



**Edizione di lunedì 26 gennaio 2026**

**AGEVOLAZIONI, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**Legge di bilancio 2026: misure per la conciliazione vita familiare-lavoro**

di Luca Caratti

**NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**ISEE: nuova funzionalità temporanea per specifiche prestazioni**

di Redazione

**NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**ISEE: nuova funzionalità temporanea per specifiche prestazioni**

di Redazione

**NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**Assegno di Inclusione: calendario dei pagamenti 2026**

di Redazione

**NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**Assegno di Inclusione: calendario dei pagamenti 2026**

di Redazione

**NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**Assegno unico e bonus nido accessibili anche con permesso per attesa occupazione**

di Redazione

**NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**



**Assegno unico e bonus nido accessibili anche con permesso per attesa occupazione**  
di **Redazione**

## **DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO**

**Antisindacale la disdetta anticipata del CCNL**  
di **Redazione**

## **DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO**

**Antisindacale la disdetta anticipata del CCNL**  
di **Redazione**

## **AGEVOLAZIONI, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**Legge di bilancio 2026: misure per la conciliazione vita familiare-lavoro**  
di **Luca Caratti**

## ***Legge di bilancio 2026: misure per la conciliazione vita familiare-lavoro***

di **Luca Caratti**

La Legge n. 199/2025 (c.d. Legge di bilancio 2026) introduce, tra gli altri, alcuni specifici incentivi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro. In particolare, si evidenzia il rafforzamento della disciplina in materia di congedi parentali e di congedo malattia per i figli minori, la trasformazione prioritaria del contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per lavoratori con almeno 3 figli conviventi, nonché interventi per la promozione dell'occupazione per le lavoratrici madri.

### **La Legge di bilancio per il 2026**

Pubblicata sul supplemento ordinario n. 42/L, G.U. n. 301/2025, è entrata in vigore il 1° gennaio 2026 la Legge n. 199/2025, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e il bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028".

Plurime sono le misure previste dalla recente normativa, alcune di immediato impatto per i contribuenti, quali ad esempio la revisione della disciplina dell'IRPEF, altre che, invece, necessitano di ulteriori interventi, normativi o di prassi, per produrre concretamente gli effetti. Tra questi ultimi è possibile annoverare una serie di misure che potremmo racchiudere all'interno di un insieme denominabile "misure per la conciliazione della vita familiare e del lavoro". In tale insieme sono contenute le disposizioni indicate nella tabella seguente e che si andranno a dettagliare nel prosieguo della presente trattazione.

#### **Misure per la conciliazione vita familiare-lavoro**

Art. 1, commi 206 – 207	Integrazione reddito delle lavoratrici madri con 2 o più figli
Art. 1, commi 210 – 213	Esonero contributivo assunzione lavoratrici madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni
Art. 1, commi 214 – 218	Incentivazione alla trasformazione dei contratti part-time per genitori di almeno 3 figli
Art. 1, commi 219 – 220	Rafforzamento in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per figli minori
Art. 1, comma 221	Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità e della parità di genere

## **Integrazione reddito delle lavoratrici madri con 2 o più figli**

L'art. 1, commi 206 – 207, Legge di bilancio per il 2026, prevedono, innanzitutto (comma 206), il riconoscimento anche per il 2027 alle lavoratrici dipendenti, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, nonché alle lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione, e che non hanno optato per il regime forfetario, di un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore. Le lavoratrici, che debbono possedere un reddito non superiore a 40.000 euro annui, nella nuova formulazione decorrente dal 2027, devono essere madri di 2 o più figli e l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo; per le madri di 3 o più figli l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo. È opportuno ricordare che la suddetta disposizione era già prevista per il 2026 (si veda l'art. 1, comma 219, Legge n. 207/2024), ma si è tutt'ora in attesa dei Decreti attuativi per poterla rendere effettivamente operativa. Di tale situazione fa menzione anche l'art. 1, comma 207, Legge n. 199/2025, che infatti dispone, nelle more di attuazione della norma del 2024, per il solo 2026 e a favore delle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e delle lavoratrici autonome con 2 figli fino al compimento del 10° anno da parte del secondo figlio, il riconoscimento a domanda, da parte dell'INPS, di una somma, esente da contributi e imposte, pari a 60 euro mensili, purché non posseggano redditi oltre 40.000 euro. La medesima somma viene riconosciuta anche alle lavoratrici dipendenti o autonome con più di 2 figli e fino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo. Anche in questo caso la soglia di reddito per beneficiare dell'aiuto economico non può superare 40.000 euro. Le somme spettanti da gennaio a novembre 2026 saranno corrisposte in un'unica soluzione in sede di liquidazione della mensilità relativa a dicembre 2026. È da evidenziare che occorrerà attendere le istruzioni dell'INPS per l'effettiva operatività della misura di sostegno, in quanto dovranno essere rese note le modalità di presentazione delle istanze.

