dell'AdI riguarda l'eliminazione del mese di sospensione del beneficio tra il primo periodo di fruizione e la richiesta di rinnovo; di fatto, a fronte della riduzione del 50% della prima mensilità del secondo periodo, l'erogazione del supporto non subisce più alcuna interruzione, garantendo continuità economica del sussidio al nucleo familiare (cfr. articolo 1, commi 158-161, Legge n. 199/2025; Comunicato Min. Lavoro e politiche sociali 12.1.2026; prassi Inps messaggi nn. 102, 213, 214, 192, 285 del gennaio 2026).

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO: LA STRATEGIA DELLE PROROGHE INFINITE

Il panorama degli ammortizzatori sociali straordinari resta frammentato e basato su **proroghe annuali**. Con le previsioni di cui all'articolo 1, commi 164 e seguenti, si rifinanziano con 100 milioni di euro le aree di crisi industriale complessa e la CIGS per cessazione di attività, ma la gestione rimane legata ad accordi governativi e relazioni tecniche che dichiarino l'"impossibilità" di accedere ad altri trattamenti, mentre per le imprese strategiche (con oltre 1.000 dipendenti), la CIGS è estesa al 2026.

Nuovamente, non è stata attuata una riforma strutturale che renda questi strumenti meno dipendenti dalle singole leggi di bilancio.

Dall'altro lato, è importante considerare che i destinatari delle misure in commento, siano aziende ben identificate (quali, ad esempio *ex ILVA*), o siano aree di crisi, hanno nel loro indotto o alle dirette dipendenze un numero elevatissimo di lavoratori, che, correttamente, sono da accompagnare anche con forme di sussidio.

Ed infatti, ulteriore rilevanza è stata assegnata ai progetti di riorganizzazione/riconversione in continuità, che garantiscano il mantenimento di un certo tasso di occupazione nelle zone più a rischio.

Questa normativa è stata oggetto di aggiornamenti operativi nel febbraio 2026, a seguito della Legge di Bilancio 2026, e di una prima circolare Inps (circolare n. 1 del 15 gennaio 2026). Con la **Circolare n. 3 del 10 febbraio 2026** il Ministero del Lavoro, in conformità alla Legge di Bilancio 2026, fornisce le nuove indicazioni operative, con una gestione accentrata e semplificata delle CIG in deroga/straordinarie per tali aree. Quindi, per l'anno 2026, è possibile autorizzare un ulteriore intervento di CIGS fino a un massimo di **6 mesi** (non ulteriormente prorogabile) anche in caso di cessazione dell'attività, a condizione che vi siano prospettive di riassorbimento. La novità riguarda anche l'eliminazione della previsione di preventivo riparto regionale delle risorse, a favore di una gestione centralizzata, finalizzata a velocizzare l'erogazione.

Con riguardo invece al singolo lavoratore destinatario di ammortizzatore sociale, si rammenta che la Legge del 2 dicembre 2025, n. 182 ha introdotto, tra le altre, alcune modifiche alla normativa degli ammortizzatori sociali.

In particolare, l'articolo 22, comma 1, Legge n. 182/2025 ha modificato l'articolo 8, D.lgs. n. 148/2015, inserendo il comma 2 *bis*, in base al quale, il lavoratore percettore del trattamento di integrazione salariale che, durante il periodo di fruizione del medesimo trattamento, svolge attività lavorativa, non solo è tenuto a dare preventiva comunicazione alla sede Inps territorialmente competente (comma 2), ma, dal 18 dicembre 2025, è tenuto a darne immediata comunicazione anche al datore di lavoro che ha richiesto l'intervento di integrazione salariale. ➤

**NASPI E AUTOIMPRENDITORIALITÀ: L'INCENTIVO A RATE**

Un'altra modifica controversa riguarda l'istituto della **anticipazione NASpI** per chi decidesse di intraprendere un'attività autonoma (o in qualità di socio). Dal 1° gennaio 2026 l'erogazione in un'unica soluzione scompare, sostituita da un sistema **70/30**.

Il 70% dell'importo spettante è erogato all'atto della domanda, mentre il saldo del 30% è subordinato all'analisi del caso concreto ed alla prova della **mancata rioccupazione** in qualità di lavoratore subordinato nei mesi successivi alla domanda. Il termine ultimo per l'erogazione del saldo è stato comunque fissato a 6 mesi.

Sebbene finalizzata ad evitare abusi, questa previsione trasforma un incentivo all'investimento iniziale in un sussidio condizionato, e

la gestione rateale potrebbe rappresentare un disincentivo: se l'autoimprenditore, per necessità di sussistenza, accettasse un lavoro subordinato prima della scadenza del periodo NASpI, non solo perderebbe il saldo del 30%, ma sarebbe obbligato a **restituire integralmente il 70% già percepito**. Una clausola di salvaguardia che rischia di soffocare sul nascere le nuove iniziative economiche dei lavoratori in cerca di ricollocamento.

In ultima analisi, anche quest'anno la manovra 2026 richiede al Consulente un'attenzione maniacale ai dettagli anagrafici (il passaggio dai 12 ai 14 anni) e una prudenza estrema nell'applicazione di norme che, pur nate con intenti lodevoli, appaiono incomplete o scoordinate, specialmente in tema di adozioni e parità di genere.