## **Esonero contributivo assunzione lavoratrici madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni**

I successivi commi 210 – 213 introducono una misura agevolativa per l'assunzione, dal 1° gennaio 2026, di lavoratrici madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. a), D.M. 17 ottobre 2017, sono definiti privi di impiego regolarmente retribuito coloro i quali, negli ultimi 6 mesi, non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi nonché coloro i quali, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o

inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi art. 13, TUIR.

La novella normativa prevede, in presenza delle condizioni infra-descritte e nel rispetto delle regole generali previste per la fruizione delle agevolazioni contributive, in caso di assunzione fino al 31 dicembre 2026, l'esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero non spetta in caso di rapporto di lavoro domestico o contratto di apprendistato.

Qualora l'assunzione sia effettuata a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di 24 mesi dall'assunzione.

Nel caso in cui il rapporto originario sia a tempo determinato il periodo agevolato sarà pari al massimo 12 mesi, che potranno esser estesi a 18 se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato.

### **Incentivazione alla trasformazione dei contratti part time per genitori di almeno 3 figli**

Al fine di favorire la conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita privata alle lavoratrici e ai lavoratori con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, i commi 214 – 218 introducono, dal 1° gennaio 2026, 2 distinte misure:

1. priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale;
2. riconoscimento di un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro che acconsentano alla trasformazione.

*In primis*, si ritiene che il concetto di convivenza non debba, salvo diverse precisazioni successive, essere declinato nel lato fiscale, ma piuttosto debba essere considerato nel più generale concetto di coabitazione nella stessa residenza anagrafica dichiarata al Comune.

Procedendo con ordine, il comma 214, riconosce, come detto, una priorità (non sorge un vero e proprio diritto, poiché comunque occorre contemperare la richiesta con anche le esigenze imprenditoriali) nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto part-time, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno 40 punti percentuali. È da emarginare come la norma in commento si affianchi alle previsioni contenute nell'art. 8, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015, senza evidentemente sostituirlle, ancorché, evidentemente, restringa la platea dei possibili fruitori della prelazione e introduca una significativa riduzione dell'orario di lavoro.

Il successivo comma 215 prevede, al fine di incentivare l'applicazione del criterio di priorità

sopra descritto, la possibilità di riconoscere ai datori di lavoro privati che consentono la trasformazione, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro (si ritiene, in assenza di specifiche, sia quello relativo all'intera azienda), un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro annui riparametrato su base mensile per un periodo massimo di 24 mesi.

La decontribuzione in commento non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, ma è compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, come previsto dall'art. 4, D.Lgs. n. 216/2023. Sarà un Decreto interministeriale, da adottarsi entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di bilancio 2026, a definire le disposizioni attuative dell'esonero.

### **Rafforzamento in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per figli minori**

Al fine di favorire la genitorialità e per rafforzare le misure volte alla gestione del rapporto fra vita privata e lavoro, con l'indubbio obiettivo di preservare l'occupazione, il comma 219 innalza da 12 a 14 anni l'età del minore per il godimento dei congedi parentali. Nello specifico il Legislatore interviene, modificandoli, sugli artt. 32, comma 1, 33, comma 1, 34, commi 1 e 3 e 36, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 151/2001, noto come Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Nel dettaglio, a decorrere dal 1° gennaio 2026, nei primi 14 anni di vita del minore ciascun genitore avrà diritto di astenersi dal lavoro nel limite complessivo di 10 mesi, che si possono estendere a 11 qualora il padre richieda l'astensione per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Qualora il minore, sempre fino all'età di 14 anni (fino al 2025 era 12 anni) presenti handicap in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'art. 4, comma 1, Legge n. 104/1992 e sempre che non sia ricoverato, a tempo pieno, presso un istituto specializzato, sempre che, in tal caso, non sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore, la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre possono richiedere il prolungamento del congedo per un periodo massimo di 3 anni.

In ragione di tali variazioni la norma interviene anche sulla garanzia, fino al 14° anno di età, dell'indennità economica a carico INPS, ai sensi dell'art. 34, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 151/2001. Le medesime previsioni vengono estese ai figli adottivi, nazionali e internazionali, e affidatari. In ultimo, il comma 220 estende a 10 giorni (da 5 giorni), il diritto dei genitori di astenersi, alternativamente, dal lavoro in caso di malattia di un figlio di età compresa tra 3 e 14 anni (in precedenza il limite anagrafico era fissato a 12).

## **Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità e della parità di genere**

Sempre nell'ottica di favorire massimamente la conciliazione tra la vita privata e il lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, il comma 221, interviene, modificandolo, sull'art. 4, D.Lgs. n. 151/2001. In esso viene già prevista la possibilità di assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Ora viene introdotta la possibilità che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, il rapporto di lavoro a termine stipulato per ragioni sostitutive possa *«essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino»*. Il riferimento alla sola *«lavoratrice»* sostituita contenuto nel comma 221 non pare poter limitare il periodo di affiancamento al solo caso in cui l'assenza per congedo sia relativo alla madre lavoratrice, ma, per un approccio più inclusivo, sia da riconoscere anche nel caso in cui il fruitore del congedo sia il padre.

## **Conclusioni**

In conclusione, pare potersi ritenere che le misure qui riassunte siano sintomatiche di una linea già intrapresa dal Legislatore da qualche anno ovvero quella di introdurre forme di sostegno alla genitorialità che perseguano la continuità occupazionale e attuino compiutamente la parità di genere e la ripartizione dei compiti genitoriali. È auspicabile, proprio per la centralità delle finalità perseguite, che anche i necessari interventi attuativi delle disposizioni siano adottati con tempestività, proprio per offrire effettivo supporto alle famiglie.

*Si segnala che l'articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”.*

**Master di specializzazione**

**Direzione e organizzazione delle risorse umane**

Scopri di più

## ***ISEE: nuova funzionalità temporanea per specifiche prestazioni***

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 213 del 22 gennaio 2026](#), ha comunicato che, facendo seguito alle indicazioni contenute nel paragrafo 4 del messaggio n. 102/2026, con cui ha offerto indicazioni relativamente all'ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione, introdotto dall'art. 1, comma 208, Legge di bilancio 2026, il "Portale unico ISEE" è stato implementato, temporaneamente, con una nuova funzionalità per consultare il valore dell'ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione.

La funzione di consultazione è raggiungibile dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it), autenticandosi con la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE 3.0, CNS ed eIDAS), al percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > selezionare la voce "Vedi tutti" nella sezione "Strumenti" > "Portale unico ISEE" > "Utilizza lo strumento" > "Dichiarazione ISEE" > "Consultazione e Gestione" > "Dichiarazioni e storico".

Il valore dell'ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione è consultabile tramite il link "Vai alla pagina ISEE Specifiche Prestazioni" o, utilizzando l'icona a forma di lente "Cerca le tue dichiarazioni" posta in alto a destra della pagina "Portale unico ISEE".

L'Istituto precisa che, a seguito dell'approvazione del nuovo modello di attestazione ISEE, da effettuare con D.D. del Ministero del Lavoro, di concerto con il MEF, l'Istituto aggiornerà automaticamente l'attestazione ISEE di tutte le DSU presentate a decorrere dal 1° gennaio 2026 con il valore dell'ISEE per prestazioni familiari e per l'inclusione e, contestualmente, chiuderà la funzione di consultazione in oggetto.

EDIZIONE 2025/2026

# Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo  
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>





## ***ISEE: nuova funzionalità temporanea per specifiche prestazioni***

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 213 del 22 gennaio 2026](#), ha comunicato che, facendo seguito alle indicazioni contenute nel paragrafo 4 del messaggio n. 102/2026, con cui ha offerto indicazioni relativamente all'ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione, introdotto dall'art. 1, comma 208, Legge di bilancio 2026, il "Portale unico ISEE" è stato implementato, temporaneamente, con una nuova funzionalità per consultare il valore dell'ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione.

La funzione di consultazione è raggiungibile dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it), autenticandosi con la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE 3.0, CNS ed eIDAS), al percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > selezionare la voce "Vedi tutti" nella sezione "Strumenti" > "Portale unico ISEE" > "Utilizza lo strumento" > "Dichiarazione ISEE" > "Consultazione e Gestione" > "Dichiarazioni e storico".

Il valore dell'ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione è consultabile tramite il link "Vai alla pagina ISEE Specifiche Prestazioni" o, utilizzando l'icona a forma di lente "Cerca le tue dichiarazioni" posta in alto a destra della pagina "Portale unico ISEE".

L'Istituto precisa che, a seguito dell'approvazione del nuovo modello di attestazione ISEE, da effettuare con D.D. del Ministero del Lavoro, di concerto con il MEF, l'Istituto aggiornerà automaticamente l'attestazione ISEE di tutte le DSU presentate a decorrere dal 1° gennaio 2026 con il valore dell'ISEE per prestazioni familiari e per l'inclusione e, contestualmente, chiuderà la funzione di consultazione in oggetto.

EDIZIONE 2025/2026

# Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo  
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



## ***Assegno di Inclusione: calendario dei pagamenti 2026***

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 214 del 22 gennaio 2026](#), ha informato che è disponibile il calendario ufficiale 2026 dei pagamenti dell'Assegno di Inclusione (ADI), che definisce le date di disponibilità degli importi sia per i primi pagamenti, destinati ai nuclei familiari che hanno completato positivamente l'istruttoria e sottoscritto il Patto di Attivazione Digitale (PAD), sia per i rinnovi mensili delle prestazioni già in corso.

I primi pagamenti dell'ADI, insieme alle eventuali mensilità arretrate spettanti, saranno disponibili mediamente intorno al 15 di ogni mese. Il calendario prevede 12 date distribuite nel corso dell'anno, dal 15 gennaio al 15 dicembre 2026. Queste date si applicano ai beneficiari che hanno superato con esito positivo la fase istruttoria e completato la sottoscrizione del PAD.

Per quanto riguarda i rinnovi mensili delle prestazioni già in corso di pagamento, subordinati alla conferma dei requisiti necessari al mantenimento dell'ADI, gli importi saranno disponibili sulle carte di inclusione intorno al 27 di ogni mese.

**Corso per dipendenti**

# Certificazione CU

**Scopri di più**

## ***Assegno di Inclusione: calendario dei pagamenti 2026***

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 214 del 22 gennaio 2026](#), ha informato che è disponibile il calendario ufficiale 2026 dei pagamenti dell'Assegno di Inclusione (ADI), che definisce le date di disponibilità degli importi sia per i primi pagamenti, destinati ai nuclei familiari che hanno completato positivamente l'istruttoria e sottoscritto il Patto di Attivazione Digitale (PAD), sia per i rinnovi mensili delle prestazioni già in corso.

I primi pagamenti dell'ADI, insieme alle eventuali mensilità arretrate spettanti, saranno disponibili mediamente intorno al 15 di ogni mese. Il calendario prevede 12 date distribuite nel corso dell'anno, dal 15 gennaio al 15 dicembre 2026. Queste date si applicano ai beneficiari che hanno superato con esito positivo la fase istruttoria e completato la sottoscrizione del PAD.

Per quanto riguarda i rinnovi mensili delle prestazioni già in corso di pagamento, subordinati alla conferma dei requisiti necessari al mantenimento dell'ADI, gli importi saranno disponibili sulle carte di inclusione intorno al 27 di ogni mese.



**Corso per dipendenti**

**Certificazione CU**

**Scopri di più**

## ***Assegno unico e bonus nido accessibili anche con permesso per attesa occupazione***

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 205 del 22 gennaio 2026](#), a seguito di recenti sentenze dei Tribunali di Trento, Torino e Monza, ha comunicato di aver rivisto le proprie disposizioni in materia di prestazioni familiari per i cittadini extracomunitari. Pertanto, i titolari di permesso di soggiorno per attesa occupazione potranno ora accedere all'Assegno unico e universale per i figli a carico e al *bonus* asilo nido.

Le citate sentenze hanno ritenuto discriminatoria l'esclusione dei titolari di questo tipo di permesso dalla platea dei beneficiari, ordinando all'Istituto di modificare le proprie circolari e riesaminare tutti i provvedimenti di rigetto.

Alla luce di ciò, l'INPS informa che:

- le domande già inviate saranno riesaminate dagli uffici competenti;
- se la domanda è stata respinta, è possibile presentare una richiesta di revisione;
- le nuove domande saranno accettate qualora siano rispettati tutti i requisiti.

Infine, viene precisato che le prestazioni saranno liquidate con riserva di ripetizione, in attesa dell'esito definitivo dei giudizi di Cassazione ancora pendenti e di eventuali evoluzioni normative.

**Corso per dipendenti**

**Busta paga e gestione del rapporto  
di lavoro nei singoli settori produttivi**

**Scopri di più**

## ***Assegno unico e bonus nido accessibili anche con permesso per attesa occupazione***

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 205 del 22 gennaio 2026](#), a seguito di recenti sentenze dei Tribunali di Trento, Torino e Monza, ha comunicato di aver rivisto le proprie disposizioni in materia di prestazioni familiari per i cittadini extracomunitari. Pertanto, i titolari di permesso di soggiorno per attesa occupazione potranno ora accedere all'Assegno unico e universale per i figli a carico e al *bonus* asilo nido.

Le citate sentenze hanno ritenuto discriminatoria l'esclusione dei titolari di questo tipo di permesso dalla platea dei beneficiari, ordinando all'Istituto di modificare le proprie circolari e riesaminare tutti i provvedimenti di rigetto.

Alla luce di ciò, l'INPS informa che:

- le domande già inviate saranno riesaminate dagli uffici competenti;
- se la domanda è stata respinta, è possibile presentare una richiesta di revisione;
- le nuove domande saranno accettate qualora siano rispettati tutti i requisiti.

Infine, viene precisato che le prestazioni saranno liquidate con riserva di ripetizione, in attesa dell'esito definitivo dei giudizi di Cassazione ancora pendenti e di eventuali evoluzioni normative.

**Corso per dipendenti**

**Busta paga e gestione del rapporto  
di lavoro nei singoli settori produttivi**

**Scopri di più**

## ***Antisindacale la disdetta anticipata del CCNL***

di **Redazione**

### **La massima**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 11 novembre 2025 n. 29737, ha stabilito che al singolo datore di lavoro non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, con la conseguenza che non è mai legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto applicato avente un termine di scadenza (diverso è il caso di CCNL che non abbiano un termine di efficacia), dovendosi ritenere che nessun principio o norma dell'ordinamento induce a ritenere consentita l'applicazione di un nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione, che le parti si sono impegnate a rispettare. La semplice sottoscrizione dei lavoratori *«per ricevuta e accettazione»* della comunicazione non può considerarsi consenso all'applicazione del nuovo CCNL.

### **Il caso**

La vicenda esaminata dalla Corte di Cassazione riguarda il procedimento, ex art. 28, St. Lav., promosso da Fiom CGIL contro un'azienda, accusata di comportamento antisindacale per aver anticipatamente disapplicato, nei confronti di una parte dei dipendenti, il CCNL Metalmeccanica sostituendolo con il CCNL Terziario tramite un accordo di armonizzazione firmato con altre sigle sindacali.

La Corte d'Appello di Firenze aveva ritenuto illegittima la condotta, ritenendola una disdetta anticipata del contratto collettivo in vigore. Inoltre, la Corte territoriale aveva ravvisato una lesione delle prerogative sindacali della Fiom, sia per l'esclusione dal processo negoziale sia per le comunicazioni dirette ai lavoratori, che avrebbero sminuito il ruolo dell'organizzazione.

la Società ricorre per cassazione articolando 4 motivi:

1. il divieto di sostituire un CCNL prima della scadenza vale solo per iniziative unilaterali del datore di lavoro, non per accordi collettivi sostitutivi firmati da più sindacati;
2. la mancata sottoscrizione dell'accordo da parte della Fiom non configura comportamento antisindacale, pertanto eventuali questioni dovrebbero essere risolte in sede di giudizio individuale;
3. la firma apposta dai lavoratori sotto la dicitura *«per ricevuta e accettazione»* costituisce



consenso all'applicazione del nuovo contratto;

4. in virtù del Testo Unico sulla rappresentanza del 2014, l'accordo di armonizzazione ha efficacia generale anche per iscritti FIOM e non iscritti.

La Suprema Corte rigetta tutti i motivi di ricorso:

1. solo le parti stipulanti possono disdire un CCNL e fino alla scadenza esso resta vincolante, pertanto non è possibile la sostituzione anticipata con un altro contratto, nemmeno se sottoscritto da sindacati differenti, salvo consenso delle originarie parti collettive. Nel caso di specie, l'accordo di armonizzazione sostituiva un contratto ancora efficace, pertanto deve considerarsi disdetta unilaterale illegittima;
2. essendo l'accordo inefficace, viene meno il secondo motivo di ricorso. Inoltre, la valutazione della natura antisindacale della condotta è una questione di merito;
3. l'interpretazione della volontà negoziale rientra nel giudizio di fatto del giudice di merito e la parte ricorrente non segnala vizi logici o violazioni dei canoni ermeneutici;
4. il comportamento dell'azienda si conferma antisindacale a prescindere dalla disciplina applicabile ai singoli rapporti. Infatti, l'accordo ha determinato una disdetta unilaterale vietata, lesiva delle prerogative della FIOM, a prescindere dall'eventuale efficacia generale dell'accordo.

**Special Event**

**Come cambiare il contratto collettivo**

**Scopri di più**



## ***Antisindacale la disdetta anticipata del CCNL***

di **Redazione**

### **La massima**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 11 novembre 2025 n. 29737, ha stabilito che al singolo datore di lavoro non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, con la conseguenza che non è mai legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto applicato avente un termine di scadenza (diverso è il caso di CCNL che non abbiano un termine di efficacia), dovendosi ritenere che nessun principio o norma dell'ordinamento induce a ritenere consentita l'applicazione di un nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione, che le parti si sono impegnate a rispettare. La semplice sottoscrizione dei lavoratori *«per ricevuta e accettazione»* della comunicazione non può considerarsi consenso all'applicazione del nuovo CCNL.

### **Il caso**

La vicenda esaminata dalla Corte di Cassazione riguarda il procedimento, ex art. 28, St. Lav., promosso da Fiom CGIL contro un'azienda, accusata di comportamento antisindacale per aver anticipatamente disapplicato, nei confronti di una parte dei dipendenti, il CCNL Metalmeccanica sostituendolo con il CCNL Terziario tramite un accordo di armonizzazione firmato con altre sigle sindacali.

La Corte d'Appello di Firenze aveva ritenuto illegittima la condotta, ritenendola una disdetta anticipata del contratto collettivo in vigore. Inoltre, la Corte territoriale aveva ravvisato una lesione delle prerogative sindacali della Fiom, sia per l'esclusione dal processo negoziale sia per le comunicazioni dirette ai lavoratori, che avrebbero sminuito il ruolo dell'organizzazione.

la Società ricorre per cassazione articolando 4 motivi:

1. il divieto di sostituire un CCNL prima della scadenza vale solo per iniziative unilaterali del datore di lavoro, non per accordi collettivi sostitutivi firmati da più sindacati;
2. la mancata sottoscrizione dell'accordo da parte della Fiom non configura comportamento antisindacale, pertanto eventuali questioni dovrebbero essere risolte in sede di giudizio individuale;
3. la firma apposta dai lavoratori sotto la dicitura *«per ricevuta e accettazione»* costituisce





consenso all'applicazione del nuovo contratto;

4. in virtù del Testo Unico sulla rappresentanza del 2014, l'accordo di armonizzazione ha efficacia generale anche per iscritti Fiom e non iscritti.

La Suprema Corte rigetta tutti i motivi di ricorso:

1. solo le parti stipulanti possono disdire un CCNL e fino alla scadenza esso resta vincolante, pertanto non è possibile la sostituzione anticipata con un altro contratto, nemmeno se sottoscritto da sindacati differenti, salvo consenso delle originarie parti collettive. Nel caso di specie, l'accordo di armonizzazione sostituiva un contratto ancora efficace, pertanto deve considerarsi disdetta unilaterale illegittima;
2. essendo l'accordo inefficace, viene meno il secondo motivo di ricorso. Inoltre, la valutazione della natura antisindacale della condotta è una questione di merito;
3. l'interpretazione della volontà negoziale rientra nel giudizio di fatto del giudice di merito e la parte ricorrente non segnala vizi logici o violazioni dei canoni ermeneutici;
4. il comportamento dell'azienda si conferma antisindacale a prescindere dalla disciplina applicabile ai singoli rapporti. Infatti, l'accordo ha determinato una disdetta unilaterale vietata, lesiva delle prerogative della Fiom, a prescindere dall'eventuale efficacia generale dell'accordo.

**Special Event**

**Come cambiare il contratto collettivo**

**Scopri di più**

**AGEVOLAZIONI, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

---

## ***Legge di bilancio 2026: misure per la conciliazione vita familiare-lavoro***

di **Luca Caratti**

La Legge n. 199/2025 (c.d. Legge di bilancio 2026) introduce, tra gli altri, alcuni specifici incentivi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro. In particolare, si evidenzia il rafforzamento della disciplina in materia di congedi parentali e di congedo malattia per i figli minori, la trasformazione prioritaria del contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per lavoratori con almeno 3 figli conviventi, nonché interventi per la promozione dell'occupazione per le lavoratrici madri.

### **La Legge di bilancio per il 2026**

Pubblicata sul supplemento ordinario n. 42/L, G.U. n. 301/2025, è entrata in vigore il 1° gennaio 2026 la Legge n. 199/2025, recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e il bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028”.

Plurime sono le misure previste dalla recente normativa, alcune di immediato impatto per i contribuenti, quali ad esempio la revisione della disciplina dell'IRPEF, altre che, invece, necessitano di ulteriori interventi, normativi o di prassi, per produrre concretamente gli effetti. Tra questi ultimi è possibile annoverare una serie di misure che potremmo racchiudere all'interno di un insieme denominabile “misure per la conciliazione della vita familiare e del lavoro”. In tale insieme sono contenute le disposizioni indicate nella tabella seguente e che si andranno a dettagliare nel prosieguo della presente trattazione.

#### **Misure per la conciliazione vita familiare-lavoro**

Art. 1, commi 206 – 207	Integrazione reddito delle lavoratrici madri con 2 o più figli
Art. 1, commi 210 – 213	Esonero contributivo assunzione lavoratrici madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni
Art. 1, commi 214 – 218	Incentivazione alla trasformazione dei contratti part-time per genitori di almeno 3 figli
Art. 1, commi 219 – 220	Rafforzamento in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per figli minori
Art. 1, comma 221	Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità e della parità di genere

## **Integrazione reddito delle lavoratrici madri con 2 o più figli**

L'art. 1, commi 206 – 207, Legge di bilancio per il 2026, prevedono, innanzitutto (comma 206), il riconoscimento anche per il 2027 alle lavoratrici dipendenti, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, nonché alle lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione, e che non hanno optato per il regime forfetario, di un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore. Le lavoratrici, che debbono possedere un reddito non superiore a 40.000 euro annui, nella nuova formulazione decorrente dal 2027, devono essere madri di 2 o più figli e l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo; per le madri di 3 o più figli l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo. È opportuno ricordare che la suddetta disposizione era già prevista per il 2026 (si veda l'art. 1, comma 219, Legge n. 207/2024), ma si è tutt'ora in attesa dei Decreti attuativi per poterla rendere effettivamente operativa. Di tale situazione fa menzione anche l'art. 1, comma 207, Legge n. 199/2025, che infatti dispone, nelle more di attuazione della norma del 2024, per il solo 2026 e a favore delle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e delle lavoratrici autonome con 2 figli fino al compimento del 10° anno da parte del secondo figlio, il riconoscimento a domanda, da parte dell'INPS, di una somma, esente da contributi e imposte, pari a 60 euro mensili, purché non posseggano redditi oltre 40.000 euro. La medesima somma viene riconosciuta anche alle lavoratrici dipendenti o autonome con più di 2 figli e fino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo. Anche in questo caso la soglia di reddito per beneficiare dell'aiuto economico non può superare 40.000 euro. Le somme spettanti da gennaio a novembre 2026 saranno corrisposte in un'unica soluzione in sede di liquidazione della mensilità relativa a dicembre 2026. È da evidenziare che occorrerà attendere le istruzioni dell'INPS per l'effettiva operatività della misura di sostegno, in quanto dovranno essere rese note le modalità di presentazione delle istanze.

## **Esonero contributivo assunzione lavoratrici madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni**

I successivi commi 210 – 213 introducono una misura agevolativa per l'assunzione, dal 1° gennaio 2026, di lavoratrici madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. a), D.M. 17 ottobre 2017, sono definiti privi di impiego regolarmente retribuito coloro i quali, negli ultimi 6 mesi, non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi nonché coloro i quali, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o

inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi art. 13, TUIR.

La novella normativa prevede, in presenza delle condizioni infra-descritte e nel rispetto delle regole generali previste per la fruizione delle agevolazioni contributive, in caso di assunzione fino al 31 dicembre 2026, l'esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero non spetta in caso di rapporto di lavoro domestico o contratto di apprendistato.

Qualora l'assunzione sia effettuata a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di 24 mesi dall'assunzione.

Nel caso in cui il rapporto originario sia a tempo determinato il periodo agevolato sarà pari al massimo 12 mesi, che potranno esser estesi a 18 se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato.

### **Incentivazione alla trasformazione dei contratti part time per genitori di almeno 3 figli**

Al fine di favorire la conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita privata alle lavoratrici e ai lavoratori con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, i commi 214 – 218 introducono, dal 1° gennaio 2026, 2 distinte misure:

1. priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale;
2. riconoscimento di un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro che acconsentano alla trasformazione.

*In primis*, si ritiene che il concetto di convivenza non debba, salvo diverse precisazioni successive, essere declinato nel lato fiscale, ma piuttosto debba essere considerato nel più generale concetto di coabitazione nella stessa residenza anagrafica dichiarata al Comune.

Procedendo con ordine, il comma 214, riconosce, come detto, una priorità (non sorge un vero e proprio diritto, poiché comunque occorre contemperare la richiesta con anche le esigenze imprenditoriali) nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto part-time, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno 40 punti percentuali. È da emarginare come la norma in commento si affianchi alle previsioni contenute nell'art. 8, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015, senza evidentemente sostituirlle, ancorché, evidentemente, restringa la platea dei possibili fruitori della prelazione e introduca una significativa riduzione dell'orario di lavoro.

Il successivo comma 215 prevede, al fine di incentivare l'applicazione del criterio di priorità

sopra descritto, la possibilità di riconoscere ai datori di lavoro privati che consentono la trasformazione, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro (si ritiene, in assenza di specifiche, sia quello relativo all'intera azienda), un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro annui riparametrato su base mensile per un periodo massimo di 24 mesi.

La decontribuzione in commento non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, ma è compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, come previsto dall'art. 4, D.Lgs. n. 216/2023. Sarà un Decreto interministeriale, da adottarsi entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di bilancio 2026, a definire le disposizioni attuative dell'esonero.

### **Rafforzamento in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per figli minori**

Al fine di favorire la genitorialità e per rafforzare le misure volte alla gestione del rapporto fra vita privata e lavoro, con l'indubbio obiettivo di preservare l'occupazione, il comma 219 innalza da 12 a 14 anni l'età del minore per il godimento dei congedi parentali. Nello specifico il Legislatore interviene, modificandoli, sugli artt. 32, comma 1, 33, comma 1, 34, commi 1 e 3 e 36, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 151/2001, noto come Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Nel dettaglio, a decorrere dal 1° gennaio 2026, nei primi 14 anni di vita del minore ciascun genitore avrà diritto di astenersi dal lavoro nel limite complessivo di 10 mesi, che si possono estendere a 11 qualora il padre richieda l'astensione per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Qualora il minore, sempre fino all'età di 14 anni (fino al 2025 era 12 anni) presenti handicap in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'art. 4, comma 1, Legge n. 104/1992 e sempre che non sia ricoverato, a tempo pieno, presso un istituto specializzato, sempre che, in tal caso, non sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore, la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre possono richiedere il prolungamento del congedo per un periodo massimo di 3 anni.

In ragione di tali variazioni la norma interviene anche sulla garanzia, fino al 14° anno di età, dell'indennità economica a carico INPS, ai sensi dell'art. 34, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 151/2001. Le medesime previsioni vengono estese ai figli adottivi, nazionali e internazionali, e affidatari. In ultimo, il comma 220 estende a 10 giorni (da 5 giorni), il diritto dei genitori di astenersi, alternativamente, dal lavoro in caso di malattia di un figlio di età compresa tra 3 e 14 anni (in precedenza il limite anagrafico era fissato a 12).

## **Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità e della parità di genere**

Sempre nell'ottica di favorire massimamente la conciliazione tra la vita privata e il lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, il comma 221, interviene, modificandolo, sull'art. 4, D.Lgs. n. 151/2001. In esso viene già prevista la possibilità di assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Ora viene introdotta la possibilità che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, il rapporto di lavoro a termine stipulato per ragioni sostitutive possa *«essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino»*. Il riferimento alla sola *«lavoratrice»* sostituita contenuto nel comma 221 non pare poter limitare il periodo di affiancamento al solo caso in cui l'assenza per congedo sia relativo alla madre lavoratrice, ma, per un approccio più inclusivo, sia da riconoscere anche nel caso in cui il fruitore del congedo sia il padre.

## **Conclusioni**

In conclusione, pare potersi ritenere che le misure qui riassunte siano sintomatiche di una linea già intrapresa dal Legislatore da qualche anno ovvero quella di introdurre forme di sostegno alla genitorialità che perseguano la continuità occupazionale e attuino compiutamente la parità di genere e la ripartizione dei compiti genitoriali. È auspicabile, proprio per la centralità delle finalità perseguite, che anche i necessari interventi attuativi delle disposizioni siano adottati con tempestività, proprio per offrire effettivo supporto alle famiglie.

**Si segnala che l'articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”.**

**Master di specializzazione**

**Direzione e organizzazione delle risorse umane**

Scopri di più